



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS APLICADAS E EDUCAÇÃO - CCAE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MYVIA FREITAS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com docentes
do curso de Administração do Campus IV/UFPB**

**Mamanguape/PB
2024**

MYVIA FREITAS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com docentes do
curso de Administração do Campus IV/UFPB**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em
Administração do Centro de Ciências Aplicadas e Educação da Universidade
Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para a obtenção do título de
Bacharel em Administração, defendido e aprovado pela banca examinadora
constituída pelos docentes:**



Documento assinado digitalmente

THALES BATISTA DE LIMA

Data: 02/05/2024 15:13:28-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Thales Batista de Lima – UFPB
Orientador(a)/Presidente**



Documento assinado digitalmente

ANA MARIA MAGALHAES CORREIA

Data: 03/05/2024 08:55:13-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Ana Maria Magalhães Correia – UFPB
Membro da Banca Examinadora**



Documento assinado digitalmente

MARCIA MARIA DE MEDEIROS TRAVASSOS SAEGER

Data: 06/05/2024 11:30:49-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Márcia Maria de Medeiros Travassos Saeger – UFPB
Membro da Banca Examinadora**

**Mamanguape/PB
2024**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS APLICADAS E EDUCAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com docentes do curso de
 Administração do Campus IV/UFPB**

Myvia Freitas da Silva – UFPB – myvia.freitas2@academico.br

Thales Batista de Lima – UFPB – thalesufpb@gmail.com

Ana Maria Magalhães Correia – UFPB – ammc@academico.ufpb.br

Márcia Maria de Medeiros Travassos Saeger – UFPB – marciatsaeger@yahoo.com.br

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho é fator primordial para o bem-estar de qualquer pessoa no ambiente laboral, com vista à máxima produtividade. Com isso, este estudo objetiva identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do Campus IV/UFPB balizado pelo modelo de Walton (1973). Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa e descritiva com aplicação de método dedutivo por meio do uso de questionário composto por 4 questões de caracterização de perfil e 16 questões específicas a respeito do modelo citado para um total de 18 respondentes. Os dados foram analisados por meio estatística descritiva. Os resultados evidenciaram uma percepção geral positiva pelos docentes participantes em relação aos aspectos de equidade salarial, autonomia e oportunidade de crescimento profissional. No entanto, os aspectos de segurança no local de trabalho, recursos estruturais e tecnológicos, bem como comunicação eficaz sobre normas foram apontados como sendo necessários para a realização de melhorias. Portanto, conclui-se que esses resultados colaboram para a gestão universitária repensar sobre o fomento de suas políticas de bem-estar para obter maior satisfação de seus docentes em relação a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Docentes. Administração.

ABSTRACT

Quality of Life at Work is a key factor for the well-being of anyone in the workplace, with a view to maximum productivity. Therefore, this objective study identifies the factors that influence the quality of life of professors of the Administration course at Campus IV/UFPB guided by the Walton model (1973). To this end, a quantitative and descriptive research was developed using a deductive method through the use of a questionnaire composed of 4 profile characterization questions and 16 specific questions regarding the model mentioned for a total of 18 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics. The results showed a general positive perception of the participating teachers regarding the aspects of salary equity, autonomy and opportunities for professional growth. However, aspects of workplace safety, structural and technological resources, as well as effective communication about standards were highlighted as being necessary to make improvements. Therefore, it is concluded that these results contribute to university management, compensating for the promotion of its well-being policies to obtain greater satisfaction from its professors in relation to the quality of life at work.

Keywords: Quality of life at work. Teachers. Administration.

1 INTRODUÇÃO

A temática da Qualidade de Vida - QV é amplamente disseminada na atualidade, representando um conceito multifacetado e de natureza polissêmica (Araújo *et al.*, 2019). Nesta perspectiva, Pereira, Teixeira e Santos (2012), destacam que a Organização Mundial de Saúde - OMS, define QV como sendo a percepção que os indivíduos têm da satisfação de suas necessidades, ultrapassando as dimensões física e mental. A QV penetra nos elementos tanto individuais quanto coletivos das pessoas no ambiente de trabalho, destacando a importância das discussões acerca da sua ramificação temática, sendo ela a perspectiva de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (Andrade, 2019).

A QVT está vinculada a elementos tanto internos quanto externos às condições de vida no contexto laboral. Isso abrange o bem-estar, a preservação da saúde e a segurança em dimensões físicas, mentais e sociais, além da capacitação para realizar tarefas de maneira segura e eficiente, otimizando o uso da energia pessoal (Araújo *et al.* 2019). Portanto, a qualidade de vida das pessoas está intrinsecamente ligada à sua atividade ocupacional, visto que a QVT e as respostas geradas nesse cenário se manifestam como uma extensão ou indicador da qualidade de vida. Isso sugere que é impossível separar o indivíduo de seu ambiente de trabalho, sendo igualmente verdadeiro o contrário (Pereira *et al.*, 2020).

Guths e Fossatti (2023) destacam que o conceito de QVT, mesmo tendo surgido por volta de 1950, foi potencializado em meados da década de 1970 quando Werther e Davis elaboraram um modelo de QVT, fato esse que forneceu base para Richard Walton (1973) debruçar-se sobre os estudos aprofundados acerca da temática. Isso possibilitou, posteriormente, o desenvolvimento de seu próprio modelo de QVT. De acordo com Guths e Fossatti (2023), esses modelos demonstravam a relevância da saúde dos colaboradores como um dos componentes essenciais para o bem-estar geral no contexto organizacional, influenciando diretamente o desempenho das tarefas. Sob esse aspecto, existem diversas profissões, sendo a de professor universitário um desses exemplos, que apresentam vários elementos que tornam os profissionais mais vulneráveis a doenças de natureza psicoemocional e psicossomática (Martins, 2020).

Estes incluem demandas elevadas de produtividade científica, entre outras coisas inerentes à sua atividade profissional (Pereira; Silva, 2020). Para ilustrar, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN publicou em 25 de maio de

2023, o resultado do seu estudo intitulado “Enquete Nacional”. Esta enquete, de abrangência nacional, buscou delinear o cenário brasileiro no pós-pandemia a respeito das condições de trabalho e saúde dos docentes das Instituições de Ensino Superior Públicas Federais, Estaduais, Municipais, Institutos e Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs. A pesquisa contou com a participação de 1874 docentes distribuídos nessas instituições de ensino mencionadas.

Os resultados desse estudo realizado pela ANDES-SN mostram que 65% dos docentes avaliaram que tiveram um aumento em suas atividades, o que justifica 42% considerarem estar sempre sobrecarregados. Além disso, 46% julgaram ter sobre si um sentimento de pressão quanto ao cumprimento de prazos e metas, o que é potencializado, de acordo com 19% dos respondentes, pelo fato de terem que assumir atividades administrativas, burocráticas e outras que não fazem parte de suas atividades fins enquanto docente. Indagados como avaliam sua saúde, 40% dos docentes a consideram regular e sob este mesmo aspecto, entre as 19 doenças listadas pelo estudo, as seis principais doenças consideradas pelos docentes foram doenças musculoesqueléticas, transtornos de ansiedade, cardiovasculares, digestivas, enxaqueca e transtornos de humor. Sobre isto, o fato curioso é que 55% dos respondentes julgaram que a sua(s) doença(s) está relacionada ao trabalho.

A sobrecarga do professor vai além da necessidade de atualização científica, gerando sentimento de culpa e impotência diante da dificuldade em atender a tantas demandas de informação (Sanchez *et al.*, 2019). Ademais, a percepção como o professor enxerga seu trabalho também repercute na qualidade de vida atribuída por ele, conforme apontam Santos e Silva (2019), cujos docentes podem conceber sua profissão como um campo de atuação meramente para cumprir tarefas como de qualquer outro ambiente profissional de trabalho, bem como pode se enxergar como um educador que facilita o processo de ensino-aprendizagem ou, até mesmo, um autor capaz de mudar a vida de um estudante.

Assim, isso afeta no seu comprometimento com o trabalho, no quanto de esforço o indivíduo deposita no ambiente de trabalho, influenciando a sua qualidade de vida no trabalho, na medida em que o professor também percebe um ambiente que fornece os subsídios que ele julga necessários para exercer bem a sua concepção de ser docente, isto é, realizar efetivamente as suas atividades laborais.

Ainda, uma reportagem no Portal G1 (2023) apresenta um especialista que aponta alguns fatores que implica em um baixo nível de satisfação da QVT nas pessoas, dentre eles: convívio com colegas de trabalho tóxicos, disseminação de informações falsas na circulação da empresa para difamar alguém, dupla jornada de trabalho com rotinas intensas e desgastantes,

ocasionando sobrecarga de trabalho, atividades repetitivas que torna o dia a dia do indivíduo mais maçante no seu expediente de trabalho, sem valorização de esforços mentais para execução da atividade e, por fim, cultura organizacional paralisante (Portal G1, 2023).

Diante desse panorama, apresenta-se a seguinte questão de pesquisa: Que fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho de docentes do curso de Administração do Campus IV/UFPB a partir dos elementos do modelo proposto por Walton (1973)? Para responder ao questionamento, definiu-se o seguinte objetivo geral: Identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do Campus IV/UFPB balizado pelo modelo de Walton. Para alcançar o objetivo proposto foram elencados os seguintes objetivos específicos: Caracterizar a QVT e seus modelos; Apresentar o perfil dos docentes participantes; e, Discutir os fatores apontados pelos docentes como os mais influenciadores na sua satisfação com o ambiente de trabalho.

Com base nisso, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender os fatores que influenciam a qualidade de vida dos professores para colaborar em caminhos possíveis de melhoria sobre a satisfação com base nos elementos de Walton (1973). Sabe-se que a sobrecarga docente vai além da atualização científica, gerando sentimento de culpa e impotência, impactando não apenas o bem-estar individual, mas também a qualidade do ensino (Sanchez *et al.*, 2019). Portanto, a relevância prática reside na identificação de áreas de melhoria nas condições de trabalho, oferecendo subsídios para intervenções e políticas institucionais que promovam um ambiente mais saudável. Por fim, tem-se como contribuição teórica o olhar da QVT no ambiente acadêmico com docentes a partir do modelo de Walton (1973), trazendo novas reflexões sobre a aplicação deste modelo em um ambiente educacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITUAÇÃO E EVOLUÇÃO DA QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se refere à percepção individual dos trabalhadores sobre diversos aspectos relacionados ao seu ambiente de trabalho e ao impacto desses aspectos em sua qualidade de vida (Andrade, 2019). Ao longo da história diferentes autores contribuíram para o entendimento da evolução do conceito de QVT (Pizzolato; Moura; Silva, 2013). Nesse contexto, Limongi-França (2012) e Fernandes e Gutierrez (1988) destacam que o termo QVT é um conceito multidimensional e abrangente, aplicado bastante pela área de recursos humanos das organizações por meio do fomento de programas de QVT. É um tema recorrentemente explorado no âmbito acadêmico por meio de pesquisas que procuram

capitanear nuances envolvendo os aspectos subjetivos inerentes às distintas percepções dos indivíduos sobre sua qualidade de vida (Barbosa; Lima, 2016).

Silva *et al.* (2021) estabelecem que a QVT pode ser compreendida a partir de sua abordagem multifacetada e em constante evolução, direcionada à humanização da estrutura de trabalho, que considera critérios compartilhados e também aspectos subjetivos e individuais relacionados à experiência do trabalho. Estes autores contextualizam que essa abordagem visa criar um ambiente de trabalho plural e equilibrado, adaptado às necessidades e expectativas dos funcionários que podem estar relacionadas a fatores econômicos, sociais, físicos, políticos e culturais que influenciam na realização de seu trabalho.

No entanto, as concepções modernas são baseadas em pressupostos definidos por teóricos a exemplo de Walton (1973), que define a QVT como sendo a relação entre as necessidades e as particularidades do trabalhador, como também a relação entre produtividade e o equilíbrio social das organizações (Lirio; Gallon; Costa, 2020). Neste mesmo prisma, os autores Lirio, Gallon e Costa (2020) destacam que para Guest (1979) e Werther e Davis (1983), a QVT é definida como o aglomerado de sentimentos do trabalhador acerca de particularidades relacionadas ao trabalho, como: segurança, benefícios, condições de trabalho, recompensas e relacionamentos interpessoal. Logo, percebe-se que há, com o passar do tempo, uma revisão dos conceitos de QVT que sempre são apoiadas nos pressupostos dos teóricos da área.

Salienta-se que Eric Trist (1950) trouxe contribuições significativas sobre a QVT, pois explorou temas relacionados à satisfação e ao bem-estar dos indivíduos no contexto do trabalho e do desempenho. Os resultados forneceram base teórica para os pressupostos definidos por aquele que é frequentemente creditado como sendo o pioneiro, logo, patriarca dos estudos a respeito de QVT, Richard Walton (1973). Ele destacou a importância de atender as necessidades e aspirações dos trabalhadores no contexto do trabalho e enfatizou a responsabilidade social das empresas em relação à QVT (Alves *et al.*, 2022).

Neste ínterim, ao longo do tempo, as asserções a respeito da QVT foram sendo construídas a partir das contribuições de diversos teóricos que desenvolveram estudos para alavancar discussões e reflexões em torno da temática. Sobre isso, há de se destacar a contribuição de Elton Mayo, que evidenciou a influência de manifestações sociais na produtividade dos grupos, incluindo concentração diante de metas. Por outro lado, Abraham Maslow, com sua teoria da classificação das necessidades, trouxe à tona a compreensão de que as necessidades humanas são organizadas em uma posição hierárquica, influenciando o comportamento do trabalhador na organização na execução de sua atividade laboral (Pizzolato; Moura; Silva, 2013; Alirezaie, 2017).

Também teve Frederick Herzberg, ao diferenciar fatores higiênicos e motivacionais, oferecendo *insights* sobre os elementos que equilibram o trabalho e aumentam a satisfação do profissional. Já para Douglas McGregor, com sua teoria X, tentou alinhar os objetivos individuais e organizacionais através de um sistema de recompensas. Por fim, Kurt Lewin, através do Estudo da Dinâmica dos Grupos, ressaltou a importância da participação e convivência harmoniosa para melhorar a eficácia do trabalho (Pizzolato; Moura; Silva, 2013; Alirezaie, 2017). Esses estudos foram fundamentais para moldar a compreensão e práticas relacionadas à QVT, considerando as nuances da aplicação e da interação humana no ambiente de trabalho.

Tal modelagem ocorreu em um cenário de evolução contínua, destacando, a seu tempo, a contribuição de cada um destes teóricos. A este respeito, Pizzolato, Moura e Silva, (2013) enfatizam que essa evolução pode ser enquadrada em seis momentos, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução da QVT

Evolução da QVT
1959 a 1972 - A QVT foi percebida como uma variável, centrando-se na ocorrência individual ao trabalhador e buscando melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
1969 a 1974 - A QVT foi vista como uma abordagem que priorizava o indivíduo antes dos resultados organizacionais, passando por melhorias tanto para os trabalhadores quanto para a direção.
1972 e 1975 - A QVT foi considerada um método, abrangendo abordagens, metodologias e técnicas para aprimorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e abrangente.
1975 a 1980 - A QVT evoluiu para ser percebida como um movimento, uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
1979 a 1982 - A QVT como uma solução abrangente para vários problemas organizacionais.
QVT como nada (Futuro) - Sugere a possibilidade futura de que a mesma seja considerada apenas como uma moda passageira, por possíveis projetos de implementação de QVT que por ventura venham a fracassar.

Fonte: Baseado em Pizzolato, Moura e Silva (2013).

Conforme amplamente apresentado, estudiosos de diversas áreas começaram a explorar a influência da Qualidade de Vida no contexto profissional, o qual, mais tarde, desvincula-se de sua variável original – a Qualidade de Vida – e resulta na criação de um novo indicador: a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Pedroso; Pilatti, 2009). É fundamental compreender a definição de qualidade de vida no trabalho, sendo essencial tanto para a organização quanto para os colaboradores (Cunha; Assis, 2020). Diante disso, a subjetividade na definição da QVT

contribui para a presença de distintos modelos teóricos na avaliação dessa variável (Pedroso; Pilatti, 2009).

2.2 MODELOS DE QVT

A busca por novas formas de motivação e a criação de ambientes organizacionais mais agradáveis e produtivos deram origem aos modelos de QVT, caracterizados por enumerar diversos fatores, que surgem para compreender e melhorar a influência desses elementos, impactando diretamente na qualidade e produção dos colaboradores (Andrade, 2019). Sob essa ótica, Silva (2022) demonstra através de sua pesquisa a contribuição prática de um estudo sobre QVT ao identificar, mediante análise de dados colhidos com base na aplicação prática de um modelo de QVT por ela previamente escolhido, que os funcionários anseiam por iniciativas mais eficazes na QVT, e têm plena consciência dos impactos que essa qualidade pode exercer em suas vidas profissionais e pessoais. Diante do exposto, Andrade (2019), Leoncio Filho e Souza (2021) e Taimo (2023) destacam que os três modelos de QVT mais importantes são: o de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldham e o de Walton.

Sob esse aspecto, Fernandes (1988) destaca que Nadler e Lawler (1983) conduziram uma análise evolutiva da QVT, revelando seu surgimento como uma resposta individual ao trabalho, que, ao longo do tempo, se transforma em um meio empregado para potencializar tanto a produtividade quanto a satisfação no ambiente de trabalho. Tendo essa resposta, o modelo de QVT definido por Nadler e Lawler é fundamentado em quatro aspectos:

- 1) participação dos funcionários nas decisões que os afetam;
- 2) reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho;
- 3) inovação no sistema de recompensas, para influenciar o clima organizacional;
- 4) melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas, psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Nesse caso, na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, observa-se uma melhoria na qualidade de vida no trabalho, evidenciando que os funcionários passam a desempenhar um papel mais integrado e significativo dentro da organização (Berndt, 2019).

Doravante, há o modelo desenvolvido por Hackman e Oldham (1974) que analisam a QVT considerando a interação entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais. Assim, ao atender às necessidades pessoais dos trabalhadores, um ambiente laboral específico estabelece uma interação positiva, podendo resultar em uma maior QVT. Eles ainda

evidenciam que os princípios desse modelo são viáveis para conceituar a QVT considerando três dimensões específicas.

Para eles, estas dimensões referem-se às dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e profissionais. Hackman e Oldham (1974) sustentam ainda que cada uma das dimensões mencionadas está interligada, uma vez que os elementos relacionados às dimensões da tarefa, que são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* intrínseco e extrínseco e inter-relacionamento são responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos, que são: significância do trabalho, conhecimento dos resultados do trabalho e responsabilidade pelos resultados. Tais resultados influenciam nos estados psicológicos, que por sua vez, impulsionam os resultados pessoais e de trabalho, incluindo motivação e satisfação geral.

Por conseguinte, tem-se o modelo de Walton (1973), que mesmo com passar dos anos de sua publicação, permanece sendo um dos mais discutidos, referenciados e aplicados no campo da QVT (Santos, 2023). Seu modelo está diretamente associado à motivação, autoestima e satisfação dos indivíduos, abrangendo suas necessidades, aspirações e a responsabilidade social dos trabalhadores (De Paula *et al.*, 2022). O referido modelo é organizado em 8 categorias, conforme Quadro 1.

Figura 1 – Categorias da QVT do modelo de Walton (1973)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
1. Compensação justa e adequada Avalia a relação entre pagamento, condições de trabalho, remuneração e atividades executada. – Remuneração adequada. – Equidade interna. – Equidade externa.	2. Condições de trabalho Avalia as horas trabalhadas, horas extras, condições de trabalho adequadas para evitar riscos de acidente ou outros fatores prejudiciais. – Jornada de trabalho. – Carga de trabalho. – Ambiente físico. – Ambiente saudável. – Estresse.	3. Uso e desenvolvimento de capacidades Mensura às oportunidades que o profissional tem de aplicar no seu dia a dia, suas habilidades e conhecimentos. – Autonomia. – Significado da tarefa. – Identidade da tarefa. – Variedade da habilidade. – Retro informação.	4. Oportunidade de crescimento e segurança Avalia a oportunidade de crescimento do empregado dentro da organização. – Possibilidade de carreira. – Crescimento pessoal. – Segurança de emprego.
5. Integração social na organização Avalia os aspectos ligados ao relacionamento pessoal e à autoestima do funcionário em seu local de trabalho. – Igualdade de oportunidades. – Relacionamento. – Senso comunitário.	6. Constitucionalismo na organização Avalia os critérios de proteção existente nas organizações a fim de proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. – Direitos trabalhistas. – Privacidade pessoal. – Liberdade de expressão. – Normas e rotinas.	7. Trabalho e espaço total de vida Avalia como a vivência do trabalhador na empresa reflete em seu convívio familiar e social. – Papel balanceado no trabalho. – Horário de entrada e de saída do trabalho.	8. Relevância social da empresa Avalia a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social praticada pela organização. – Imagem da instituição. – Responsabilidade social da instituição. – Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Souza et al. (2023).

O Quadro 2 mostra que as categorias delineadas por Walton (1973) indicam que a QVT está intrinsecamente ligada não apenas aos aspectos diretos da execução das atividades laborais, mas também a uma ampla gama de elementos que permeiam o ambiente de trabalho. Isso abrange desde as condições específicas do trabalho e do ambiente físico até as interações sociais, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento, o cumprimento de normas, direitos e deveres, além do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, além disso, considera-se o papel do trabalho na sociedade como um todo. Walton defendia que ao abranger as oito esferas, o colaborador manifesta propensão a um estado de bem-estar, especialmente quando apresenta alto desempenho em suas atividades laborais (Lirio; Gallon; Costa, 2020).

As contribuições do modelo de referência refletem características do ambiente de trabalho que têm o potencial de atender às necessidades individuais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que abordam as demandas da empresa (Tito *et al.*, 2022). Diferentemente de outros modelos de QVT, o modelo de Walton (1973), não apenas relaciona diversas categorias relacionadas ao trabalho, mas também incorpora dimensões que exercem uma influência direta na vida do trabalhador (Souza, *et al.*, 2023). Nesse contexto, Queiroz *et al.* (2019) destacam que o modelo proposto por Walton (1973) oferece uma estrutura completa para a avaliação da QVT nas organizações, pois as empresas têm a capacidade de identificar áreas passíveis de aprimoramento e, assim, implementar estratégias destinadas a promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.3 QVT NO AMBIENTE ACADÊMICO

O exercício do papel de professor, em geral, é amplamente reconhecido por sua significativa relevância social, envolvendo uma extensa gama de conhecimentos e habilidades. A este respeito, Costa (2007) menciona que no contexto da docência universitária, torna-se essencial que o educador possua domínio técnico em sua área de atuação, seja ela profissional ou disciplinar, e demonstre profissionalismo embasado no entendimento aprofundado dos métodos de ensino adequados e em sua aplicação prática. A autora afirma que a construção do perfil do docente universitário tem início mesmo antes de sua formação acadêmica e perdura ao longo de toda a sua carreira profissional.

Como consequência da execução desta atividade profissional, Pereira e Silva (2020) afirmam que a docência universitária, dada suas demandas intensas com alta produtividade científica, preparação de aulas, constante reciclagem, participação em eventos acadêmicos e

extensas jornadas de trabalho, inclusive nos fins de semana, pode predispor os profissionais a desafios físicos e mentais. Os mesmos autores mencionam que esse tipo de profissional demonstra uma atuação reflexiva, crítica, criativa e competente, mesmo em situações desafiadoras, a fim de promover o ensino e facilitar a aprendizagem dos discentes. Costa (2007) menciona o fato de que esse processo é fundamentado em complexas dinâmicas que abrangem elementos ambientais, culturais, psicológicos, físicos, comportamentais e aqueles associados à prática educativa. Em face, esses aspectos estão intrinsecamente ligados às demandas relacionadas à transmissão do conhecimento, às motivações e à organização das instituições de ensino.

Neste cenário, uma pesquisa a respeito de QVT realizada no contexto acadêmico realizada com 61 docentes e outros 79 servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior - IFES localizada em Mossoró/RN, constatou que à medida que as organizações e as dinâmicas de trabalho passaram por processos de modernização, com a definição mais clara dos papéis a serem desempenhados, a QVT tornou-se, cada vez mais, objeto de discussão e relevância para ser incorporado nas estruturas organizacionais (Alves; Correia; Silva, 2019). Esse estudo ainda revela que os servidores da IFES perceberam que a instituição se empenha em promover uma qualidade de vida aos seus servidores por meio de iniciativas direcionadas ao aprimoramento do ambiente físico, estabelecendo relações de trabalho positivas e reconhecimento do servidor como um agente crucial para o avanço institucional, tendo como resultado máximo, a experimentação de uma maior satisfação ao desempenhar suas atividades.

Nesta mesma perspectiva, há de se mencionar o estudo de Klein (2021) que foi realizada com 76 docentes de programas de pós-graduação em Desenvolvimento Regional, através de instrumentos de coleta de dados, identificou que os docentes participantes da pesquisa geralmente experimentam sentimentos de bem-estar em relação aos elementos que integram a Qualidade de Vida no Trabalho. Isso é observado mesmo diante de desafios significativos, como infraestrutura inadequada, extensas jornadas, pressão por produtividade e a escassez de bolsas e financiamento para pesquisas, entre outros obstáculos identificados. Os resultados da pesquisa ainda destacam que há um desconforto associado à sobrecarga na produção de trabalho intelectual, à pressão enfrentada, à escassez de recursos para a produção, intensificando a competitividade entre colegas.

Portanto, a QVT se configura como uma temática a ser explorada por qualquer que seja a IFES, pois a sua pretensão em buscar a promoção de condições favoráveis à execução de atividades profissionais de seus colaboradores vem se tornando fator determinante para o engajamento dos mesmos e a obtenção de êxito das estratégias organizacionais. Desta forma,

as discussões trazidas sobre desdobramentos desta temática, seus modelos e relação com o contexto acadêmico colabora na compreensão em torno da influência que os programas de QVT exercem no meio empresarial público e privado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho objetiva analisar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do *Campus IV/UFPB* balizado pelo modelo de Walton (1973). Sendo assim, utiliza-se a abordagem quantitativa, pois busca quantificar fenômenos e traduzi-los em números para representar percentualmente, por exemplo, os níveis estatísticos de um determinado comportamento (Silva; Menezes, 2005). Classifica-se como um estudo descritivo, dado que visa descrever as características e particularidades de um determinado fenômeno ou a correlação entre variáveis distintas (Gil, 2022) e sob esse aspecto, este artigo descreve a percepção dos respondentes acerca da QVT com base nas variáveis consideradas para análise.

O contexto estudado refere-se ao ambiente de trabalho dos docentes do curso de Administração do *Campus IV* da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no qual o *campus* se localiza em duas cidades, sendo Rio Tinto e Mamanguape e consta de um Centro, conhecido por Centro de Ciências Sociais Aplicadas, onde a sede da Direção de Centro fica em Rio Tinto. Por sua vez, o curso de Administração fica na unidade de Mamanguape. Destaca-se que no *campus* existem, atualmente, 11 cursos de graduação presenciais, cujo curso de bacharelado em Administração é o mais recente. Foi iniciado em 2019, tendo sua primeira turma formada em 2023. O curso contém 8 períodos letivos, abrangendo componentes curriculares em áreas como filosofia, estatística, ciências contábeis, economia, sociologia, direito, antropologia e psicologia.

A depender do nível de abrangência de um estudo quantitativo, este não consegue contemplar todos os representantes do universo, fazendo-se necessário definir uma amostra que representará a maioria (Gil, 2022). Nesse sentido, à época da pesquisa, o curso consta de 20 professores que lecionam em torno de 40 disciplinas, desconsiderando as de cunho optativo, conforme fluxograma do referido curso com a exposição dos componentes curriculares (PPC-UFPB, 2016). Deste total de docentes, 18 efetivamente participaram da pesquisa. Isto é, pôde-se obter quase o universo da pesquisa, entretanto, 2 se negaram a responder o instrumento por demonstrar indisponibilidade dentro do período de coleta dos dados.

Inclusive, foi elaborado um questionário por meio do *Google Forms*, balizado pelo modelo de QVT proposto por Walton (1973), sendo aplicado de modo virtual, submetendo-o via *e-mail* e *whatsapp*. Reforça-se que a construção do instrumento se desmembrou em duas questões para cada uma das oito dimensões do referido modelo, tendo alternativas inspiradas pela escala de *Likert* referente ao grau de concordância sobre as afirmativas relacionadas à satisfação sobre cada dimensão.

Para a efetiva aplicação do questionário, foi conseguida uma lista contendo o endereço de *e-mail* dos docentes, junto à coordenação do curso de Administração, o que possibilitou iniciar a coleta dos dados de modo virtual. No entanto, alguns docentes não sinalizaram, via *e-mail*, o interesse em participar desta pesquisa, fazendo-se necessária a abordagem presencial do docente *in loco* de seu trabalho para explanar melhor sobre a pesquisa e a importância de sua participação.

Com efeito, o período de coleta se deu entre fevereiro e março de 2024. Dispondo dos dados, iniciou-se o processo de análise, utilizando a técnica da estatística descritiva de distribuição de frequência com evidenciação percentual, pois com base na análise de tabelas, foi possível, mediante aplicação do método dedutivo, estabelecer significados a partir da observação dos resultados (Marconi; Lakatos, 2022).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção é apresentada em duas subseções, sendo a primeira o perfil dos respondentes e a segunda as questões relacionadas ao objetivo da pesquisa, que está balizada pelos 8 elementos do modelo de Walton (1973).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Foram apontadas quatro questões para apresentar um breve perfil dos docentes participantes desta pesquisa. Nesse caso, a Tabela 1 expõe o gênero e a faixa etária.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes (gênero e faixa etária).

Gênero	Quantidade	%	Faixa etária	Quantidade	%
Feminino	11	61,1%	31 a 40 anos	5	27,8%
Masculino	7	38,9%	41 a 50 anos	7	38,9%
			Acima de 50 anos	6	33,3%
Total	18	100%	Total	18	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Desse modo, percebe-se que a maioria do corpo docente é composta por mulheres e tem professores bem jovens em suas carreiras profissionais, já que 12 docentes não estão acima de 50 anos. Isso pode levar a ideia de que os professores são jovens em virtude de terem buscado iniciar sua carreira docente ainda jovens. Portanto, são docentes que têm, ainda, uma longa jornada de trabalho dentro da instituição.

Tabela 2 – Perfil dos respondentes (tempo de atuação e titulação).

Tempo de Atuação	Quantidade	%	Titulação	Quantidade	%
Até 5 anos	3	16,7%	Mestrado	3	16,7%
6 a 15 anos	12	66,6%	Doutorado	14	77,8%
Acima de 15 anos	3	16,7%	Pós-doutorado	1	5,5%
Total	18	100%	Total	18	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A questão da jovialidade dos docentes se reflete em seu tempo de atuação, revelando que a maioria tem entre 6 a 15 anos. Isso pode evidenciar certa estabilidade profissional e experiência entre os respondentes. Quanto à titulação, o grupo é predominantemente composto por doutores, totalizando 77,8% do total. Destes, somente 1 já adquiriu experiência em um pós-doutorado. No entanto, mostra-se um corpo docente bem qualificado atuando no curso estudado.

Destaca-se que a maioria dos doutores são os que se encontram há mais tempo na Universidade, pois, ao tempo desta pesquisa, possuem de 6 a 15 anos de exercício profissional. E os que estão com até 5 anos de atuação docente são mais do perfil feminino. A seguir, tem-se as questões embasadas pelo modelo de QVT proposto por Walton (1973).

4.2 DIMENSÕES DO MODELO DE WALTON (1973)

Os dados obtidos com a aplicação do questionário foram agrupados nas Tabelas 3, 4, 5 e 6. Cada Tabela é composta por duas dimensões. Para cada dimensão foram consideradas duas afirmativas. Para cada afirmação, os respondentes indicaram, em grau de concordância de 1, 2, 3 e 4, – sendo discordo totalmente, discordo, concordo e concordo totalmente –, seu posicionamento acerca de cada afirmação. A Tabela 3 inicia a apresentação dos dados acerca do modelo adotado.

Tabela 3 – Dimensões 1 e 2 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância
------------------	-----------------	-----------------------------

		1	2	3	4
1. Compensação Justa e Adequada	1.1 Sinto-me satisfeito(a) com a relação entre o meu salário recebido e a minha jornada de trabalho.	16,7%	16,7%	38,8%	27,8%
	1.2 Tenho uma percepção de equidade salarial com os meus colegas.	5,6%	11,1%	33,3%	50,0%
2. Condições de Trabalho	2.1 Considero o meu ambiente de trabalho agradável, seguro e adequado para realização das minhas tarefas.	0%	50,0%	33,3%	16,7%
	2.2 Sinto-me satisfeito(a) com os recursos estruturais e tecnológicos do meu ambiente de trabalho.	11,1%	44,5%	33,3%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Primeiramente, ao avaliar a relação entre o salário recebido e a jornada de trabalho, vê-se que a maioria dos funcionários expressa algum nível de concordância, seja parcial ou total. Isso sugere que uma parcela significativa dos colaboradores se sente satisfeita com a relação entre seu salário e o tempo dedicado ao trabalho. Esse resultado pode indicar uma percepção positiva em relação à remuneração, em comparação com o esforço exigido, o que está de acordo com Silva *et al.* (2021), quando estabelecem que os fatores econômicos são cruciais para uma boa experiência de trabalho e uma boa qualidade de vida do profissional.

Por outro lado, ao examinar a percepção de equidade salarial em relação aos colegas, observa-se que, metade dos respondentes concordam totalmente que possuem uma percepção equitativa do seu salário quando comparada a sua remuneração com a do seu colega, ou seja, podem sentir que estão sendo justamente remunerados em relação aos seus pares. Este fato quando somados aos que concordaram parcialmente, representa expressivos 83,3%. Isso pode ocorrer por se tratar de serviço público, no qual não há autonomia para discussão sobre fatores de remuneração com instâncias superiores da gestão universitária, uma vez que o ingresso deles se dá por meio de concurso público, com salários previamente estabelecidos pelo Ministério da Economia em conjunto com o Ministério da Educação a respeito do plano de cargo e carreira.

Então, os professores não veem disparidades salariais entre eles, até porque quando ocorrer alguma diferenciação, será devido ao docente assumir algum cargo de gestão com gratificação e obter aprovação em algum projeto da esfera de pesquisa, com disponibilidade de alguma modalidade de bolsa. Desse modo, para este cenário, é possível convergir com o entendimento de Silva *et al.* (2021) acerca da pluralidade do trabalho e de seu equilíbrio.

Os resultados da Tabela 3 sugerem que há uma divisão relativamente equilibrada nas opiniões sobre o ambiente de trabalho. Enquanto uma parcela significativa discorda (50%), a outra parcela concorda e concorda totalmente (33,3% e 16,7%, respectivamente, somando-se 50%) com a adequação do ambiente para realização de tarefas. Porém, constata-se que não há

tanta extremidade nas respostas. Percebe-se que existem áreas de melhoria no ambiente de trabalho que precisam ser consideradas para melhorar a satisfação dos funcionários e sua eficácia no desempenho de suas funções, a exemplo de questões pertinentes à segurança do referido *Campus*. Acerca da segurança no ambiente de trabalho, Lírio, Gallon e Costa (2020) corroboram com Guest (1979) e Werther e Davis (1983), ao considerar esta como um dos fatores primários a ser considerada nas questões pertinentes às condições do trabalho.

Em relação aos recursos estruturais e tecnológicos do ambiente de trabalho, nota-se uma tendência mais negativa nas respostas. Isso sugere que pode haver problemas percebidos com a infraestrutura e as tecnologias disponíveis no ambiente de trabalho para um melhor fomento de suas metodologias de ensino, impactando na sua atuação docente e, conseqüentemente, podem estar afetando a satisfação dos professores. Sob esta perspectiva, Tito *et al.*, (2022) apontam o quanto é fundamental uma estrutura física adequada e disponibilização de recursos e aparatos tecnológicos que possam contribuir nas atividades laborais.

Tabela 4 - Dimensões 3 e 4 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	3.1 Percebo que tenho autonomia e flexibilidade para realização do meu trabalho.	0%	5,6%	33,3%	61,1%
	3.2 Tenho acesso fácil às informações no meu trabalho que contribuem para identificar as minhas tarefas.	0%	11,2%	44,4%	44,4%
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	4.1 Avalio positivamente as oportunidades para o meu crescimento profissional.	5,6%	5,6%	61,1%	27,8%
	4.2 Sinto-me seguro(a) com a estabilidade da minha carreira.	0%	27,8%	27,8%	44,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação a autonomia e flexibilidade, observa-se na Tabela 4, uma forte tendência de concordância, com a maioria dos respondentes indicando que percebem ter autonomia e flexibilidade para realizar suas tarefas, podendo desencadear em um maior engajamento e comprometimento do professor para com a instituição em seu ambiente de trabalho. É tanto que Hackman e Oldham (1974) atribuem o elemento autonomia e flexibilidade no ambiente de trabalho como um dos elementos responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos, que são: significância do trabalho, conhecimento dos resultados do trabalho e responsabilidade pelos resultados.

Este estudo só não tem indicadores para mensurar tais estados, pois o modelo de Walton (1973) se destina mais à facilidade, relacionando-se mais com o significado e conhecimento

dos sujeitos. Contudo, fica a reflexão do quanto essa autonomia e flexibilidade afeta na responsabilidade dos professores pelos seus resultados desempenhados.

O acesso fácil às informações, também são ressaltadas pelos respondentes que contribuem para a identificação de suas tarefas no trabalho. Esses resultados sugerem a eficácia do ambiente de trabalho em fornecer os recursos necessários para que os docentes identifiquem suas tarefas de maneira eficiente, o que pode contribuir para a produtividade. Sobre isso, Sanchez *et al.* (2019) destacam que uma das tarefas de um professor é a produção e a transmissão do conhecimento científico que é subsidiado, entre outras coisas, pelo acesso do docente à informação no ambiente de trabalho, destacando o resultado alcançado como de acordo a inferência dos autores.

No que diz respeito às oportunidades para o crescimento profissional, a Tabela 4 evidencia que a maioria deles se encontram satisfeitos com as oportunidades surgidas para seu desenvolvimento, influenciando no direcionamento que cada docente atribui à sua carreira, o que se remete ao entendimento de Walton (1973) acerca das oportunidades serem essenciais para alavancar a sensação de bem-estar dos funcionários. Apesar disso, a confiança quanto à sua estabilidade não foi plenamente satisfatória, tendo uma parcela de docentes demonstrando certa insegurança nessa estabilidade, que pode ser gerada por desconfiança nas políticas públicas de âmbito educacional em nível federal.

E isso pode repercutir como um dos fatores que prejudica na QVT por Walton (1973) considerar a Segurança com o seu trabalho um dos fatores determinantes para provocar satisfação nos funcionários. Frisa-se que esta segurança não diz respeito à segurança no tocante às condições de trabalho. De toda forma, por se tratar de um trabalho em esfera pública, isso possibilita os professores terem alguma segurança quanto aos seus trabalhos, de que não perderiam seus empregos com tanta facilidade e celeridade (Costin, 2020).

Tabela 5 – Dimensões 5 e 6 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
5. Integração Social na Organização	5.1 Acredito que há um senso de coletividade no meu ambiente de trabalho para tomadas de decisões em prol da comunidade acadêmica.	16,7%	38,9%	27,8%	16,7%
	5.2 Sinto-me satisfeito(a) em relação ao meu relacionamento com colegas e chefes no trabalho.	0%	33,3%	55,6%	11,1%
6. Constitucionalismo na Organização	6.1 Sinto-me respeitado(a) em minha privacidade e liberdade de expressão no meu trabalho.	22,2%	5,6%	50%	22,2%

6.2 Percebo clareza nas normas e rotinas estabelecidas pelos órgãos competentes no meu trabalho.	16,7%	22,2%	50%	11,1%
--	-------	-------	-----	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 5 apresenta que há uma divisão de opiniões entre os pesquisados sobre o grau de coletividade no ambiente de trabalho em relação às decisões que afetam a comunidade. Este resultado pode demonstrar uma possível percepção de senso de individualidade e centralização existente no processo de tomada de decisão. O resultado da discordância total e parcial contrapõe-se ao que Tito *et al.* (2022) consideram como elemento primordial da QVT, que trata-se da tomada de decisão fundamentada em benefícios mútuos, sem prejuízo às partes envolvidas, nesse caso, a administração superior da UFPB e docentes. Todavia, por mais que as decisões sejam colegiadas, alguns docentes reconhecem que nem sempre as articulações para tomadas de decisões são promovidas em prol de toda a comunidade acadêmica, ocasionando uma insatisfação com esse fator que repercute em seu bem-estar social.

No que tange os relacionamentos com colegas e chefes no trabalho, pode-se observar uma maioria satisfeita com essa relação, provavelmente, pela facilidade de desenvolver relações informais e sem necessitar que a relação seja tão rotineira, uma vez que a docência tem um dinamismo em sua atuação e bastante contato do professor com os seus alunos e demais colegas de trabalho. Sob esse aspecto, os autores Hackman e Oldham (1974), Guest (1979), Werther e Davis (1983) e Lírio, Gallon e Costa (2020) corroboram com a afirmativa de que as relações interpessoais amistosas são fundamentais para a condução diária das atividades laborais, fazendo com que o ambiente de trabalho, do ponto de vista desse tipo de relação, seja saudável e promova uma melhor QVT.

Quanto ao respeito à privacidade e liberdade de expressão no trabalho, fica evidenciado que há igualmente docentes que responderam nas extremidades, isto é, discordam ou concordam totalmente, precisando rever o quanto há de falhas sobre tal temática ou o quanto carece de maior transparência sobre isso perante os docentes. Até porque isso é relevante para a promoção de um programa de QVT, pois Walton (1973) destaca que o respeito pelos direitos trabalhistas, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão e as normas e rotinas são capazes de promover melhorias na QVT.

Essas melhorias também exercem uma relação com o quanto o docente tem conhecimento acerca das normas e rotinas estabelecidas pelos órgãos competentes no trabalho. E os resultados revelam certo equilíbrio nas respostas, o que evidencia o quanto há professores que não percebem tanta clareza no fornecimento de informações quanto às normas e rotinas,

principalmente, quando tais normas são recebidas por outras instâncias da gestão universitária, além de seu Departamento, por tornar a comunicação mais difusa, presumindo ser mais difícil a clareza das informações sobre normas e rotinas institucionais. Enfim, é importante uma comunicação eficaz e compreensível por parte dos órgãos competentes na elaboração e implementação de normas e rotinas de trabalho, visando garantir a conformidade e a efetividade nas operações laborais, conforme defende Walton (1973).

Tabela 6 – Dimensões 7 e 8 do modelo de Walton (1973).

Dimensões	Questões	Grau de concordância			
		1	2	3	4
7. Trabalho e Espaço Total de Vida	7.1 Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar trabalho e vida pessoal.	5,6%	16,7%	44,4%	33,3%
	7.2 Percebo o tempo bem estabelecido de início e término do meu trabalho.	11,1%	5,6%	55,6%	27,8%
8. Relevância Social da Empresa	8.1 Sinto-me satisfeito(a) com a imagem que a instituição que trabalho transmite à sociedade.	5,6%	16,7%	55,6%	22,2%
	8.2 Percebo e participo das atividades de responsabilidade social realizadas no meu trabalho.	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A dimensão que retrata o trabalho e espaço total de vida é bem marcante para uma maior qualidade de vida no contexto do trabalho. Para tanto, os professores pesquisados apontaram se sentirem bem com relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, convergindo com o entendimento colocado por Souza, *et al.* (2023). Muitos indicaram ter boa noção entre início e término do seu trabalho, o que é interessante para que se sintam bem durante seu expediente.

Entretanto, essas questões apresentam controvérsias em estudos com docentes, pois várias pesquisas acerca do papel docente enfatizam o excesso de atribuições, no qual misturam o trabalho entre presencial e remoto, levando trabalho para dentro de casa, bem como a sobrecarga de trabalho dos docentes e os problemas desencadeados em sua saúde por problemas em seus espaços laborais, exigindo, cada vez mais deles, uma gestão do tempo sobre a QVT, de acordo com Gomes e Lima (2023) e Montenegro *et al* (2020).

No entanto, os respondentes se colocam no caminho inverso, sentindo-se bem com essa dimensão 7. Pode-se, assim, refletir que esses professores procuram controlar mais os horários de seus trabalhos, regulando mais a carga de trabalho. Contudo, pode implicar naquela questão das responsabilidades sobre os resultados de seus desempenhos. Também, pode-se cogitar que a universidade tenha estabelecido uma melhor organização com relação ao exercício docente.

Enquanto isso, a dimensão 8 demonstra, de modo mais concreto, uma percepção majoritariamente positiva por parte dos docentes em relação à reputação e à imagem da UFPB perante a sociedade. A organização que transmite uma credibilidade junto à sociedade colabora para que seus funcionários sintam orgulho do lugar que trabalham, possibilitando uma sensação de pertencimento e exaltação à organização. O entendimento de Alves *et al.* (2022) consiste, justamente, na relevância da imagem institucional perante a sociedade, de maneira que a instituição não esteja envolvida em escândalos e difamações para garantir uma boa imagem às externalidades.

Em contrapartida, sobre a percepção da participação nas atividades de responsabilidade social no local de trabalho, observa-se um equilíbrio notável nas respostas dos professores. A distribuição das respostas indica que existe uma divisão relativamente uniforme entre os níveis de concordância e discordância, com uma pequena variação entre os extremos. Esse equilíbrio sugere uma diversidade de perspectivas e experiências entre os respondentes em relação às iniciativas de responsabilidade social praticadas pela UFPB. Sob esse aspecto, Walton (1973) e De Paula *et al.* (2022) evidenciam que a participação em ações de responsabilidade social por parte dos colaboradores, seja no ambiente interno da organização ou externo a ele, está diretamente vinculado às aspirações pessoais a exemplo de valores, crenças e princípios. Por fim, o quadro 2 sintetiza as dimensões consideradas, os resultados alcançados e as sugestões de melhorias para serem adotadas, sobretudo por tratar-se de um contexto de serviço público federal.

Quadro 2 - Dimensões, resultados e sugestões de melhorias.

Dimensões	Resultados Encontrados	Sugestões de melhorias
Compensação justa e adequada	Os docentes estão satisfeitos com a equidade salarial e relação entre salário e jornada de trabalho.	Revisão periódica das políticas de remuneração para garantir justiça e equidade salarial. O Governo pode estabelecer uma periodicidade para atualização do plano de cargos e salários.
Condições de trabalho	Identificação de áreas de melhoria, especialmente relacionadas à segurança e recursos disponíveis.	Investir na melhoria das condições de segurança no ambiente de trabalho. A instituição pode realizar avaliações regulares da infraestrutura e tecnologia disponíveis, buscando atualizá-las conforme as necessidades dos docentes.
Uso e desenvolvimento de capacidade	Percepção positiva da autonomia e flexibilidade para realizar tarefas; e Acesso fácil às informações.	Fomentar uma cultura organizacional que promova e reconheça a autonomia dos docentes, permitindo maior engajamento na elaboração de planos de ensino e métodos de trabalho. Melhorar os processos de comunicação interna para garantir que as informações sejam acessíveis e compreensíveis, além de confiáveis. Investir

		mais na qualidade dos sistemas de gestão utilizados pelo corpo docente para contribuir na celeridade e eficiência de suas atividades.
Oportunidade de crescimento e segurança	Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional, mas insegurança quanto à estabilidade.	Desenvolver programas de capacitação contínua e transmissão dos planos de carreira e de especificidades de suas atividades laborais. Comunicar de forma clara à comunidade acadêmica o que envolve a estabilidade do professor. A instituição pode envolver bem mais o docente em atividades de desenvolvimento profissional.
Integração social na organização	Opiniões divididas sobre a coletividade no ambiente de trabalho; e Satisfação com relacionamentos interpessoais.	Promover eventos e atividades que incentivem a integração entre os docentes e incentivar a comunicação aberta e o trabalho em equipe por meio de ações em seus Departamentos.
Constitucionalismo na organização	Satisfação quanto a opiniões divergentes sobre respeito à privacidade e liberdade de expressão; e Equilíbrio na percepção das normas e rotinas.	Estabelecer políticas institucionais mais transparentes sobre o que abrange a privacidade e liberdade de expressão para saber sobre seus limites na esfera de sua atuação docente, bem como a instituição pode oferecer canais de comunicação seguros e confidenciais para que os docentes possam expressar suas opiniões livremente, independente do viés ideológico. Aprimorar a comunicação sobre normas e procedimentos de trabalho para que as instâncias superiores possam transmitir com maior efetividade sobre, em especial, os dispositivos legais que afetam na realidade do docente. Estabelecer medidas, com suporte de tecnologia da informação, para garantir que os docentes estejam cientes das normas e rotinas institucionais.
Trabalho e espaço total de vida	Percepção positiva do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e Tempo bem estabelecido de início e término do meu trabalho.	Promover uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando práticas de autocuidado e autoconhecimento. Oferecer programas de apoio ao bem-estar, por meio de uma atuação mais presente da Pró-Reitoria de gestão de pessoas da instituição, que incentivem hábitos saudáveis entre os docentes.
Relevância social da empresa	Satisfação com a reputação e imagem da instituição; e opiniões divididas sobre Participação em atividades de responsabilidade social.	Continuar investindo em políticas e práticas que fortaleçam a reputação da instituição perante a sociedade por meio da propagação de resultados da esfera da pesquisa e da qualidade do ensino e suas atividades extensionistas. Incentivar e facilitar a participação dos docentes em projetos e atividades de responsabilidade social e promover iniciativas que envolvam os docentes na comunidade local e incentivem a responsabilidade social como parte integrante da cultura institucional.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nada obstante, conforme o Quadro 2, os resultados sobre todas essas dimensões do modelo de Walton (1973) revelam uma visão abrangente da percepção dos docentes participantes desta pesquisa sobre diversos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Destaca-se a importância da remuneração equitativa, da autonomia e flexibilidade no trabalho, do acesso a recursos e informações, bem como das oportunidades de crescimento profissional. Contudo, também são ressaltadas questões a serem endereçadas, como a percepção sobre o ambiente de trabalho, a segurança e os recursos estruturais disponíveis.

Além disso, a pesquisa aponta para a relevância do ambiente social e da reputação institucional na promoção do bem-estar dos professores. Portanto, a análise dessas dimensões reflete não apenas a satisfação dos professores do *Campus IV* da UFPB em relação a diferentes aspectos do ambiente laboral, mas também evidencia áreas de oportunidade para melhorias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa consistiu em identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos docentes do curso de Administração do Campus IV/UFPB balizado pelo modelo de Walton, assim, destaca-se que os fatores mais influenciadores da QVT apontados pelos pesquisados foram a percepção positiva em relação à remuneração equitativa e justa, a autonomia e flexibilidade no desempenho das tarefas, o acesso a recursos e informações necessárias, as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela instituição, e a reputação e imagem positiva da UFPB perante a sociedade. Apesar de alguns desafios identificados, como a percepção sobre o ambiente de trabalho e a necessidade de melhorias em questões estruturais, os docentes demonstraram geralmente uma visão favorável em relação aos aspectos que mais influenciam sua qualidade de vida laboral.

Em suma, conclui-se que os resultados obtidos fornecem informações valiosas que podem ser utilizadas para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho dos docentes do curso de Administração do *Campus IV/UFPB*, identificando tanto aspectos em que a instituição se destaca quanto áreas que necessitam de melhorias. Sob essa perspectiva, para futuras pesquisas, recomenda-se aplicar estudos semelhantes, também balizados pelo modelo de Walton (1973), por exemplo, nos cursos de Administração do *Campus I* em João Pessoa, e do *Campus III* em Bananeiras.

Adicionalmente, sugere-se um estudo comparativo entre os três cursos de Administração destacados, como também ampliação de estudos desta natureza em outros cursos da instituição e a aplicação de uma pesquisa semelhante junto aos Servidores Técnicos-

Administrativos em Educação – TAE. Por fim, seria útil investigar o impacto de variáveis contextuais, neste caso, por *Campi*, a fim de identificar como as políticas institucionais ou mudanças no ambiente de trabalho influenciam na qualidade de vida dos docentes.

REFERÊNCIAS

ALIREZAIE, F. Study of Theoretical Ideas on Neoclassical. **Research Journal of Management Reviews**, v. 3, n.1, p. 61-65, 2017.

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Universitária na América Latina – GUAL**, v. 12, n. 1, 2019, jan-abr, p. 205-227. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. ISSN: 1983-4535. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>. Acesso em: 13 jan. 2024.

ALVES, G. M. M.; GALLI, L. C. L. A.; BATALHÃO, A. C. S.; SILVA, P. A.; PRATES, G. A. Análise do nível de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa familiar. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional - Gestão.Org**. 2022. DOI: <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.252780>.

ANDES. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Enquete nacional**. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/aANDES-sN-publica-enquete-sobre-condicoes-de-trabalho-e-saude-docente1>. Acesso em: 13 jan. 2024.

ANDRADE, V. A. M. **Qualidade de vida no trabalho no século XXI**. 2019. 25f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) Faculdade Anhanguera, Jacareí/SP, 2019. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/27781/1/Vinicius_antonio_moraes_Andrade_Defesa.pdf. Acesso em: 13 nov. 2023.

ARAÚJO, A. L.; FÉ, É. M.; ARAÚJO, D. A. M.; OLIVEIRA, E. S.; MOURA, I. H.; SILVA, A. R. V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, [S. l.], v. 9, 2019. DOI: <https://doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>. Acesso em: 15 dez. 2023.

BARBOSA, R. G.; LIMA, T. B. Qualidade de vida no trabalho em um hotel. **Revista Turismo e Desenvolvimento**, v.15, n.2, jul-dez/2016. Campinas/SP: Editora Átomo.

BERNDT, D. N. Recursos humanos: como a qualidade de vida no trabalho de vida no trabalho pode ser uma ferramenta motivacional. **Unisanta Business and Management**, v. 2, n. 1, p. 111-129, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/index.php/BAM/article/view/2069>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CABRAL, B. **Quais são os principais problemas que afetam a qualidade de vida no trabalho?**. Bom dia Amazônia, 20 jun. 2023. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/11714745/>. Acesso em: 13 jan. 2024.

COSTA, N. M. S. C. Docência no ensino médico: por que é tão difícil mudar?. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 31, n. 1, p. 21–30, jan. 2007.

DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022007000100004>. Acesso em: 25 nov. 2023.

COSTIN, C. **Administração Pública**. GEN Atlas Editora. 1ª edição. 2020.

CUNHA, A. A; ASSIS, M. E. A. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2020. Disponível em: <http://dspace.sws.net.br/jspui/handle/prefix/1178>. Acesso em: 02 dez. 2023.

DE PAULA, M. V.; MARQUES, A. L.; BERALDO, D. F. A.; COUTO, L. C.; GONÇALVES, I. B.; GONÇALVES, V. B. Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do estado de Minas Gerais. **Revista GUAL**, Florianópolis/SC, v. 15, n. 1, p. 139-161, janeiro-abril2022. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026>. Acesso em: 04 abr. 2024.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988. DOI: 10.1016/rausp.v23i4.179990. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990>. Acesso em: 13 nov. 2023.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 13 jan. 2024.

GOMES, E. R.; LIMA, T. B. Fatores mediadores na articulação entre metodologias ativas e tecnologias digitais no ensino remoto emergencial: um olhar docente do curso de administração de uma instituição federal de ensino superior no Brasil. **Revista GUAL**. V. 16. N. 1. 2023.

GUTHS, H.; FOSSATTI, P. Gestão da qualidade de vida no trabalho docente. **Perspectiva**, [S. l.], v. 41, n. 1, 2023. DOI:<https://doi.org/10.5007/2175-795X.2023.e85292>. Acesso em: 15 dez. 2023.

HACKMAN, J. R.; OLDDHAM, G. R. (1974). **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580> Acesso em: 15 Nov. 2023.

KLEIN, K. B. **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar no cotidiano de docentes dos cursos de pós-graduação em Desenvolvimento Regional**. 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/4102> Acesso em: 25 nov. 2023.

LEONCIO FILHO, L. O.; SOUZA, L. A. S. Qualidade de vida no trabalho: fatores e consequências causadas pelo estresse no ambiente de trabalho. **Revista Mangaio Acadêmico**, v. 6, n. 1, p. 205-221, 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/mangaio/article/view/1603> Acesso em: 13 nov. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho** – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v.36, n.107, 2020. DOI: 10.13037/gr.vol36n107.5398. Disponível em: https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398. Acesso em: 7 nov. 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 01 jan. 2024.

MARTINS, A. P. **Perfil sociodemográfico e qualidade de vida no trabalho entre os docentes de um centro universitário**. 2020. 48f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Saúde Coletiva). Programa de Pós-Graduação: Gestão e Saúde Coletiva, Piracicaba/SP, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1149284>. Acesso em: 15 dez. 2023.

MONTENEGRO, C. B.; MAIA, H. C. F. D. N.; SILVA, I. L. C.; GUIMARÃES, J. C. F.; SEVERO, E. A. A influência da gestão do tempo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Organizações em Contexto**. V. 16. N. 32. 2020.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária**. Conexões, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009. DOI: <https://doi.org/10.20396/conex.v7i3.8637766>. Acesso em: 02 dez. 2023.

PEREIRA, A. P. L.; MAIA, L. G.; SANTOS, S. V. M.; ROBAZZI, M. L. C. C.; SILVA, L. A. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, v. 22, p. 544-551, 2020. Doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.V22n5.75923>. Acesso em: 15 dez. 2023.

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241–250, abr. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>. Acesso: 15 dez. 2023.

PEREIRA, G. P.; SILVA, C. M. G.D. Prática de atividade física e qualidade de vida no trabalho do docente universitário: revisão bibliográfica. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 74997-75013, 2020. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-067>. Acesso em: 25 nov. 2023.

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G.L.; SILVA, A. H. Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**, v. 4, p. 1-16, 2013.

QUEIROZ, F. L. V.; CORREIA, A. M. M.; OLIVEIRA, R. M. A.; SILVA, A. M.; SOUSA, J. P. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 17, n. 1, p. 1-33, 2019. Disponível em: <https://ury1.com/AcCIX>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. M.; BARBOSA, M. A.; GUIMARÃES, E. C.; PORTO, C. C. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de

diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 11, p. 4111-4123, nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SANTOS, L. G. **Qualidade de Vida no Trabalho em Shopping a partir do Modelo TQWL-42**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/6223>. Acesso em: 15 Nov. 2023.

SANTOS, G. T.; SILVA, A. B. “Mergulhando” nos significados e revelando concepções do ser professor na Administração. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 5, p. eRAMG190144, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190144>. Acesso em: 13 jan. 2024.

SILVA, A. M.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; SILVA, A. L. L. A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia. **Revista eletrônica Gestão e Sociedade**, v.15, n.43, p. 4551-4581, set-dez, 2021. ISSN 1980-5756. DOI: 10.21171/ges.v15i43.3441.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atualizada. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível: https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_d_e_teses_e_dissertacoes1.pdf. Acesso em: 01 jan. 2024.

SILVA, K. C. **Qualidade de vida no trabalho**: revelando as opiniões dos colaboradores de uma loja de departamento em João Pessoa/PB. 2023. 54f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal da Paraíba-IFPB, João Pessoa/PB, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/2715>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SOUZA, V.; LOURENÇO, R. L.; SOUZA, E. R.; FONSECA, S. S. O. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público. **Multitemas**, [S. l.], v. 28, n. 69, p. 115–146, 2023. DOI: 10.20435/multi.v28i69.3928. Disponível em: <https://www.interacoes.ucdb.br/multitemas/article/view/3928> . Acesso em: 15 nov. 2023.

TAIMO, B. C. M. C. Contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações. **ALBA**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 22–32, 2023. Disponível em: <https://alba.ac.mz/index.php/alba/article/view/8>. Acesso em: 14 nov. 2023.

TITO, A. L. A.; GUEDES, J. D. R. K. L. B.; SANTOS, A. M.; FERREIRA, L. V. F. Relações entre cultura organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro. **Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 135–150, 2022. DOI: <https://doi.org/10.26512/revcenario.v10i1.44556>. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistacenario/article/view/44556>. Acesso em: 20 nov. 2023.