

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO EM RONDÔNIA

Eliene Alves Ferreira

Faculdade de Pimenta Bueno – FAP – direção@fapb.edu.br

Carla Barbosa Moreira

Centro de Formação Empreendedora – FEAD - carlabmor@uol.com.br

Resumo: Este estudo inscreve-se no âmbito das pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e tem como objetivo analisar o discurso do corpo docente da Faculdade de Pimenta Bueno/FAP, Rondônia, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho e tendo como base as oito categorias conceituais do Modelo de Walton (1973). Os dados resultam de pesquisa de mestrado de natureza qualitativa e quantitativa cujo instrumento foi questionário semiestruturado. Participaram 37 docentes dos sete cursos oferecidos pela instituição. Para interpretação do material empírico, quer seja, utilizou-se a Análise do Discurso, segundo as formulações de Pêcheux (1995), Orlandi (2001) dentre outros. Os resultados revelam que os efeitos de sentidos indicam que, para os respondentes, a satisfação com a vida no trabalho não significa apenas salários melhores, mas também questões de qualidade de vida como: tempo com a família, saúde, lazer, equilíbrio quanto à carga de trabalho e sensação de segurança no emprego.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Docência. Instituição de Ensino Superior.

Abstract: This study falls within the scope of research on Quality of Work Life (QWL) and aims to analyze the discourse of the faculty members of the Faculty of Pimenta Bueno / FAP, Rondônia, in relation to Quality of Work Life and having as base the eight conceptual categories from Walton`s Model (1973). The data result from master's research with qualitative and quantitative nature which instrument used was semi-structured questionnaire . 37 teachers of the seven courses offered by the institution attended to it. For interpretation of the empirical material, whether it was used Discourse Analysis, according to the formulations of Pecheux (1995), Orlandi (2001) among others. The results show that the effects of directions indicate that, for the respondents, satisfaction with work life means not only higher wages, but also quality of life issues such as: time with family, health, leisure, balance as to load work and sense of job security.

Keywords : Quality of Work Life. Teaching. Higher Education Institution .

1. INTRODUÇÃO

No mundo do trabalho, os avanços e transformações ocorrem em ritmo cada vez mais veloz. As organizações, no interior deste contexto, já perceberam que é preciso investir em novos métodos de gestão, a fim de garantir melhor qualidade de seus produtos e serviços, tornando-se mais competitivas e produtivas e atendendo às exigências do mercado. Na visão organizacional, a busca pela qualidade deve passar fundamentalmente pelo reconhecimento e valorização das pessoas, uma vez que são elas que influenciam diretamente nos resultados das empresas.

Todo esse processo exige dos trabalhadores novas competências e habilidades para lidarem continuamente com tensões, inseguranças, cobranças e pressões. A atividade docente, nesse contexto, também passa por mudanças. Às exigências de produção acadêmica, de sala de aula, de preparo de conteúdo e avaliação, somam-se, especialmente no contexto das IES privadas, as cobranças pela competência técnico-pedagógica, a tarefa de zelar pela permanência do aluno na instituição, a garantia de resultados satisfatórios nas avaliações realizadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), dentre outras.

Embora os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho estejam bastante difundidos, a realização desta pesquisa se justifica principalmente pela população que abrange, uma vez que no estado de Rondônia não encontramos estudos sobre o referido assunto. Essa afirmação decorre do levantamento feito no Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que permite o acesso a informações sobre teses e dissertações, defendidas a partir de 1987, junto a programas de pós-graduação no país.

Um levantamento realizado durante o mês de agosto do ano de 2013, no *site* da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), também revelou a ausência de trabalhos que relacionem docência e QVT, na região pesquisada. Esses resultados revelam que pesquisas envolvendo a QVT no campo da docência são escassas no estado, todavia necessárias para o entendimento e melhoria nas condições de trabalho dos profissionais, que atuam no ensino superior.

Tendo como princípio que a Qualidade de Vida no Trabalho é um fator essencial à produtividade e à sobrevivência das organizações, este estudo apresenta parte dos resultados de uma pesquisa de mestrado desenvolvida junto ao Mestrado Profissional em Administração – FEAD, e tem como objetivo analisar o discurso do corpo docente da

Faculdade de Pimenta Bueno/FAP, Rondônia, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, observando as oito categorias conceituais do Modelo de Walton (1973).

Nesse sentido, algumas questões em torno das condições de trabalho foram feitas aos docentes e suas respostas se configuram como discursos que produzem efeitos de sentidos sobre a QVT na referida IES. Dentre elas, destacam-se: você está satisfeito com sua remuneração? O que mais lhe traz satisfação em seu trabalho docente? Há algum aspecto do seu ambiente de trabalho que deva sofrer mudanças objetivando a melhoria da QVT?

O artigo está organizado em cinco partes: introdução, uma revisão bibliográfica sobre o referencial teórico da Qualidade de Vida no Trabalho, seus principais conceitos e abordagens, a metodologia do estudo, a apresentação e discussão dos resultados e as considerações finais.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde o nascimento das organizações modernas, resultado das revoluções industriais (séculos XVIII e XIX), as empresas tinham na produção o foco principal. O ser humano, nesse contexto, era visto como mais um recurso ou uma “mercadoria”. E assim como a empresa comprava matéria prima, máquinas e instrumentos, comprava também mão de obra.

Com o passar do tempo e com a produção de novos conhecimentos e tecnologias, as empresas sentiram a necessidade de aumentar a produção. Surge, então, um problema: como melhorar a capacidade produtiva sem levar em consideração a força de trabalho? Frente a essa questão, uma nova compreensão das relações de trabalho começa a ser formada no seio das empresas.

Conforme Fernandes (1996) e Rodrigues (2011), os primeiros estudos sistematizados para melhorar a capacidade produtiva foram realizados por Taylor no final do século XIX. Esse autor sugeriu que o máximo de prosperidade só pode ser atingido por meio do resultado máximo da produção. Introduz-se, então, a subdivisão de funções, pois a divisão de tarefas e a especialização dos trabalhadores eliminavam esforços desnecessários. Com isso, os empregados produziam mais e se cansavam menos.

Em termos organizacionais, as proposições de Taylor geraram insatisfação entre os trabalhadores, uma vez que promoveu a fragmentação e segmentação do trabalho,

transformando o indivíduo em apenas uma peça da engrenagem fabril (RODRIGUES, 2011). Desse fato, resultou o aumento de faltas, sabotagens de máquinas, greves, dentre outros conflitos de interesse.

Preocupado com o lado humano das relações de trabalho, o psicólogo Mayo, nos Estados Unidos, conduziu estudos entre os anos de 1920 e 1940, identificando ser o trabalho afetado por variáveis psicológicas e sociais, além dos aspectos técnicos. Os resultados da investigação realizada na Empresa "*Western Electric Company*", Chicago, sobre a relação entre a iluminação do ambiente e a produtividade, revelaram que o rendimento do trabalho não estava relacionado apenas ao ambiente físico, mas, também, com as características particulares do indivíduo, bem como pelas relações sociais que os trabalhadores estabelecem entre si no processo produtivo (CAMARA, GUERRA; RODRIGUES, 1999; VASCONCELOS, 2001).

A partir destes estudos, cresce a consciência de que a competitividade das organizações está vinculada à forma de trabalho. Nesse sentido, à medida que se reconhece a importância do ser humano no processo produtivo, os modelos hierárquicos da administração clássica vão dando lugar a modelos mais participativos (MAXIMIANO, 2000). Tem-se, então, uma importante exigência: o trabalhador deve passar de mero coadjuvante a sujeito no processo de gestão das empresas.

Partindo dessa compreensão, surgiram muitas teorizações sobre a gestão de pessoas. Destacam-se, neste particular, a Teoria X e a Teoria Y, idealizada por McGregor, bem como a Hierarquia das Necessidades, desenvolvida por Maslow e a Teoria dos Fatores de Herzberg (RODRIGUES, 2011; MAXIMIANO, 2000). Segundo Maximiano (2000) e Motta (2004), esses estudos revelam que as empresas têm por responsabilidade gerar recompensas e condições ambientais para que os indivíduos alcancem a almejada satisfação e supram suas necessidades de realização profissional, pois o trabalho é fator de motivação e realização.

De acordo com Rodrigues (2011, p. 75), “no início da década de 1950, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT”. Das análises de Trist, resultaram dois subsistemas organizacionais: o técnico, constituído pelas tarefas, atividades e equipamentos; e o social, que contempla as interações que acontecem entre os indivíduos nas organizações.

Nasce, então, a abordagem sociotécnica que procurou tornar a vida dos trabalhadores menos dispendiosa pelo aumento da variedade, da responsabilidade e do desafio do trabalho. Sobre isso, acrescenta Biazzi Jr. (1994, p. 32):

A Escola Sociotécnica considera que o comportamento das pessoas face ao trabalho depende da forma de organização deste trabalho e do conteúdo das tarefas a serem executadas, pois o desempenho das tarefas e os sentimentos a elas relacionados – responsabilidade, realização, reconhecimento etc. – são fundamentais para que o indivíduo retire orgulho e satisfação de seu trabalho.

Ainda nos anos 1950, os Estados Unidos demonstram preocupação no sentido de modificarem as linhas de montagem das indústrias, a fim de melhorar as condições de trabalho dos operários. Contudo, é somente na década de 1960 que as discussões acerca da QVT tomam maior impulso, a partir da conscientização dos efeitos do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores (RODRIGUES, 2011).

Conforme Rodrigues (2011), é criada nos Estados Unidos, nos anos 1960, a *National Commission on Productivity* com a finalidade de elaborar estudos sobre a produtividade nas indústrias norte-americanas e os aspectos relacionados à qualidade de vida do trabalhador, seguindo-se a criação pelo congresso do “*National Center for Productivity and Quality of Working Life*” também para estudos sobre produtividade e QVT.

Após esse interesse sobre QVT, Fernandes (1996) ressalta que os estudos passaram por um período de estagnação no início dos anos 1970. Os motivos principais foram a crise energética e a alta da inflação que atingiram os países do Ocidente e, em especial, os Estados Unidos. Esses fatos fizeram com que as empresas dessem mais atenção a sua manutenção e sobrevivência no mercado, deixando o trabalhador em segundo plano.

O interesse pelo tema ressurgiu em 1979, em decorrência do aumento da competitividade internacional, surgida pela força de atuação do Japão no mercado e a divulgação de suas técnicas de administração centradas nos empregados. A tentativa era de conseguir maior envolvimento das pessoas com o seu trabalho e um conseqüente aumento da produtividade. Os anos 1980 foram, assim, marcados fortemente pela ideia de maior participação dos empregados nos processos decisórios das empresas (FERNANDES, 1996).

No Brasil, as primeiras pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho ocorrem nos anos 1980 (CAÑETE, 2004). Mas, segundo a autora, a QVT ganhou vulto somente na

década de 1990, sendo motivada, de um lado, pelos crescentes problemas com acidentes e doenças ocupacionais e, por outro, como consequência da introdução de novas práticas de gestão, como, por exemplo, a Gestão da Qualidade Total. O fenômeno da globalização também contribuiu para o interesse com a QVT, pois faz com que as empresas se deparem com uma concorrência cada vez mais acirrada.

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Limongi-França (2011), as definições de Qualidade de Vida no Trabalho variam conforme expectativas pessoais, implicações éticas e econômicas, bem como organizacionais; contudo afirmam existir um eixo comum: a conciliação dos interesses das pessoas e das organizações.

Walton (1973), um dos maiores expoentes no estudo sobre esse tema, entende a QVT como o equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, sem perder de vista a responsabilidade social da empresa e produtividade; assim considera que “a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973, p. 11).

Westley (1979, p. 46), na mesma direção, afirma que “as melhorias na qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial”.

Sob esse prisma, Huse e Cummings (1985) conceituam QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando-se dois aspectos principais: em primeiro lugar, a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e, em segundo, a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões e problemas do trabalho.

Souza e Ziviani (2010, p. 4) afirmam, assim, que quando o potencial humano é valorizado por meio da constituição de um ambiente de trabalho motivador e satisfatório, seus benefícios estendem-se não somente ao “[...] empregado e seu grupo de trabalho, como também para a organização como um todo.”

Nos termos de

As diversas definições conceituais, embora, assumam pontos de vistas diferentes, segundo Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), em seu conjunto guardam uma unidade, qual seja: o entendimento da QVT como um movimento de contestação aos métodos tayloristas e, por conseguinte, como um instrumento voltado para maior humanização do trabalho, visando ao bem-estar dos trabalhadores, bem como ao aumento da participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.

Essa observação de Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), permite destacar um aspecto da QVT que interessa especialmente a esta pesquisa: a humanização do trabalho tem se apresentado como questão crucial nas organizações, na medida em que a sociedade capitalista contemporânea vincula o grau de produtividade à satisfação do trabalhador.

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho torna-se, portanto, indispensável a toda e qualquer organização, pois, ao abranger o bem-estar físico, psicológico e social das pessoas, pode alterar os níveis de satisfação e motivação do trabalhador, o que, por sua vez, influenciará positivamente a produtividade. Vasconcelos (2001) e Limongi-França (2011) concluem, assim, que o desafio de tornar a QVT em uma ferramenta gerencial efetiva deve persistir, a fim de realmente propiciar melhor qualidade de vida aos indivíduos, não devendo constituir em um modismo passageiro.

3. METODOLOGIA

A investigação empírica foi realizada no mês de agosto do segundo semestre de 2013, Faculdade de Pimenta Bueno, localizada a 518 km da capital Porto Velho/RO. Contou-se com a participação de 37 docentes, os quais atuavam, no momento, nos sete cursos ofertados, quais sejam: Administração, Ciências contábeis, Enfermagem, Psicologia, Pedagogia, Sistemas de Informação e Letras.

O estudo contemplou docentes que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: trabalhar há pelo menos um ano na instituição e concordar em participar mediante a assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O critério de exclusão foi: estar oficialmente afastado de suas atividades de ensino por motivo de licença no período da coleta de dados e trabalhar na instituição a menos de um ano.

A partir da análise dos dados socioeconômicos e profissionais pode-se verificar que a maioria dos docentes respondentes é do sexo masculino e encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos; possuem entre um a cinco anos de tempo de serviço e são contratados como

horistas. A maioria é casada, tem renda mensal de 6 a 10 salários mínimos e de um a três dependentes.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi questionário semiestruturado de autopreenchimento e de caráter anônimo. O conteúdo do referido questionário foi organizado em três partes: a primeira, abordou as instruções gerais sobre a pesquisa e destinou-se à coleta de dados socioeconômicos; a segunda, com questões abertas e fechadas, tratou da formação acadêmica dos docentes e enfocou as principais características do exercício profissional. Na terceira e última parte, o questionário buscou identificar a percepção dos participantes sobre a QVT, por meio de uma escala de oito dimensões do Modelo de Walton (1973), são elas: 1) Compensação justa e adequada, 2) Condições de trabalho, 3) Uso e desenvolvimento de Capacidades, 4) Oportunidade de crescimento e Segurança, 5) Integração social na organização, 6) Constitucionalismo, 7) O trabalho e o espaço total de vida, e 8) Relevância social do trabalho na vida.

Para a realização da análise dos dados empíricos, utilizou-se os pressupostos teóricos e metodológicos da Análise do Discurso. (BRANDÃO, 1991; ORLANDI, 2001; PÊCHEUX, 1995). Essa abordagem justifica-se, portanto, pelo fato de que a AD trabalha com o sentido e não com a decodificação do conteúdo da fala ou do texto, pois como lembra Orlandi (2001, p. 42), “os sentidos não estão nas palavras elas mesmas. Estão aquém e além delas”.

A Análise de Discurso de linha francesa busca revelar como língua e história se relacionam mutuamente, mediante aos processos discursivos a que estão expostas. Para tanto, é constituída por diversos campos do saber, com destaque para o Materialismo Histórico, como teoria das formações sociais e da história; a Linguística, como teoria explicativa dos mecanismos sintáticos e dos processos de enunciação; e a Psicanálise, como a teoria que introduz a noção de sujeito discursivo e descentrado, o qual se distancia do sujeito consciente que se pensa livre e dono de si (BRANDÃO, 1991; ORLANDI, 2001). “Nesse sentido, a História, pela via do marxismo, afirma a sua não-transparência; a Psicanálise teoriza a não-transparência do sujeito; e a Linguística se constitui na não-transparência da língua” (MOREIRA, 2009, p. 35).

A linguagem, nessa linha de entendimento, é enfocada em seu uso concreto, como aquilo que realmente é: uma prática social. Logo, a língua não é um sistema abstrato; é justamente ela que dá ao discurso uma existência material, sendo uma das condições para

que o efeito de sentido entre os locutores aconteça. Daí seu interesse não ser a língua em si, mas sim do discurso.

Segundo Orlandi (2001, p. 15), etimologicamente, discurso é palavra em movimento, portanto "com o estudo do discurso observa-se o homem falando". O discurso, dessa maneira, é definido como o enunciado formulado em dadas condições de produção, determinando certo processo de significação; não é, assim, apenas transmissão de informação, mas efeito de sentido entre interlocutores e a análise de discurso é a análise desses efeitos de sentido. Nessa mesma direção, corrobora Brandão (1991, p. 65): "Concebe-se, assim, o sentido como algo que é produzido historicamente pelo uso e o discurso como o efeito de sentido entre locutores posicionados em diferentes perspectivas."

O homem falando é um ser situado em um tempo e espaço histórico. Ao falar desse lugar, as crenças, os valores culturais, os princípios e normas, os saberes e práticas, dentre outros, que regulam as interações sociais são ideologicamente veiculadas, ou seja, aparecem no discurso. Sobre isso, comenta Brandão (2003, p. 2) que:

[...] todo discurso produz sentidos que expressam as posições sociais, culturais, ideológicas dos sujeitos da linguagem. Às vezes, esses sentidos são produzidos de forma explícita, mas na maioria das vezes não. Nem sempre digo tudo que penso, deixo nas entrelinhas significados que não quero tornar claros ou porque a situação não permite que eu o faça ou porque não quero me responsabilizar por eles, deixando por conta do interlocutor o trabalho de construir, buscar os sentidos implícitos, subentendidos.

Conforme se observa, a língua é considerada como opaca e heterogênea, por sua vez, não é transparente, neutra ou homogênea como aparenta ser. Com isso, a AD objetiva construir procedimentos de leitura (do oral, escrito, gestual etc.) que possam trazer ao discurso, apreendido concretamente no texto, elementos que contribuam para a construção de interpretações que localizem o lugar ideológico, social e histórico do sujeito enunciativo.

Para organização e interpretação dos dados da pesquisa, inúmeras leituras foram realizadas, nas quais se procurou agrupar os relatos dos respondentes, segundo as redes temáticas. Nesse processo, recortes foram feitos a partir de repetições, das regularidades, resultando na seleção de sequências discursivas que compõem o *corpus* discursivo que será apresentado e discutido. Por sequência discursiva, entende-se sequências escritas, que possuem dimensão superior à frase, à superfície linguística do discurso (COURTINE,

1981, p. 25).

Qualidade de Vida no Trabalho do docente a partir da Análise do Discurso

AD defende a tese de que a linguagem possui uma relação com sua exterioridade. A língua só faz sentido porque se inscreve na materialidade história. De acordo com Orlandi (2001), as condições de produção do discurso compreendem os sujeitos, a situação e a memória. Em sentido estrito, têm-se as circunstâncias da enunciação, ou seja, o contexto imediato ao passo que em sentido amplo, as condições de produção, as quais incluem o contexto social, o histórico e ideológico. O contexto amplo é o que traz para a consideração dos efeitos de sentidos elementos que derivam de nossa forma de sociedade: suas instituições, as relações de poder, os valores etc. A história entra aqui como realidade concreta, em que os fatos são repletos de significações sociais.

Assim, as condições de produção do discurso a ser analisado concerne às respostas dadas a questões que apresentadas a docentes de uma Instituição de Ensino Superior que se caracteriza por ser localizada no interior do Estado de Rondônia a 518 km da capital Porto Velho; tendo sido criada pelo Decreto Ministerial nº 1664, de 29/11/1999, foi autorizada a oferecer, inicialmente, o curso de Administração.

A FAP, atualmente, além de Administração possui mais seis cursos de graduação, são eles: Pedagogia, Letras, Sistemas de Informação, Psicologia, Ciências Contábeis e Enfermagem, bem como vários cursos de especialização em nível de pós-graduação *lato sensu*. Conforme informações da secretaria acadêmica, no momento da pesquisa, a FAP possuía cerca de mil alunos matriculados. O corpo docente da instituição, nível graduação, segundo informações do departamento de Recursos Humanos, era composto por 52 docentes.

Neste item, atendendo ao objetivo do presente texto, são analisadas sequências discursivas em que ocorrem regularidades enunciativas referentes às oito categorias do modelo de Walton (1973), para quais analisamos os efeitos de sentidos produzidos. O conjunto de sequências discursivas a seguir refere-se à categoria **Compensação justa e adequada**.

Na parte afetiva sim [referente à valorização], só não na parte **financeira**. (Resp.¹ 16).

A **valorização** da docência está na amizade e não no **salário**, infelizmente. (Resp. 26).

Apesar de ser **reconhecido** pelos alunos, sinto **falta** de uma **valorização salarial mais justa**. (Resp. 33).

Regularizam-se aqui os seguintes dizeres: “**valorização**” (Resp. 26), “reconhecimento e melhor remuneração” (Resp. 29) e “**valorização salarial mais justa**” (Resp. 33). O tema representativo da família parafrástica é valorização salarial. E nesse contexto encontram-se dizeres que expressam oposições: (x sim, y não/ apesar de x, falta y). No funcionamento discursivo, palavras como valorização ou reconhecimento aparecem ligadas às questões que envolvem tanto amizade, alunos e afetividade, como às salariais.

“Apesar de ser **reconhecido** pelos alunos, sinto falta de uma **valorização salarial mais justa**”. (Resp. 33), por exemplo, manifesta o implícito de adversidade (apesar), que por um lado afirma o valor do trabalho docente, valor esse advindo dos alunos, e por outro, manifesta a negatividade do mesmo, materializada no discurso da falta, isto é, da carência, da percepção de que a remuneração está aquém dos esforços dispendidos.

Pode-se afirmar a partir das marcas linguístico-discursivas presentes nos recortes, que os efeitos de sentido produzidos revelam que a docência não é constituída apenas por motivos subjetivos como a amizade ou o afeto, mas também por condições concretas que viabilizam a QVT, as quais passam pela adequada remuneração.

Em relação à categoria **Condição de Trabalho**, as sequências discursivas a seguir são representativas.

Gosto de sala de aula, **porém** só depois verifiquei o volume de **trabalho extrassala**. (Resp. 10).

A docência envolve **muito trabalho fora de sala de aula**. (Resp. 33).

A docência provoca **muito desgaste**. O professor geralmente passa seu tempo livre **preparando aulas ou corrigindo atividades**. (Resp. 34).

Pode-se compreender que as marcas linguístico-discursivas **trabalho extrassala** (Resp. 10), **muito trabalho fora de sala de aula** (Resp. 33), **muito desgaste** [...] **preparando aulas ou corrigindo atividades** (Resp. 34) materializam no discurso sentidos

¹ Trata-se do professor respondente que recebeu nesta pesquisa um número identificador, segundo a ordem em que os envelopes contendo os questionários foram abertos.

de que a docência é uma atividade laboriosa, cujo exercício extrapola o ambiente institucional da sala de aula, intervindo em outras esferas da vida.

Isso traz consequências importantes, pois segundo o relato do respondente (34), o tempo livre é preenchido por atividades acadêmicas, o que torna a docência desgastante. Para Orlandi (2001), em todo dizer há sempre não ditos que comparecem no discurso. Assim, no dizer “O professor geralmente passa seu tempo livre **preparando aulas ou corrigindo atividades**” (Resp. 34), há um não dito que diz que instantes de tempo livre deveriam servir ao descanso, ao bem estar pessoal, à reposição das forças físicas e psíquicas.

Eis o problema: a rotina de trabalho dos professores, ou seja, as aulas ministradas, as orientações concedidas, as reuniões institucionais etc., os obrigam a levar trabalho para o ambiente doméstico. Isso provoca uma cisão no sentido atribuído ao fazer docente como é expresso no seguinte trecho: “**Gosto** de sala de aula, **porém** só depois verifiquei o volume de **trabalho extrassala**”. (Resp. 10). Aqui a atividade de dar aula é significada por meio do verbo gostar, e logo depois desse verbo que possui o um tom positivo tem-se a conjunção adversativa “**porém**” o que explicita ideias contrárias no mesmo discurso. Os efeitos de sentido indicam que o professor representa de maneira positiva a expressão linguístico-discursiva “sala de aula”, mas de maneira negativa as condições de seu trabalho que excedem o ambiente acadêmico.

A seguir, apresenta-se algumas sequências discursivas referentes à categoria **Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades**.

A **docência** contribui para o **aperfeiçoamento profissional, interação acadêmica** e oportunidade de **contribuição social**. (Resp. 31).

Acredito que é através da educação que podemos **tornar um Brasil melhor**. (Resp. 22).

A **troca professor/aluno** na busca por uma **sociedade mais justa**. (Resp. 9).

Ser um agente profissional **transformador**. (Resp. 4).

Há aqui uma filiação de sentido que aponta para o papel transformador da docência, no que diz respeito à construção de uma “**sociedade mais justa**” (Resp. 9). Essa é a matriz de sentido, pois correspondem a uma mesma rede de memória. É preciso considerar que há um assujeitamento via formação discursiva que condiciona aquilo que pode ou não pode ser dito no contexto de uma IES. É deste lugar social e historicamente marcado que os

dizeres são produzidos e significados. Logo, mudando as condições de produção, muda-se o discurso. Orlandi (2001) afirma, assim, que uma dada formação discursiva se define como aquilo que pode e deve ser dito em uma determinada formação ideológica, em uma dada conjuntura sócio-histórica.

“**Tornar um Brasil um país melhor**” (Resp. 22), por meio do exercício docente, é um dizer que expressa posições ideológicas construídas historicamente como, por exemplo, a liberal, a qual toma a educação formal, a escola, como uma instituição redentora dos problemas sociais, ocultando, por sua vez, os determinantes econômicos e políticos desses problemas.(SAVIANI, 2000).

Sobre a dimensão “**Oportunidade de crescimento e segurança**”, analisam-se, a seguir, algumas sequências discursivas.

Pela possibilidade de **crescer profissionalmente**. (Resp. 17).

Perceber e poder acompanhar, participar do processo de aprendizagem e **crescimento pessoal** do **outro** com ele também **crescer** (Resp. 21).

O fato de poder colaborar com o **crescimento pessoal**, com a realização ou possibilidade de **ajudar alguém** a se realizar. (Resp. 3).

Pode-se compreender por meio das marcas linguístico-discursivas, que em **renovar** e **criar** sempre (Resp. 33), **crescimento pessoal** do **outro** com ele também **crescer** (Resp. 21), **ajudar alguém** a se realizar. (Resp. 3), os verbos criar, crescer e ajudar materializam no discurso sentidos de que a docência é uma profissão dinâmica que possibilita o novo, oferecendo oportunidades de crescimento profissional. Esse é um importante aspecto do trabalho, pois a insatisfação do trabalhador repercute sobre suas atividades, neste caso o ensino, e pode levá-lo à desmotivação e ao desinteresse, bem como à falta de identidade entre o docente e a instituição.

Na sequência, têm-se os dizeres sobre a categoria **Integração social no trabalho**.

Encontros periódicos para **trocas de experiências** e reflexões sobre a prática. (Resp. 1).

Aprimorar a **interação entre docentes e coordenadores de cursos**. (Resp. 11).

Enfatizar a **cooperação nas relações interpessoais**, sociais ou acadêmicas. (Resp. 21).

Há aqui uma filiação de sentido que aponta para as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Essa filiação dá-se a partir de dizeres como “**Encontros periódicos**”

e “**trocas de experiências** (Resp. 1), “**Aprimorar a interação entre docentes e coordenadores de cursos**” (Resp. 11), “**cooperação nas relações interpessoais**” (Resp. 21)”. Os docentes ao enfatizarem a necessidade de mudanças no ambiente de trabalho, apontam para possíveis dificuldades porque passa a instituição no que se refere à manutenção positiva das interações grupais. Esses resultados devem ser observados com atenção pela IES, pois conforme Walton (1973), as possibilidades de o trabalhador ter uma satisfatória integração social no trabalho decorrem de ambiente harmonioso e cooperativo.

O gesto de interpretação aqui se baseia na hipótese de que os dizeres sobre categoria Integração social no trabalho expressam um problema institucional mais ligado à hierarquia, às relações de poder entre direção, coordenação e professores, pois quando os docentes falam sobre as relações interpessoais que se aproximam da comunidade acadêmica, os discursos tendem a ser positivos.

Sobre a categoria **Constitucionalismo**, não se encontrou marcas linguístico-discursivas que tratem explicitamente desse tema. Há dizeres que se aproximam como no seguinte relato: “Relacionamento entre os profissionais e **política de saúde do trabalhador** a ser implantada.” (Resp. 30), mas ele é isolado, não se regulariza, mas sendo produzida, significa. De outro lado, há, nessa dimensão do trabalho, um silenciamento coletivo.

A AD permite que se pense não só os dizeres e os discursos, mas também os não-ditos, ou seja, os silenciamentos discursivos, os quais são significantes. O silêncio é uma forma de se trabalhar o não dito. Trata-se do silêncio que “pode ser pensado como a respiração da significação, o lugar do recuo necessário para que se possa significar, para que o sentido faça sentido. [...] Silêncio que indica que o sentido sempre pode ser outro.” (ORLANDI, 2001, p.83). Sendo assim, pode-se afirmar o que a ausência de dizeres sobre a categoria de Constitucionalismo expressa, por sua vez, um movimento que tende a questionar o lugar institucional de onde falam esses sujeitos cuja interpelação pode sugerir reflexões sobre a manutenção das garantias trabalhistas.

Sobre a dimensão “**Trabalho e espaço total de vida**”, tem-se os seguintes discursos.

Capacidade de conciliar **atividade laboral e lazer**, bem como preservar a saúde e administrar conflitos. (Resp. 2).

Corresponde à integral formação e desenvolvimento humano, formando um tripé: **Trabalho-lazer-cultura**. (Resp. 4).

Satisfação de poder trabalhar e ser feliz, ter momentos de **descanso e lazer**. (Resp. 32).

Nesse conjunto de sequências, as marcas linguístico-discursivas inscrevem no discurso sentidos de que a QVT é atingida pela mobilização de diferentes dimensões da vida da pessoa e de seu meio. Os efeitos de sentido refletem, assim, a percepção que os docentes possuem dos aspectos que compõem os âmbitos de interação desses sujeitos; trabalho, lazer e cultura quando harmonizados parecem atender às expectativas de uma vida boa, contribuindo para a realização e satisfação pessoal.

Sendo o trabalho uma parte inseparável da vida humana, torna-se difícil separar vida pessoal da vida profissional. Logo, a Qualidade de Vida depende da capacidade que o indivíduo tem de relacionar as diversas frentes assumidas (família, lazer, trabalho etc.). Para o presente estudo, acredita-se que Qualidade de Vida e Qualidade de vida no trabalho estão intimamente relacionadas, havendo aí desequilíbrio, as múltiplas dimensões da vida do trabalhador são afetadas.

A seguir, sequências discursivas ilustram a dimensão “**Relevância social da vida no trabalho**”.

Reconhecimento profissional e a satisfação em **ver bons resultados**. (Resp. 30)

Muito bom o compartilhamento de informações, a interação e a retribuição vem do **sucesso** de nossos pupilos. (Resp. 16).

O fato de me **sentir útil** e contribuir com a formação desses alunos. (Resp. 32).

Realização pessoal. **Sentir utilidade** no que faço, tanto para mim, quanto para aqueles que estão inseridos no processo. (Resp. 1).

As marcas linguístico-discursivas “**ver bons resultados**” (Resp. 30) e “a retribuição vem do **sucesso** de nossos pupilos” (P. 12. Resp. 16), são expressões que parecem se filiar a formação discursiva do mundo dos negócios, das empresas. Assim, tais marcas dão ao discurso docente um sentido de eficiência e eficácia, bem como de produtividade. As marcas “ver” e “vêm” materializam, na língua, uma satisfação dos docentes diante de um resultado esperado em relação ao desempenho dos alunos. Por conseguinte, os efeitos positivos produzidos por esse trabalho repercutem sobre a satisfação com a QVT.

Nos recortes discursivos, os docentes empregam expressões como “me **sentir útil**” (Resp. 32) e “**Sentir utilidade** no que faço” (Resp. 1), que funcionam parafrasticamente

como marcas linguístico-discursivas que buscam materializar no discurso um sentido pessoal para o trabalho. Isso interessa à QVT, pois o trabalho passa a ser significativo para uma pessoa quando ela o acha útil, importante e legítimo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao discurso docente sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Walton (1973), pode-se afirmar que em se tratando da categoria Compensação justa e adequada, os docentes reconhecem que seus salários estão aquém do esforço despendido e que faltam condições financeiras que lhes ofereçam uma maior QVT. Pode-se destacar, ainda, a partir das marcas linguístico-discursivas que os efeitos de sentido produzidos revelam que a docência não é constituída apenas por motivos subjetivos como a amizade ou o afeto, mas também por condições concretas que viabilizam a QVT, as quais passam pela adequada remuneração.

Na categoria Condições de trabalho, o problema levantado diz respeito à sobrecarga de atividades que a docência promove. A aula em si é um processo que envolve distintos momentos como, por exemplo, a prévia preparação do conteúdo de ensino e seus possíveis desdobramentos didáticos e metodológicos o que implica, em muitos casos, levar trabalho ou provas para corrigir em casa, comprometendo seu descanso, seu lazer.

É importante lembrar que para Fernandes (1996, p. 39), “[...] não se pode esperar qualidade de vida no desempenho de pessoas que carecem de qualidade em seu próprio trabalho”. A satisfação com o ambiente de trabalho reflete-se na satisfação com a vida, interferindo no desempenho e na dimensão comportamental do trabalhador, neste caso, dos docentes do ensino superior.

Quanto à categoria Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, os efeitos de sentido indicam que os professores respondentes não tomam o trabalho como uma mera prestação de serviço, mas o tomam em sua dimensão social que visa atender tanto aos interesses profissionais, como aos interesses acadêmicos e coletivos. Por esse aspecto, o trabalho ganha uma dimensão mais ampla, tornando-se fator de realização e satisfação pessoal.

Considerando a categoria Oportunidade de crescimento e segurança, os efeitos de sentido produzidos explicitam que os dizeres se constituem em uma formação discursiva

universitária, na qual historicamente se filiam dizeres vinculados à socialização dos bens culturais, à formação humanística, à formação técnico-científica, dentre outros. Esse é um espaço almejado. Produz imaginários de segurança e estabilidade, bem como de reconhecimento social. Trabalhar em um ambiente em que há espaço para o desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional torna-se fonte de satisfação, o que faz elevar à Qualidade de Vida no Trabalho.

Sobre a categoria Integração Social no Trabalho, pode-se afirmar, a partir dos dados analisados, que o docente se sente mais seguro e satisfeito com sua QVT, quando sabe que pode contar com o auxílio de seus pares (direção, coordenações e professores), tanto no aspecto profissional como pessoal. Para isso ocorrer, algumas dimensões de seu local de trabalho precisam funcionar equilibradamente, tais como: igualdade de oportunidades, nível de relacionamento saudável entre o trabalhador e instituição, manifestos no auxílio mútuo e respeito às individualidades e senso comunitário – sentido de comunidade que vai além das ações do trabalho (WALTON, 1973).

Na categoria Constitucionalismo, compreende-se que no discurso dos respondentes houve um silenciamento. O não dizer pode estar garantindo aqui o movimento de sentidos. O silêncio é a respiração da significação, conforme afirmou Orlandi (2001). O silêncio sobre as relações trabalhistas expressa que os sentidos podem ser outros. Sentidos que, por meio do silêncio, produzem resistência e questionamento.

Em relação à categoria Trabalho e espaço total da vida, os efeitos de sentidos revelam que para os docentes participantes da pesquisa, a satisfação com a vida no trabalho não depende unicamente de uma remuneração adequada, mas também de outros elementos como o equilíbrio quanto à carga de trabalho, a sensação de segurança no emprego e a contribuição social da profissão, bem como o tempo disponível para o descanso e lazer.

As contribuições originadas dos estudos sobre QVT, neste texto, evidenciam a necessidade de se promover estudos sobre o tema a partir de metodologias que considerem os diversos discursos presentes no âmbito das organizações, como a Análise do Discurso.

Acredita-se que frente ao cenário econômico atual, caracterizado pelas rápidas mudanças e frequentes incertezas, informação e conhecimento passam a representar um importante instrumento no que se refere à construção de vantagens competitivas. As pessoas, neste contexto, são a principal fonte de obtenção de informações; conhecer as imagens e discursos que possuem de seu exercício profissional, de seu lugar nas relações de trabalho, do lugar histórico e social da instituição etc., assume papel estratégico para a

sobrevivência e eficácia das empresas. Suas avaliações e opiniões tornam-se cruciais para se detectar os fatores intervenientes à Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo para a satisfação do cliente interno e externo.

REFERÊNCIAS

BERTUOL, F. P. **Qualidade de vida de professores de licenciaturas**. Curitiba, 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Centro de Teologia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Disponível em [http:<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=2007840003019007P0>](http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=2007840003019007P0). Acesso em: 06 de maio. 2013.

BIAZZI, Jr, F. O trabalho e as organizações na perspectiva sociotécnica. **Revista de Administração de Empresas**, v.1, n.34, p.30-37, jan./fev. 1994.

CAMARA, P; GUERRA, P; RODRIGUES, J. **Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. 3.ed. Lisboa: Dom Quixote, 1999.

BRANDÃO, H. H. N. **Introdução à Análise do Discurso**. Campinas: Ed. Unicamp, 1991.

CAMARA, P.; GUERRA, P; RODRIGUES, J. **Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. 3.ed. Lisboa: Dom Quixote, 1999.

CARRIERI, A. de P. *et al.* Contribuições da análise do discurso para os estudos organizacionais. **Economia e Gestão**, v. 6, n. 12, 2006.

CAÑETE, Ingrid. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Claudia - Org. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre, Ed. Bookman, 2004.
EFRON, B.; TIBSHIRANI, R.. **An Introduction to the Bootstrap**. Chapman & Hall, 1993.

COURTINE, Jean-Jacques. **Análise do discurso político: os discursos comunistas endereçados aos cristãos**. Langages, Paris, Larousse, n. 62, 1981. p. 9-128.

FACULDADE DE PIMENTA BUENO. **Regimento geral da Faculdade de Pimenta Bueno-FAP**. Pimenta Bueno/RO, 2008.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho** – como medir para melhorar. ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 1996.

HUSE, E.F.; CUMMINGS, T.G. **Quality-of-work-life: organization development and change**. 3 ed. St. Paul: West Publishing Co., 1985.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, C. **Produção, circulação e funcionamento da censura na ditadura militar brasileira e no fascismo italiano: a censura na ordem do discurso**. Tese (Doutorado). Universidade Federal Fluminense, Instituto de Letras, 2009. 187p.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso**, Princípios e Procedimentos. São Paulo: Pontes, 2001.

PÊCHEUX, M. **Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. Tradução de Eni P. Orlandi et al. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 1995.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. Cap. 1. In: SANT'ANNA, A.S.;

KILIMNIK, Z.M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SOUZA, F. K. N.; ZIVIANI, F. **A qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral**. E-Civitas (Belo Horizonte), v. III, p. 12, 2010. Tijuca, 1970.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.8, n.1, Jan/Mar. 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W.A. **Problems and solutions in the quality of working life.** Human Relations, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979