

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA AVALIAÇÃO PRELIMINAR COM OS DOCENTES DA FATEC RIBEIRÃO PRETO

Stefani Gabrieli da Silva¹, Isabel Cristina Rodrigues Cestari¹

¹Faculdade de Tecnologia de Ribeirão Preto (FATEC)

Ribeirão Preto, SP – Brasil

stefani.silva6@fatec.sp.gov.br

isabel.cestari@fatec.sp.gov.br

Resumo. *A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é fundamental para o bom desempenho de qualquer função na empresa. Nos últimos anos a Gestão de Pessoas vem dando muita importância para o tema, pois uma QVT satisfatória contribui para um desempenho mais eficiente dos colaboradores e o sucesso da organização. O presente trabalho buscou avaliar a QVT na unidade da Fatec (Faculdade de Tecnologia) da cidade de Ribeirão Preto/SP. Foram ouvidos, através de um questionário, 40 professores dos três cursos que a unidade oferece. Apesar de se tratar de uma avaliação preliminar, os resultados mostraram que a maioria dos professores relatou ter uma qualidade de vida satisfatória no trabalho. No entanto, alguns aspectos chamaram a atenção na pesquisa como a percepção de assédio, a insalubridade e a insatisfação quanto ao atendimento de questões pessoais.*

Abstract. *Quality of Life at Work (QWL) is essential for the good performance of any function in the company. In recent years, People Management has been giving a lot of importance to the subject, as a satisfactory QWL contributes to a more efficient performance of employees and the success of the organization. The present study aimed to evaluate QWL at the Fatec (Faculty of Technology) unit in the city of Ribeirão Preto/SP. A questionnaire was conducted by 40 teachers from the three courses offered by the unit. Although this was a preliminary evaluation, the results showed that most teachers reported having a satisfactory quality of life at work. However, some aspects drew attention in the research, such as the perception of harassment, unhealthiness and dissatisfaction with the care of personal issues.*

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) se refere ao nível de satisfação e bem-estar que os funcionários experimentam em seu ambiente de trabalho. Isso inclui aspectos como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, remuneração adequada, oportunidades de desenvolvimento e crescimento, ambiente de trabalho saudável e seguro, relacionamentos interpessoais positivos, reconhecimento e recompensa pelo desempenho, entre outros.

Uma boa qualidade de vida no trabalho é essencial para a saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como para o sucesso geral da organização. Funcionários felizes e satisfeitos tendem a ser mais produtivos, engajados e comprometidos com seu trabalho, resultando em maior eficiência e desempenho organizacional.

Para promover uma boa qualidade de vida no trabalho, as organizações podem implementar políticas e práticas que valorizem a saúde e o bem-estar dos funcionários, como flexibilidade no horário de trabalho, programas de saúde e bem-estar, benefícios e incentivos, suporte emocional e psicológico, entre outros. Também é importante promover uma cultura organizacional que valorize e respeite os funcionários, incentive a colaboração e a participação ativa, e promova um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

No caso dos professores, estes enfrentam diversos desafios diários, como o planejamento das aulas, a preparação de materiais didáticos, a correção de provas, a orientação de alunos, entre outros. Além disso, muitas vezes lidam com uma grande carga horária, envolvendo não apenas as atividades em sala de aula, mas também as reuniões, os projetos de pesquisa e extensão, e a participação em comissões e órgãos colegiados.

Essas demandas podem gerar um desgaste físico e emocional, afetando a saúde e o equilíbrio dos professores. Por isso, é fundamental promover a qualidade de vida no trabalho, a fim de garantir um ambiente saudável e propício para o desenvolvimento das atividades docentes.

Para isso, é necessário investir em ações que visem a valorização dos professores, como a oferta de espaços adequados para descanso e convivência, programas de capacitação e atualização pedagógica, apoio psicossocial, incentivos financeiros e reconhecimento pelo desempenho profissional.

Esse tema é extremamente relevante na Gestão de Negócios, pois o efeito entre a vida pessoal e profissional, acaba se ligando ao bem-estar e à saúde do trabalhador, impactando suas entregas na organização. Logo, a QVT atinge aspectos muito amplos dentro de uma instituição, contribuindo para profissionais motivados e produtivos. Assim, ter um ambiente de qualidade dentro da empresa é visto de forma positiva para todos, tanto para os colaboradores, como para a corporação.

Dessa forma, o objetivo do presente artigo é avaliar, ainda que de forma preliminar, a QVT na unidade da Fatec de Ribeirão Preto/SP. Para isso, foram ouvidos, de forma anônima, professores dos 3 cursos da unidade (Gestão de Negócios e Inovação, Análise e Desenvolvimento de Sistema e Sistemas Biomédicos através de um questionário elaborado no GoogleForms, com 10 perguntas de múltipla escolha, versando sobre o tema QVT. Dos 51 professores da unidade, 40 responderam o questionário, o que possibilitou a construção de um panorama geral da QVT na unidade.

O presente artigo está estruturado da seguinte forma: no item 2 apresenta-se uma breve revisão bibliográfica sobre o tema, mostrando sua importância para a Gestão de Negócios; no item 3 é apresentada uma história da Fatec de Ribeirão Preto/SP; no item 4 são mostrados os principais resultados da pesquisa. Por fim, o trabalho se encerra, no item 5, com algumas considerações. Na sequência são apresentadas as referências consultadas.

2. A Gestão de Pessoas e a Qualidade de Vida no Trabalho

A gestão de pessoas tem um impacto significativo na qualidade de vida no trabalho. Quando as organizações adotam práticas de gestão que consideram o bem-estar dos colaboradores, isso resulta em um ambiente saudável e produtivo.

A qualidade de vida no trabalho envolve diversos aspectos, como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente físico adequado, respeito e valorização do colaborador, além de oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Segundo Chiavenato (2004), uma boa gestão de pessoas coloca o colaborador no centro das decisões e considera suas necessidades e expectativas. Isso inclui promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, por meio de políticas de flexibilidade de horários, home office e programas de bem-estar.

Além disso, é importante que a gestão de pessoas esteja atenta às condições físicas do ambiente de trabalho, proporcionando uma estrutura adequada e confortável, que promova a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Isso inclui a ergonomia dos móveis e equipamentos, a ventilação e iluminação adequadas, entre outros aspectos. (CHIAVENATO, 2004).

Outro ponto relevante é a valorização do colaborador, por meio de políticas de reconhecimento e recompensas. Isso pode incluir incentivos financeiros, programas de bonificação, elogios públicos e oportunidades de crescimento na carreira. Quando os funcionários se sentem valorizados, estão mais engajados e satisfeitos com seu trabalho. (CHIAVENATO, 2004)

Ainda segundo Chiavenato (2004), a gestão de pessoas tem um papel importante na promoção do desenvolvimento e capacitação dos colaboradores. Isso inclui a oferta de treinamentos, workshops e programas de formação, que permitem que os colaboradores adquiram novas habilidades e conhecimentos. Isso não apenas contribui para o crescimento profissional dos funcionários, mas também para o sucesso da organização como um todo.

Em resumo, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na qualidade de vida no trabalho. Quando os colaboradores são tratados com respeito, convivem em um ambiente físico adequado, são valorizados e têm oportunidades de desenvolvimento, isso resulta em um melhor clima organizacional, satisfação dos funcionários e maior produtividade.

A percepção e as ações em prol da melhoria da QVT vêm melhorando ao longo do tempo. Nos dias atuais, a qualidade de vida no trabalho é considerada melhor do que antigamente, devido a uma série de fatores (OSÓRIO, 2022).

No entanto, é importante ressaltar que essas comparações são generalizações e podem variar de acordo com o setor de trabalho, país e empresa específicos. Algumas pessoas ainda podem enfrentar desafios e limitações em relação à qualidade de vida no trabalho, mesmo nos dias de hoje.

2.1 O que é Qualidade De Vida no Trabalho - QVT

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema cada vez mais discutido e valorizado nas organizações e na sociedade como um todo. Trata-se de um conjunto de condições e práticas que visam proporcionar uma experiência positiva aos colaboradores dentro do ambiente de trabalho.

Diversos aspectos são abordados quando se fala em qualidade de vida no trabalho. Um dos principais é o bem-estar físico e mental do trabalhador. Isso inclui a garantia de um local seguro e saudável, com medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, além de políticas de promoção da saúde e do bem-estar, como a fornecimento de acesso a atividades físicas e programas de apoio psicológico.

Além disso, a qualidade de vida no trabalho também está relacionada com a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Um ambiente de trabalho positivo, que estimula a participação, o desenvolvimento profissional e pessoal, e que reconhece e valoriza o esforço e o desempenho dos colaboradores, contribui para um clima organizacional saudável e para a motivação dos empregados.

A qualidade de vida para os professores depende de diversos fatores, como remuneração adequada, carga horária adequada, ambiente de trabalho saudável, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento e valorização da sua atuação, entre outros, como descrito na sequência por Dias (2023):

1. Remuneração adequada: Um salário justo é essencial para garantir a qualidade de vida dos professores. Ele deve ser compatível com a sua formação, experiência e responsabilidades, permitindo uma vida digna e a possibilidade de investir em seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional.
2. Carga horária adequada: É importante que os professores tenham uma carga horária de trabalho razoável, que permita conciliar as demandas profissionais com a vida pessoal. Um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal contribui para uma melhor qualidade de vida.
3. Ambiente de trabalho saudável: Um ambiente de trabalho agradável, com instalações adequadas, recursos necessários para o desenvolvimento das atividades e uma cultura organizacional favorável à cooperação e ao respeito mútuo, contribui para a qualidade de vida dos professores.
4. Oportunidades de desenvolvimento profissional: A possibilidade de participar de cursos, palestras, congressos e outros eventos de atualização e aperfeiçoamento profissional é fundamental para os professores se manterem motivados e atualizados. Além disso, oferecer oportunidades de crescimento e ascensão profissional é importante para garantir a qualidade de vida desses profissionais.
5. Reconhecimento e valorização: Os professores precisam ser reconhecidos e valorizados pela sua atuação. Isso pode ser feito por meio de *feedbacks* positivos, premiações, incentivos e promoções. Sentir-se valorizado pelo seu trabalho contribui para a qualidade de vida e motivação dos professores.
6. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: É essencial que os professores tenham tempo livre para se dedicarem a atividades pessoais, familiares, de lazer e descanso. Isso evita o esgotamento físico e emocional, contribuindo para uma melhor qualidade de vida.

No entanto, é importante ressaltar que cada professor tem suas próprias necessidades e expectativas em relação à qualidade de vida no trabalho. Portanto, é fundamental que as instituições de ensino estejam sempre abertas ao diálogo e dispostas a promover melhorias para garantir o bem-estar dos seus docentes. E que sempre exista espaço para o diálogo.

Segundo Gomes (2023a), a qualidade de vida no trabalho é uma medida do bem-estar geral de um indivíduo enquanto realiza suas atividades profissionais. No entanto, é importante entender também o que não se enquadra nesse conceito. A qualidade de vida no trabalho não se resume apenas à remuneração e benefícios oferecidos pelo empregador.

Não é qualidade de vida no trabalho quando os colaboradores se sentem constantemente estressados, sobrecarregados ou insatisfeitos com as condições de trabalho. Ambientes de trabalho tóxicos, onde há falta de respeito, comunicação ineficiente, excesso de cobranças e falta de apoio da equipe ou da liderança são exemplos claros de situações que prejudicam a qualidade de vida no trabalho (GOMES, 2023a).

O assédio moral e o *bullying* no trabalho podem ser considerados situações de violência psicológica, que ocorrem de forma repetitiva e sistemática. Ambos envolvem comportamentos agressivos, hostis e humilhantes, visando prejudicar e intimidar a vítima (NEVES, 2023).

O assédio moral no trabalho refere-se a práticas abusivas, como perseguições, humilhações, depreciações, isolamento, entre outras condutas que causem danos à saúde física e psicológica do indivíduo. Já o *bullying* no trabalho envolve ações semelhantes, mas geralmente ocorre de forma mais sutil e é praticado por colegas de trabalho (NEVES, 2023), (MARANGONI; BRAZ; HASHIMOTO, 2016).

É fundamental que os empregadores adotem políticas e procedimentos claros para coibir o assédio moral e o *bullying* no trabalho, bem como investir em treinamentos para sensibilizar e educar os funcionários sobre o tema. As vítimas devem buscar apoio, denunciar as situações às autoridades competentes, e, se necessário, procurar assistência jurídica especializada (NEVES, 2023).

Existem vários aspectos que não são considerados como qualidade de vida no trabalho, tais como (CITRUS, 2019):

1. Ambiente de trabalho tóxico: se houver conflitos constantes, *bullying*, assédio ou ambiente de trabalho hostil, não há qualidade de vida.
2. Falta de reconhecimento: se os colaboradores não são valorizados ou não recebem feedbacks adequados, isso afeta negativamente a qualidade de vida no trabalho.
3. Sobrecarga de trabalho: quando os colaboradores têm uma carga excessiva de tarefas e não têm tempo suficiente para descanso ou lazer, isso afeta negativamente sua qualidade de vida.
4. Falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional: se o trabalho consome todo o tempo e energia dos colaboradores, sem deixar espaço para atividades pessoais ou familiares, isso não é considerado qualidade de vida no trabalho.
5. Falta de oportunidades de desenvolvimento profissional: se os colaboradores não têm acesso a treinamentos, capacitações ou oportunidades de crescimento dentro da

empresa, isso pode afetar sua qualidade de vida no trabalho.

6. Baixa remuneração: quando os colaboradores não são remunerados de forma justa e adequada pelo trabalho que desempenham, isso afeta negativamente a qualidade de vida.

7. Falta de equidade: se houver discriminação ou tratamento injusto em relação a raça, gênero, orientação sexual, entre outros, isso afeta negativamente a qualidade de vida no trabalho.

Em resumo, a falta de um ambiente seguro, respeitoso, equilibrado, com oportunidades de crescimento e equidade pode comprometer a qualidade de vida no trabalho. Esses são apenas exemplos de fatores que podem contribuir ou prejudicar a qualidade de vida no trabalho. Cabe ressaltar que a percepção de qualidade de vida varia de pessoa para pessoa, pois cada indivíduo tem necessidades e expectativas diferentes em relação ao trabalho.

3. A história da Fatec de Ribeirão Preto/SP

A Faculdade Estadual de Tecnologia de Ribeirão Preto (FATEC-RP) foi criada pelo Governo do Estado de São Paulo através do Decreto nº. 61.370, em 20 de julho de 2015. Inicialmente, a faculdade ofereceu o Curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, com 80 vagas, divididas entre os períodos matutino e noturno. No segundo semestre de 2017, foi implantado o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Negócios e Inovação, com 40 vagas noturnas. No segundo semestre de 2018, foi adicionado o Curso Superior de Tecnologia em Sistemas Biomédicos, também com 40 vagas noturnas. Para o primeiro semestre de 2024, está prevista a implantação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, com 40 vagas no período matutino (GOMES, 2023b).

Atualmente, a FATEC-RP conta com aproximadamente 752 alunos matriculados nos três cursos oferecidos. As instalações da faculdade são compostas por três blocos que abrigam 22 salas de aula, seis laboratórios de informática, um laboratório de redes de computadores, além de espaços para outros 11 laboratórios, como arquitetura de computadores, eletrotécnica, eletrônica/elétrica, física/física óptica, microbiologia/microscopia, química/bioquímica, equipamentos, maquetes, hidráulica, mecânica de precisão e construção. A FATEC-RP também possui uma cantina, auditório, biblioteca, sala de estudos e salas administrativas (GOMES, 2023b).

Atualmente, a unidade conta com 51 professores atuando no ensino superior (SILVA, 2023).

4. Apresentação e análise dos resultados

Para obter os dados sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores da FATEC/RP, foi utilizado um questionário online (*GoogleForms*), que incluiu perguntas sobre diferentes aspectos relacionados ao trabalho, como satisfação com o ambiente de trabalho, suporte recebido, entre outros. O questionário foi distribuído para os professores da instituição. Dos 51 professores da unidade, 40 responderam ao questionário.

Na sequência são apresentados os gráficos referentes aos resultados da pesquisa realizada com os professores da FATEC/RP.

Você considera que o ambiente de trabalho na FATEC RP proporciona satisfação das suas necessidades profissionais?

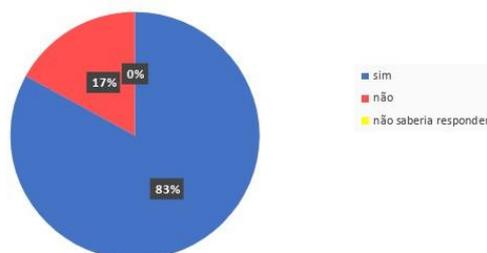


Gráfico 1. Satisfação das necessidades profissionais.

Os resultados mostram que os professores estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela instituição e se sentem valorizados no exercício de sua profissão.

Vários estudos indicam que fatores como um ambiente de trabalho positivo, suporte organizacional, oportunidades de aprendizado e crescimento, bem como a capacidade de conciliar as responsabilidades profissionais com a vida pessoal, estão correlacionados positivamente com a satisfação no trabalho. Colaboradores satisfeitos têm maior probabilidade de serem mais produtivos, engajados e leais à organização.

Você considera que o ambiente de trabalho na FATEC RP proporciona satisfação das necessidades pessoais?

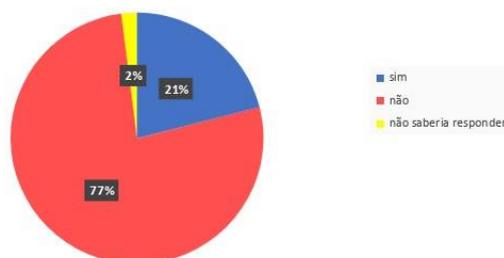


Gráfico 2. Satisfação das necessidades pessoais.

De forma diferente aos resultados anteriores (Gráfico 1), a maior parte dos docentes não considera suas necessidades pessoais satisfeitas. É importante ressaltar, no entanto, que aspectos relacionados à satisfação com a qualidade de vida no trabalho podem variar de pessoa para pessoa. Mas a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode levar ao estresse e à sensação de insatisfação geral com a qualidade de vida. Também pode afetar nesta avaliação negativa, jornadas de trabalho longas e insatisfação com a remuneração recebida.



Gráfico 3. Influência da má organização do ambiente de trabalho na QVT.

Pode-se ressaltar que a maior parte dos professores discorda que a possível falta de organização do ambiente da instituição analisada afeta sua vida. No entanto, cerca de um terço dos docentes responderam que sim. Cabe salientar que a desorganização pode interferir na capacidade de concentração e foco, dificultando a execução de tarefas de forma eficiente. Isso pode levar a um baixo desempenho e à sensação de estar sempre lutando para alcançar os objetivos e prazos. Quando o ambiente de trabalho é desorganizado, é mais fácil cometer erros e, conseqüentemente, ter que refazer tarefas.

Suas ideias e sugestões são ouvidas pela direção e coordenação?

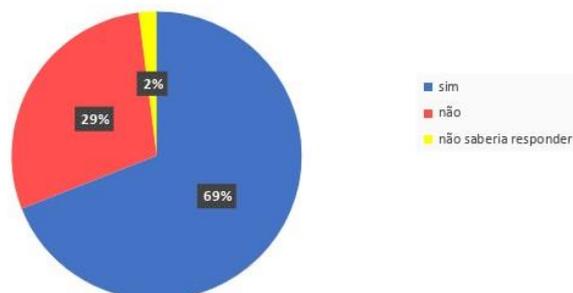


Gráfico 4. Abertura para sugestões.

De acordo com 65% dos respondentes, as sugestões dos profissionais são ouvidas pela unidade. É importante que as sugestões dos colaboradores sejam ouvidas e consideradas para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Estabelecer um canal de comunicação aberto e criar um ambiente seguro onde os funcionários se sintam à vontade para expressar suas opiniões e fazer sugestões, com um sistema de *feedback* em vigor, como caixas de sugestão, reuniões regulares ou um programa de sugestões, é extremamente importante para um ambiente saudável.

Você se sente motivado ao chegar em seu trabalho na FATEC RP?

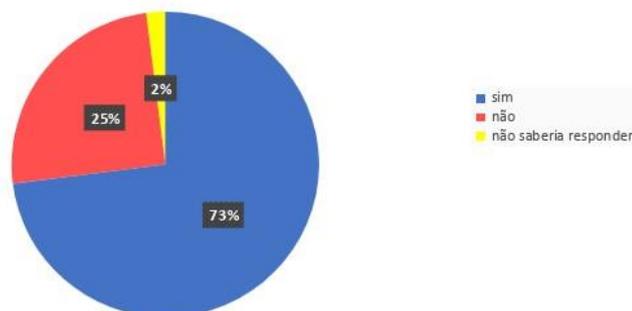


Gráfico 5. Nível de motivação dos docentes.

As respostas dos docentes mostraram que 73% se sentem motivados, contudo, 25% não se sentem dessa forma. A motivação é um fator chave para melhorar a qualidade de vida no trabalho, pois está relacionada ao desejo dos colaboradores de se envolverem ativamente em suas tarefas e de alcançarem resultados positivos.

Quando os funcionários estão motivados, eles tendem a se sentir mais satisfeitos e felizes no trabalho, o que contribui para uma melhor qualidade de vida no trabalho. Isso pode resultar em uma maior retenção de talentos, menor rotatividade de funcionários, maior engajamento e produtividade da equipe, e uma cultura organizacional mais positiva e saudável.

Você já sofreu ou presenciou, no corpo docente da Unidade, assédio moral e/ou assédio sexual?

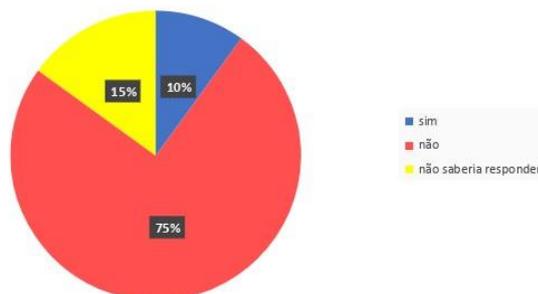


Gráfico 6. Atos de assédio na unidade.

As respostas chamaram atenção pois 10% dos docentes presenciaram ou sofreram algum tipo de assédio, enquanto 15% preferiram a opção “não saberia responder”. Ambos tipos de assédio podem ocorrer de diversas formas, afetando homens e mulheres, e são inaceitáveis em qualquer ambiente de trabalho. Combater essas práticas é essencial para garantir a qualidade de vida no trabalho de todos os colaboradores.

Você acha que os gestores da FATEC RP se preocupam com sua qualidade de vida no trabalho?

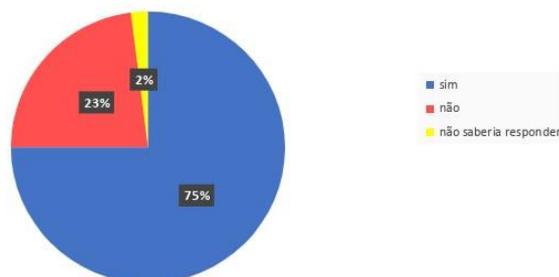


Gráfico 7. Preocupação dos gestores com a QVT na unidade.

Na questão 7 foi perguntado se os gestores estão preocupados com a QVT na unidade. 75% responderam que sim, contudo, 23% não sentem desta forma. Ao se preocuparem com a qualidade de vida no trabalho, os gestores demonstram que valorizam seus funcionários, estão comprometidos em promover um ambiente de trabalho saudável e estão cientes de que isso impacta diretamente nos resultados da organização. Além disso, os gestores também podem procurar criar um ambiente de trabalho positivo, encorajando o trabalho em equipe, a comunicação aberta e o respeito mútuo entre os membros da equipe.

O seu local de trabalho na Unidade pode ser considerado agradável e sem riscos à saúde?

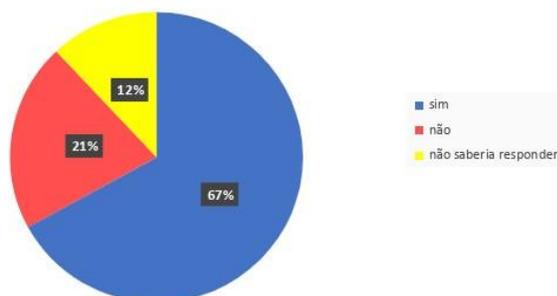


Gráfico 8. Qualidade do Ambiente Ocupacional.

Enquanto 67% dos respondentes consideram o ambiente de trabalho da FATEC/RP agradável e sem risco à saúde, 21% o veem com problemas e 12% não souberam responder. Um ambiente agradável e sem riscos à saúde é o mínimo necessário para um bom trabalho ser exercido. Aqui se inclui condições ambientais como temperatura, iluminação e acústica, adequados ao exercício da docência.

Se pudesse você mudaria a forma como realiza seu trabalho na Unidade?

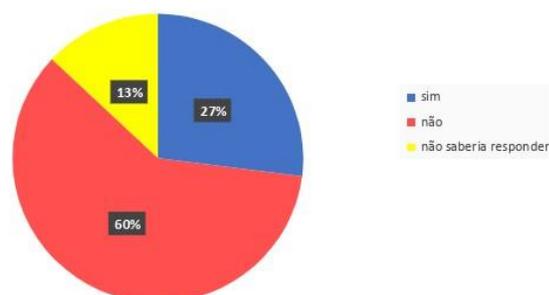


Gráfico 9. Necessidades de mudanças na forma de realizar o trabalho.

Pode-se perceber que a maioria dos respondentes está satisfeita com a forma como seu trabalho é realizado. No entanto, quase um terço dos respondentes sinalizaram necessidade de mudanças. Às vezes é necessário proporcionar certa autonomia para que o docente possa adequar as suas aulas às diversidades de cada turma, bem como deixar canais abertos para que estes possam expressar suas impressões e oferecer sugestões de mudanças. Um ambiente engessado acaba repercutindo negativamente no desempenho global da organização.

Você sonha em mudar de emprego ou de Unidade ?

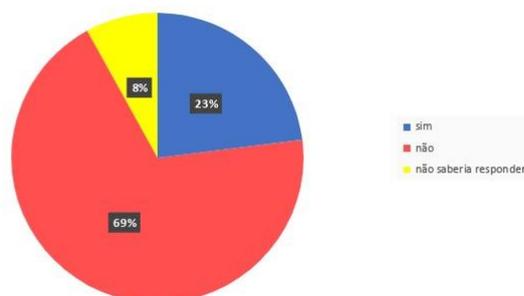


Gráfico 10. Desejo de mudar de emprego ou unidade.

As respostas a esta pergunta chamam a atenção: enquanto a maioria está satisfeita, 23% disseram que tem este desejo, e 8% que não souberam responder.

Sabe-se que ao longo da carreira, muitos professores passam a buscar outros objetivos que talvez não tenham relação com a docência ou com a unidade da FATEC-RP. Isto pode estar relacionado com uma insatisfação com o trabalho ou, também pode estar relacionado a questões puramente pessoais.

5. Considerações finais

A qualidade de vida no trabalho é fundamental para o bom funcionamento de uma organização e para a felicidade e bem-estar dos colaboradores. Investir nesse aspecto pode trazer benefícios tanto para os indivíduos quanto para as empresas, resultando em maior produtividade, satisfação e sucesso no trabalho.

Em última análise, a qualidade de vida no trabalho é uma interação complexa entre diversos fatores e pode variar de pessoa para pessoa. É importante que as organizações

estejam atentas às necessidades e expectativas dos seus colaboradores, buscando continuamente melhorar as condições de trabalho para promover um ambiente saudável e produtivo.

Professores que se sentem satisfeitos com seu trabalho são mais propensos a serem engajados, criativos e a terem um impacto positivo na vida dos alunos. Além disso, quando os professores têm autonomia para desenvolver e implementar suas próprias abordagens e métodos de ensino, eles se sentem mais valorizados e responsáveis pelo sucesso dos alunos.

De forma geral, a avaliação das informações coletadas nesta pesquisa, mostraram que a QVT na FATEC/RP é satisfatória. Porém alguns aspectos merecem um olhar mais atento dos gestores: alta insatisfação com o atendimento das questões pessoais, índice de percepção de assédio (moral ou sexual) preocupante, percepção negativa dos docentes quanto à preocupação dos gestores com a QVT na unidade, insatisfação com as questões de insalubridade da unidade e sinalização, por parte dos docentes, da necessidade de mais autonomia na introdução de mudanças na forma como realizam seu trabalho.

Apesar da presente pesquisa ter um caráter preliminar e se constituir em uma simples sondagem, tendo em vista não ter tido a ambição de explorar mais profundamente as questões apontadas pelos docentes, o resultado fica como uma importante sinalização de aspectos que devem ser avaliados com atenção pelos gestores da instituição. É preciso salientar que o apoio da instituição de ensino também desempenha um papel crucial na qualidade de vida no trabalho dos professores. Quando os professores se sentem apoiados por seus superiores e colegas, têm acesso a recursos e oportunidades de desenvolvimento profissional e têm um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, isso promove uma maior sensação de bem-estar e satisfação no trabalho.

Finalmente, o reconhecimento e a valorização dos professores são importantes para a qualidade de vida no trabalho. Uma cultura de reconhecimento, em que os professores são elogiados pelo seu trabalho e recebem incentivos e recompensas por seu desempenho, fortalece a motivação e aumenta a satisfação profissional.

Portanto, é fundamental que as instituições de ensino estejam atentas a essa questão e invistam em políticas e práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho dos professores, visando não apenas o sucesso acadêmico, mas também o cuidado com o ser humano que desempenha essa importante função.

6. Referências

- CHIAVENATO, I. (2004) Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- CITRUS, A. (2019) 5 problemas comuns que afetam a qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <<https://site.vidalink.com.br/site/blog/2005/problemas-qualidade-de-vida-trabalho/>>. Acesso em: 4 nov. 2023.
- DIAS, E. (2023) Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceito e exemplos. Disponível em: <<https://www.dicionariofinanceiro.com/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 3 nov. 2023.
- GOMES, G. (2023a) Como a qualidade de vida no trabalho pode elevar o patamar da sua empresa e formar profissionais mais eficientes. Disponível em:

<<https://www.agendor.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho/>>.
Acesso em: 7 nov. 2023.

GOMES, R. M. (2023b) E- mail enviado por Roberta Monghini Gomes, Diretora de Serviços FATEC/RP. Email pessoal de 26 out. 2023.

MARANGONI, V. X. C.; BRAZ, M. V.; HASHIMOTO, F. (2016) Bullying e assédio moral no trabalho: expressões do narcisismo contemporâneo. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 19, n. 2, p. 255–268, 2016.

NEVES, J. (2023) Bullying no ambiente de trabalho: O que fazer? Disponível em: <<https://www.oitchau.com.br/blog/bullying-no-ambiente-de-trabalho-o-que-fazer/>>.
Acesso em: 5 nov. 2023.

SILVA, J. A. (2023) T. E-mail enviado por Jeferson Alberto Trovó Silva, Diretor Acadêmico FATEC/RP. E-mail pessoal de 26 out. 2023.