

MADELON FERREIRA MONGRUEL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS MOTIVACIONAIS:
UM ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DO PROGRAMA DE MESTRADO EM
ODONTOLOGIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR**

**PONTA GROSSA
2008**

MADELON FERREIRA MONGRUEL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS MOTIVACIONAIS:
UM ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DO PROGRAMA DE MESTRADO EM
ODONTOLOGIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR**

Dissertação apresentada para obtenção do título
de mestre na Universidade Estadual de Ponta
Grossa, Área Ciências Sociais Aplicadas.

Orientador: Prof. Dr. Constantino Ribeiro de
Oliveira Junior

**PONTA GROSSA
2008**

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Setor de Processos Técnicos BICEN/UEPG

Mongruel, Madelon Ferreira
M743q Qualidade de vida no trabalho e seus reflexos motivacionais : um estudo de caso com docentes do programa de mestrado em odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa a partir de uma perspectiva interdisciplinar. / Madelon Ferreira Monguel . Ponta Grossa, 2008 188f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas),
Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Orientador: Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior

1. Motivação. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Docentes universitários. 4. Universidade Estadual de Ponta Grossa.
I. Oliveira Junior, Constantino Ribeiro de. II. T

CDD : 658.314

MADELON FERREIRA MONGRUEL

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS MOTIVACIONAIS:
UM ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DO PROGRAMA DE MESTRADO EM
ODONTOLOGIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR

(Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre na Universidade Estadual de Ponta Grossa, Área de Ciências Sociais Aplicadas).

Ponta Grossa, 17 de julho de 2008.

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior - Orientador
Doutor em Educação Física
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti
Doutor em Educação Física
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Profa. Dra. Solange Aparecida Barbosa de Moraes Barros
Doutora em Serviço Social
Universidade Estadual de Ponta Grossa

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo Dom da vida e por me dar forças para trilhar o caminho de um estudante de mestrado.

Em especial, aos meus irmãos Osni Jr e Osnara pela paciência, apoio e contribuição fundamentais neste trabalho.

Ao falecido pai Osni, pelo exemplo de caráter pessoal e profissional.

À minha querida mãe Neiva e irmãs Ana Luiza e Regina pela torcida e ajuda em cuidar da Maria Beatriz.

Ao meu marido pela força, carinho e amor dispensados nas horas mais difíceis e pelo apoio na confecção das figuras e quadros.

Aos meus sogros pela parceria e colaboração para que eu pudesse caminhar com esta pesquisa.

À minha amada filha pela paciência e compreensão nos momentos em que estive ausente.

Ao meu orientador Profº Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior pela compreensão e delicadeza com que sempre me atendeu, e por todas as recomendações valiosas para este trabalho.

Aos professores do mestrado de Ciências Sociais Aplicadas pela forma competente com que atuaram.

Ao professor Dr. Luiz Alberto Pilatti pelo envolvimento e presteza com que colaborou com materiais e sugestões para este estudo.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa e ao Programa de pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas por possibilitarem meu crescimento profissional e pessoal.

Ao programa de pós-graduação em Odontologia pela oportunidade de desenvolver a pesquisa, e aos professores que permitiram e contribuíram para este estudo.

Ao professor Celso Bilynkiewicz dos Santos e sua esposa Morgana pela parceria na tabulação dos dados.

Aos professores Rosicler e Paulo pelas correções e revisões.

Às amigas Larissa, Krischina, Simone, Sulimar, Carolina e Tais pela paciência e companheirismo durante os grandes momentos da minha vida, em especial na caminhada deste mestrado.

Sem trabalho, toda vida apodrece.
Mas, sob um trabalho sem alma
a vida sufoca e morre.

(Albert Camus)

RESUMO

O estudo aborda a qualidade de vida numa perspectiva interdisciplinar, por envolver várias ciências, como saúde, psicologia, ergonomia, sociologia, administração, entre outras. Este estudo teve por objetivo verificar a percepção dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG a respeito da temática proposta, relacionando a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação. O primeiro objetivo específico foi identificar o cenário teórico referente à motivação e qualidade de vida no trabalho, constituindo-se na fundamentação teórica. Na fundamentação teórica foi adotado o enfoque biopsicossocial, nos trabalhos de Limongi-França, segundo o qual, deve-se olhar a empresa e as pessoas que nela trabalham como um todo para a construção da qualidade de vida no trabalho. O segundo objetivo específico foi compreender os motivos pelos quais os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG percebem o seu trabalho satisfatório ou insatisfatório. A pesquisa exploratória descritiva, de caráter quanti/qualitativa, foi realizada entre os meses de abril e maio de 2008, através de um estudo de caso, utilizando os questionários PMT e WHOQOL-BREF, e entrevistas semi-estruturadas. Os resultados obtidos demonstram que os docentes sentem-se motivados para o trabalho, bem como percebem sua qualidade de vida e a relacionam com o trabalho, pois, conforme as respostas, 'adoram o que fazem', sentindo-se satisfeitos com as atividades realizadas. A partir desse levantamento foi realizada uma correlação entre os instrumentos para traçar um padrão de comportamento entre os escores satisfatórios do WHOQOL-BREF, em relação ao PMT. As conclusões da presente pesquisa trazem aspectos que podem ser melhorados, apesar de não serem considerados insatisfatórios, como melhorar a estrutura física e ferramentas para o trabalho, e também realizar reuniões periódicas entre os docentes para maior cooperação entre eles e comprometimento.

Palavras-chave: Motivação. Qualidade de vida no trabalho. Docentes universitários. Universidade Estadual de Ponta Grossa.

ABSTRACT

This study deals with the quality of life in an interdisciplinary perspective, since it involves many sciences, such as health, psychology, ergonomics, sociology, administration, and others. This research aimed to verify the professors' perception of the Dentistry Master Degree Program at the UEPG, on the suggested theme, linking the quality of life, quality of life at work and motivation. The first specific goal was to identify the theoretical scenario regarding motivation and quality of life at work, making up the theoretical base. In the theoretical base was adopted the biopsychosocial approach, by Limongi-França, according to which, the company and the workers at it must be observed as a whole for the construction of the quality of life at work. The second goal was to understand the specific reasons for which the professors of the Dentistry Master Degree Program at the UEPG perceive their work satisfactory or unsatisfactory. The descriptive exploratory research of quantitative / qualitative character, was carried out from April to May 2008, through a case study, using PMT and WHOQOL-BREF questionnaires, and semi-structured interviews. The results show that the professors feel motivated to work and realize their quality of life and relate it to their work because, according to their answers they 'love what they do', and feel satisfied with their activities. From this survey, a correlation was done among the instruments to trace a pattern of behavior in the satisfactory scores, of the WHOQOL-BREF, comparing to the PMT. The conclusion of this search brings aspects that can be improved, although they are not considered unsatisfactory, like to improve the physical structure and tools for work, and also schedule regular meetings for the professors to greater cooperation among them and commitment.

Keywords: Motivation. Quality of life at work. University Professors. Ponta Grossa State University.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Conceitos de desenvolvimento relacionados a qualidade de vida	20
Figura 1 – Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow.....	30
Figura 2 – Necessidades Humanas Básicas.....	30
Quadro 2 – Teoria X e Y	32
Quadro 3 – Fatores Motivadores.....	33
Quadro 4 – Fatores Higiênicos.....	33
Figura 3 – Comparação dos Modelos de Motivação de Maslow e Herzberg	36
Quadro 5 – Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida por Walton	44
Quadro 6 – Indicadores da Qualidade de Vida por Westley.....	45
Quadro 7 – Blocos para avaliação da QVT	45
Figura 4 – Fatores que influenciam o Projeto de Cargo e a Qualidade de Vida no Trabalho	46
Quadro 8 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	47
Figura 5 – Dimensões Essenciais do Trabalho e Resultados Pessoais.....	50
Figura 6 – Enfoque Biopsicossocial	55
Quadro 9 – Variáveis Independentes	56
Quadro 10 – Variáveis Dependentes	56
Quadro 11 – Conceitos em qualidade de Vida no Trabalho.....	61
Figura 7 – Estrutura do WHOQOL-BREF.....	67
Figura 8 – Média Dimensões Essenciais de Trabalho e Potencial Motivador do Trabalho	79
Figura 9 – Aspectos de Qualidade de Vida	85
Figura 10 – Domínios de Qualidade de Vida, QGQV e Média de QV	87
Figura 11 – Classificação dos Coeficientes de Correlação a partir dos seus valores Máximo e Mínimo.....	91
Figura 12 – Correlação entre o PMT e os Aspectos e Domínios de Qualidade de Vida	93
Figura 13 – Árvore de Decisão.....	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística Descritiva das Dimensões Essenciais de Trabalho e do Potencial Motivador do Trabalho	78
Tabela 2 – Escores das Dimensões Essenciais de Trabalho e do Potencial Motivador do Trabalho.....	80
Tabela 3 – Estatística Descritiva dos Aspectos de Qualidade de Vida	83
Tabela 4 – Estatística Descritiva das Questões Gerais da QV e dos Domínios de Qualidade de Vida	86
Tabela 5 – Correlação entre os resultados dos instrumentos estruturados para JDS e WHOQOL-BREF.....	92
Tabela 6 – Correlação entre as informações da população e dimensões essenciais do trabalho e o Potencial Motivador de Trabalho.....	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AU	Autonomia
CNE	Conselho Nacional de Educação
CR	Conhecimento dos resultados
DE	Dedicação exclusiva
FB	<i>Feedback</i>
FE	<i>Feedback</i> do próprio trabalho
FT	<i>Feedback</i> extrínseco
IR	Inter-relacionamento
IT	Identidade da tarefa
JDS	<i>Job Diagnostic Survey</i>
KDD	<i>Knowledge in Data Discovery</i>
MEC	Ministério da Educação e Cultura
NIC	Necessidade individual de crescimento
PMT	Potencial motivacional da tarefa
QV	Qualidade de Vida
QVG	Qualidade de Vida Geral
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QGQV	Questões gerais de qualidade de vida
RH	Recursos humanos
RP	Responsabilidade percebida
SP	Satisfação percebida
ST	Significado da tarefa
TIDE	Tempo integral e dedicação exclusiva
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
VH	Variedade de habilidades
WEKA	<i>Waikato Environment for Knowledge Analysis</i>

SUMÁRIO

Considerações iniciais.....	12
Capítulo 1 - Fundamentação teórica	
1.1 O trabalho na sociedade do conhecimento e as mudanças ocorridas em relação à qualidade de vida.....	18
1.2 Teorias administrativas e a motivação.....	27
1.3 Qualidade de vida no trabalho e seus principais modelos para investigação.....	38
1.3.1 Modelo de Walton.....	42
1.3.2 Modelo de Westley.....	44
1.3.3 Modelo de Fernandes.....	45
1.3.4 Modelo de Werther e Davis.....	46
1.3.5 Modelo de Nadler e Lawler.....	47
1.3.6 Modelo de Huse e Cummings.....	48
1.3.7 Modelo de Hackman e Oldham.....	48
1.3.8 Modelo de Rodrigues.....	52
1.3.9 Modelo de Quirino e Xavier.....	53
1.3.10 Modelo de Goulart e Sampaio.....	53
1.4 Qualidade de Vida no trabalho nos moldes da visão biopsicossocial de Limongi-França.....	54
Capítulo 2 – Procedimentos da pesquisa	
2.1 Metodologia.....	62
2.1.1 Instrumentos de coleta de dados	
2.1.1.1 Potencial Motivador do Trabalho - PMT.....	64
2.1.1.2 “WHOQOL-BREF”.....	65
2.1.1.3 Entrevista semi-estruturada.....	68
2.2 Procedimento de coleta de dados	70
2.3 Local da pesquisa de campo	
2.3.1 Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG	71
2.3.2 Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG	74
Capítulo 3 – Apresentação e discussão dos resultados.....	77
3.1 Questionários.....	78
3.2 Entrevistas.....	98
Considerações finais.....	105
Referências bibliográficas.....	112
Bibliografia consultada.....	118
Apêndice 1 – Carta explicativa sobre a pesquisa.....	120
Apêndice 2 – Termo de Consentimento de Participação no Estudo.....	122
Anexo 1 – Instrumento Potencial Motivador do Trabalho	124
Anexo 2 – Instrumento WHOQOL-BREF.....	130
Anexo 3 – Dados do corpo discente da UEPG em 2007.....	135

Anexo 4 – Dados do corpo docente da UEPG em 2007.....	139
Anexo 5 – Docentes por qualificação em 2008.....	141
Anexo 6 – Tabela de pontuação das atividades docentes por áreas de competência das Pró-Reitorias.....	145
Anexo 7 – Recomendação e reconhecimento do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.....	154
Anexo 8 – Relação de cursos recomendados e reconhecidos.....	156
Anexo 9 – Ficha de Avaliação da Capes.....	159
Anexo 10 – Caderno de indicadores da Capes.....	161
Anexo 11 – Tabela de pontuação das atividades docentes.....	166
Anexo 12 – Programa de Qualidade Institucional na UEPG.....	179
Anexo 13 – Entrevistas com os docentes.....	183

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O tema da presente pesquisa é a motivação relacionada à qualidade de vida no trabalho (QVT). Os estudos sobre QVT normalmente mostram o ambiente empresarial na esfera privada, em especial nas indústrias. Essa preocupação é devida às constantes mudanças na economia mundial e aos avanços tecnológicos que acabam por interferir e influenciar as relações de trabalho e também as relações sociais.

Ao tratar sobre QVT é necessário ressaltar que, o conceito de qualidade de vida (QV) vem sendo discutido e analisado por estudiosos de diferentes campos do saber, como economia, ciências sociais, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais especialidades da saúde. As condições econômicas, o meio ambiente, a capacidade laborativa das pessoas, a estrutura familiar e respectiva ajuda mútua e a disponibilidade de serviços de saúde e outras formas de apoio institucional, exercem influência na criação e manutenção de uma vida com qualidade, sendo a busca incessante pela melhoria da QV, caracterizada como a constante necessidade de querer viver bem, almejar novas condições em seu cotidiano, desejar superar as condições adversas, o que diferencia a espécie humana dos outros animais.

Isso se traduz na QVT, pois esta é uma das esferas da QV. Nesse contexto, o tema QVT envolve diversas áreas, tendo como foco principal a interdisciplinaridade, o que possibilita novas formas de análise e solução de problemas, estabelecendo formação e produção científica. Hoff et al. (2007) entendem que a construção de conhecimento interdisciplinar exige do pesquisador uma postura diferenciada da tradicionalmente adotada, sendo necessário desenvolver novos paradigmas e métodos que assegurem o rigor e a confiabilidade do conhecimento gerado.

A grande difusão da interdisciplinaridade é esclarecida por Sartor (2003) no sentido em que o termo *monodisciplinaridade* significa especialização e isolamento do saber acadêmico; o termo *pluri* ou *multidisciplinaridade* significa justaposição de disciplinas; e o termo *transdisciplinaridade* significa associação sem fusão, e distinção sem separação de disciplinas. No entendimento desse autor, interdisciplinaridade incorpora a característica de englobar um conjunto de necessidades que diferem e mudam constantemente.

disciplinas complementares na concepção e análise de uma problemática comum, e assim a interdisciplinaridade é um indício de vitalidade intelectual.

Verifica-se que a temática QVT pressupõe a interdisciplinaridade, e, a partir dos métodos e teorias utilizados como referências para este estudo, buscou-se explorar e avançar na produção científica.

A pesquisa aqui realizada verificou a questão da motivação e da QVT como instrumento para cidadania, verificando historicamente como essa temática vem sendo discutida. Bodstein (1997) considera a cidadania como medida de igualdade e de convivência coletiva. A autora explica que a cidadania e a democracia passam por um processo de extensão para outras esferas da vida, o que significa que diversos aspectos da sociedade civil pressupõem ação coletiva e intervenção estatal de novo tipo. A autora ainda complementa que a preocupação gira em torno de novos direitos e novas formas de regulamentação para o conjunto da sociedade.

Limongi-França (2007, p. 25) diz que os paradoxos da vida moderna constituem um novo paradigma para as ciências sociais e que, assim, é necessário o desenvolvimento da cidadania, a responsabilidade e projetos sociais, a igualdade com liberdade, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.

Apesar de a Constituição Brasileira dispor como direitos, tanto a cidadania, quanto o trabalho, o cenário atual não permite o exercício pleno desses direitos. E é nesse contexto que surge a preocupação das empresas e organizações com o bem-estar dos seus funcionários, através da preocupação com a QVT e a motivação dos mesmos.

Almejando a sobrevivência num mercado altamente competitivo e uma maior produtividade, as empresas, inicialmente as indústrias, passaram a tratar seus recursos humanos como diferencial competitivo. Fernandes (1996, p. 11) afirma que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio.

A constante evolução nos sistemas de gerenciamento de negócios ultrapassa as fronteiras da indústria, e assim a sociedade do conhecimento deposita os diferenciais competitivos nos recursos humanos também nas áreas agrícola, rural, comércio e prestação de serviços, que é o caso das Universidades.

Uma Universidade caracteriza-se como uma instituição social, legitimada pela conquista da autonomia do saber. Gera saber e desempenha seu papel social nas áreas científica, tecnológica, artística, entre outras. Essa função social, segundo Gonzales (2007) ocorre em razão de sua tríade de atribuições – ensino, pesquisa e extensão, remetendo-se a uma responsabilidade institucional que o ensino superior tem com a sociedade que o suporta, independentemente do caráter privado ou público.

Oliveira (2001) também explica que até o nome Universidade pressupõe universalidade agindo nessas três frentes: no **ensino**, permitindo formação profissional, técnica e científica; na **pesquisa**, como base para a busca e descoberta do conhecimento científico; e na **extensão**, pela materialização de serviços e integração com a sociedade.

Devido a essas três frentes de atuação de uma Universidade, pode-se dizer que elas são grandes agendas de mudanças e transformações da sociedade e nesse sentido, Likert (1971) coloca que há uma mudança cultural na sociedade, onde as pessoas passam a ser educadas com mais autonomia, liberdade e iniciativa, refletindo nas organizações empresariais, prestadoras de serviço, sejam elas públicas ou particulares.

Os recursos humanos das organizações, e, portanto, também nas Universidades, são os grandes responsáveis pelo sucesso e diferencial destas. Ao tratar de motivação e QVT, é importante ressaltar que não basta verificar apenas se os ambientes de trabalho são seguros, e se as ferramentas para o mesmo estão adequadas. É necessário, também, considerar as características e o perfil do profissional, e, ainda, administrar a carga emocional ocorrida pelo trabalho.

Alguns estudos sobre QVT, como em Limongi-França (2007) e Lipp e Rocha (1996) estabelecem que a profissão de professor é uma das que mais sofrem com o estresse¹ e outras síndromes decorrentes da sua QV e QVT.

Isso ocorre, segundo observação de Orcione (2006, p. 25), porque os docentes são incentivados pelo Ministério da Educação a utilizarem cada vez mais

¹ A palavra estresse pode ser entendida de diferentes formas, como estímulo ou como resposta. Segundo a Associação Brasileira de Psiquiatria, o termo vem do inglês *stress* e significa “estar sob pressão” ou “estar sob a ação de estímulo persistente”. Dessa forma, a pessoa estressada apresenta um conjunto de alterações físicas e psicológicas, como ansiedade e depressão. Quando se trata de estressores ocupacionais, estão estes relacionados a tensões e problemas advindos de uma atividade profissional. Disponível em: <www.abpbrasil.org.br/clipping/exibClipping/?clipping=289>. Acesso em: 20 jun. 2008.

novas tecnologias para atualização, redimensionamento do tempo extra-classe para fazer cursos de qualificação/capacitação e publicar. Dessa forma, o autor entende que os docentes sentem-se forçados a atender a essas expectativas, e além de, muitas vezes, estarem submetidos a condições precárias de trabalho, se vêem inseridos em um sistema desumanizador, ou seja, que contribui para a segregação dos indivíduos e a exclusão social.

Para verificar a percepção dos docentes sobre motivação e QVT, foi realizado um estudo de caso com os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), na cidade de Ponta Grossa, Estado do Paraná.

A escolha do referido programa de pós-graduação ocorreu devido ao fato de que se trata de um Mestrado destaque na UEPG, pois a última pontuação atribuída pela Capes² foi uma pontuação alta, em relação aos demais programas de pós-graduação ofertados por esta instituição. Outro programa obteve a mesma pontuação no último relatório, mas o programa de Mestrado em Odontologia foi o escolhido entre eles por ser o mais recente, e, segundo os relatórios da Capes, o outro programa atingiu a pontuação anunciada somente no último relatório, após dez anos de sua existência.

Partindo do pressuposto que a carga de trabalho, bem como a carga de responsabilidade social e emocional dos docentes da pós-graduação, é alta – pois deles as exigências de publicações são maiores – é que o objetivo geral desta pesquisa é verificar a percepção dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa a respeito de motivação e QVT.

Os objetivos específicos são: identificar o cenário teórico referente à motivação e QVT, e compreender os motivos pelos quais os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG percebem o seu trabalho satisfatório ou insatisfatório.

A motivação e a QVT dos docentes, ao desempenharem suas atividades, ganha importância na medida em que um ambiente de trabalho saudável pode

² CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior é um órgão do Ministério da Educação, responsável por avaliar a pós-graduação *stricto sensu*, investir na formação de alto nível no país e no exterior, divulgar a produção científica e promover a cooperação científica internacional. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/sobre/historia.html>> Acesso em: 18 abr. 2008.

contribuir para o aumento da produtividade da organização, e possibilita satisfação e realização profissional individualmente.

Lipp (2006), em relação à pós-graduação, aponta vários eventos potencialmente estressores à maioria dos docentes dessa categoria, elencando dentre outros, as exigências relativas à alta produção científica. A autora demonstra as constantes pressões a que estão submetidos os professores, as quais podem resultar em uma série de comprometimentos biopsicossociais que se caracterizam, segundo ela, por baixo nível de motivação e auto-estima, além da sensação de insegurança.

Como se percebe, a motivação e a QVT são assuntos atraentes e, ao mesmo tempo, contraditórios, pois, como adverte Limongi-França (2007, p. 11) existem diferentes hábitos e estilo de vida, além de que exigências de qualificações atualmente são contínuas e crescentes.

A estrutura do trabalho conta, primeiramente, com os objetivos do estudo e o contexto em que o mesmo está inserido.

Na seqüência, no primeiro capítulo, está a fundamentação teórica, relacionando o trabalho na sociedade do conhecimento e as mudanças ocorridas em relação à QV.

Posteriormente, em termos exploratórios abordam-se a motivação e as teorias administrativas, e, verificam-se os modelos existentes sobre QVT, terminando essa fase com as colocações e entendimento biopsicossocial sobre o assunto, nos estudos de Limongi-França.

Uma revisão de literatura é uma peça importante no trabalho científico, podendo ter como objetivo recuperar a evolução histórica de determinado conceito e/ou familiarizar o pesquisador com o que já foi investigado sobre um determinado tema. (LUNA, 2002, p. 80)

No caso de uma revisão teórica de literatura, como será feita na presente pesquisa, explica Luna (2002) que o problema não é gerado por nenhuma teoria particular, mas pode ser derivado e explicado por várias. O autor adverte ainda que tal circunscrição teórica protege o pesquisador das possíveis críticas à avaliação de determinada variável segundo um parâmetro tal e não outro.

Segue o capítulo dois com a apresentação da metodologia utilizada na execução da pesquisa de campo.

No capítulo três encontram-se os resultados da aplicação dos instrumentos de coleta de dados, com a referente interpretação destes e as conclusões do estudo de caso.

O trabalho encerra com as considerações finais da pesquisa realizada e algumas recomendações para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 O TRABALHO NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO E AS MUDANÇAS OCORRIDAS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA

Grande parte das pessoas passa o maior tempo de suas vidas no trabalho. Para entender o sentido do trabalho, Schmidt (2004) aponta que este é muito mais do que uma ação para conseguir comida e moradia, é também a busca por realização profissional e pessoal.

Consolaro (2008) informa que a origem da palavra trabalho vem do latim “tripaliu”, denominação de um instrumento de tortura, e que os torturados eram os escravos e pobres, obrigados a trabalhar, pois eram destituídos de posses, e, assim, por extensão, as atividades físicas produtivas realizadas pelos trabalhadores em geral foram incorporando essa idéia de trabalho. Posteriormente, no século XIV, a palavra trabalho ganhou o sentido genérico que se conhece até hoje, que é a aplicação de forças, talentos e habilidades humanas para alcançar um determinado fim.

Santos e Fialho (1997) dizem que o trabalho é uma forma de atividade própria do homem enquanto ser social, e está relacionado com algum tipo de retorno, de ordem material ou monetária.

Verifica-se que a conotação de trabalho como algo penoso foi mudando ao longo dos anos e assim a preocupação com o comportamento humano no trabalho foi ganhando importância, até como fonte de diferencial competitivo entre as empresas e ganhos de produtividade.

Pilatti (2007, p. 49) afirma que o mundo mudou e o trabalho também. O autor esclarece que a Revolução Industrial criou um novo trabalhador, mas que a Era do Conhecimento criou outro. A Revolução Industrial trouxe processos mais sofisticados e o aumento da produtividade com máquinas e equipamentos, porém, o trabalhador acabou coisificado e mecanizado, e, em oposição a isso, houve grandes lutas por melhoria das condições de trabalho, incluindo a redução do tempo das jornadas de trabalho.

Ainda, nas palavras de Pilatti (2007), as exigências impostas aos trabalhadores do conhecimento ultrapassam as fronteiras do local de trabalho, pois a

exigência de qualificação aumentou, e ao contrário do que era previsto, a automação não deixou mais tempo disponível aos trabalhadores, e sim, diminuiu os postos de trabalho. O autor adverte que a passagem do paradigma industrial para a era da informação na nova sociedade do conhecimento traz a valorização das pessoas como capital humano, como parte de uma sociedade de oportunidades e ameaças.

Desta forma, em Pilatti (2007) aparece que, apesar da diminuição do trabalho braçal e aumento do trabalho intelectual, no contexto atual, pouco tempo tem sobrado às pessoas, pois estas vivem em constante busca de qualificação e cursos de aperfeiçoamento para se manterem no mercado de trabalho. Observa-se assim que a nova economia está nas informações, nos conhecimentos e nas idéias criativas, e que todo esse dinamismo da sociedade atual carrega consigo um enfoque nas empresas e organizações, voltado ao ser humano.

Algumas características sócio-econômicas e humanas das sociedades pós-industriais, assim chamadas por De Masi (2003), identificam novas relações entre o trabalho e o homem, segundo as quais, o epicentro do mundo desloca-se da produção quantitativa e qualitativa de objetos materiais, para uma economia intangível de informações. Isso faz com que as necessidades individuais dos homens e seus valores se modifiquem também.

Complementando suas idéias, em seu livro “O Futuro do Trabalho”, aparece o ócio criativo, o qual produz, segundo De Masi, um rendimento humano mais dependente da criatividade e introspecção do que do número de horas transcorridas em um escritório, ao contrário do que normalmente se pensa em razão do ritmo e da pressa do mundo em constantes transformações.

Reforçando o presente entendimento, para Marras (2000, p. 30) essa fase baseada no conhecimento e informação chama-se de era pós-moderna, na qual as empresas e organizações estão vivenciando uma experiência inédita, tendo que rever seus conceitos e paradigmas em todos os ângulos possíveis, especialmente no que diz respeito aos recursos humanos (RH). As mudanças econômicas, tecnológicas e de mercado estão exigindo dos profissionais não apenas habilidade para adaptação ao novo cenário, como também rapidez e criatividade.

Também nas palavras de Gutierrez (2005, p.15) aparece a preocupação das empresas e organizações em relação à QV de seus funcionários. Isso ocorre em razão da economia estar hoje baseada na informação e inovação, e, que além das

rápidas transformações dos mercados, isso se dá também em decorrência da retração, cada vez maior, do Estado em atender as demandas sociais.

Em meio a essa turbulência de acontecimentos, o indivíduo percebe ainda mais a necessidade de buscar QV, preocupando-se também com sua motivação e QVT.

Ao tratar de QV, vários aspectos estão envolvidos. Para Vivarta (2003, p. 20) ter acesso à moradia, à água de qualidade e a uma rede apropriada de saneamento básico são algumas questões relacionadas à promoção de saúde e conseqüentemente à QV. A distribuição de renda, o desenvolvimento econômico, social e humano também são questões relacionadas à QV. A autora esclarece alguns conceitos relacionados ao desenvolvimento e os divide em três: econômico, social e humano. Com base nas explicações de Vivarta (2003) apresenta-se abaixo um quadro sintetizado a respeito desses conceitos (p. 77):

Desenvolvimento econômico:	é traduzido pelo crescimento econômico (aumento do Produto Interno Bruto <i>per capita</i>) acompanhado pela melhoria do padrão de vida e do consumo da população e por alterações fundamentais na estrutura da economia de um País. Caracterizam o desenvolvimento econômico fatores como, por exemplo, o crescimento da atividade industrial em comparação com a agrícola.
Desenvolvimento social:	considera as noções de maior dignidade humana, como segurança, justiça, mobilização social, preservação cultural, participação política, acesso à saúde, à educação, à moradia, ao saneamento básico, à cultura, às condições ambientais, etc.
Desenvolvimento humano:	possui três atributos básicos: desenvolvimento das pessoas (aumentando suas oportunidades, capacidades, potencialidades e direitos de escolha), desenvolvimento para as pessoas (garantindo que seus resultados sejam apropriados eqüitativamente pela população), e desenvolvimento pelas pessoas (alargando a parcela de poder dos indivíduos e das comunidades durante sua participação ativa na definição do processo de desenvolvimento do qual são sujeitos e beneficiários). Isso significa ser eqüitativo e sustentável, na distribuição de resultados das presentes e das futuras gerações.

Fonte: Vivarta (2003) adaptado pela autora

Quadro 1: Conceitos de desenvolvimento relacionados a qualidade de vida

Assim, como aparece no quadro anterior, entende-se que o processo de desenvolvimento inclui diversos fatores como: políticos, sociais, culturais, econômicos, ambientais, entre outros. Como resultado no mundo do trabalho, apresentam-se altos índices de desemprego e a constante busca por diferenciais competitivos.

Desta forma, a sociedade como um todo, tanto do ponto de vista das empresas e organizações, como do ponto de vista dos sujeitos em busca de QV, percebe a importância dos aspectos físicos, sociais e emocionais, envolvidos nessa temática.

Por parte das empresas e organizações, começa a existir uma grande preocupação com a QV dos indivíduos em razão da grande competitividade do mercado de trabalho, o que se reflete no perfil do profissional em constante aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades, além de muita criatividade. Isso pode acarretar em altos índices de estresse.

Por parte dos funcionários, nas palavras de Marras (2000), estes buscam compensar o estresse causado pela busca frenética de resultados, e também já possuem uma consciência e desejo de viver qualitativamente melhor.

Obviamente os interesses organizacionais das empresas e os interesses pessoais dos funcionários são muitas vezes antagônicos, mas o estabelecimento de normas entre o serviço a ser prestado e a contraprestação por este deve ser claro, não devendo se restringir, como esclarece Marras (2000), a treinamentos introdutórios, apenas com informações em relação às regras, ao departamento pessoal e à segurança do trabalho, mas também, em relação a comportamentos, valores e cultura organizacional. Só assim é possível que interesses divergentes, no caso dos empregados em relação a salários, benefícios, estabilidade, etc, e no caso dos empregadores em cumprir os objetivos de produtividade, qualidade e lucratividade, possam ser satisfeitos simultaneamente, sem criar expectativas errôneas.

Para Carmello (2008), os programas de QV e saúde nas empresas e organizações objetivam facilitar a mudança no estilo de vida, combinando ações e campanhas para consciência, comportamento e envolvimento, que suportem práticas de saúde e previnam doenças.

Conforme Schmidt (2004), o tema QV tem atraído o foco de muitos estudos e pesquisas, apresentando, portanto, vários significados que refletem o momento histórico, a classe social e a cultura a que pertencem os indivíduos.

Além de estudos e pesquisas, há uma proliferação da utilização desse termo na linguagem popular, nos meios de comunicação, em campanhas publicitárias e políticas, mas apenas de forma objetiva, segundo Flanagan *apud* Schmidt (2004, p. 37), onde a preocupação se dá com fatores ambientais (qualidade do ar) e sociais (nível socioeconômico e educacional). Esses aspectos referem-se às condições externas, enquanto a QV faz referência ao que o indivíduo interpreta em suas condições e na coletividade em que está inserido, ou seja, se trata de uma noção humana que reflete experiências e valores tanto de indivíduos quanto de coletividades.

Com base na bibliografia consultada, historicamente, segundo Kluthcovsky e Takayanagui (2007), observa-se que a primeira vez que o termo qualidade foi empregado, foi por Pigou³, em 1920, em sua obra “The Economics of Welfare”, cuja temática versava sobre economia e bem-estar, calcada na discussão da necessidade do Estado em dar suporte às pessoas menos favorecidas, assim como na análise do impacto dessa ação nas suas vidas e no orçamento governamental. Nessa época, o termo não ganhou destaque, passando ao esquecimento.

Meerberg (1993, p.137) conceitua QV como um “sentimento global de satisfação de vida” e demonstra que este termo vem sendo utilizado após a Segunda Guerra Mundial como um indicador de “boa vida”. Para essa autora, a QV também tem dois componentes, um objetivo e outro subjetivo. No primeiro componente, o objetivo, avaliam-se os recursos materiais e capacidade física, e no segundo, o subjetivo, é avaliado o senso de satisfação pessoal intrínseco à QV. Desta forma, Meerberg (1993) coloca que QV é um termo de definição múltipla e diversificada, de visão uni e multidimensional que compõe os atributos de QV.

Conforme Paschoal (2001), o termo passou a ser amplamente utilizado após a Segunda Guerra Mundial, quando se associava à noção de sucesso à melhoria do padrão de vida, a partir da aquisição de bens materiais, passando a

³ Economista britânico que desafiou a tradição neoclássica relativamente à substituição da ação industrial privada pelo Estado, na esfera econômica, bem como centrou suas teorias em que certos empreendimentos não lucrativos para os empresários privados eram muito necessários à comunidade. Disponível em: <<http://www.dec.ufcg.edu.br/biografias/EcACPigu.html>>. Acesso em: 03 mar. 2008.

fundamentar críticas políticas, na busca pelo crescimento econômico, sendo que uma sociedade era tida como desenvolvida pelo nível de QV de sua população. Com o passar do tempo, esse conceito estritamente econômico atrela-se à noção de desenvolvimento social, tais como educação, saúde e lazer, dentre outros.

Ainda em se tratando de definir o que é QV, vale ressaltar que o termo ganhou notoriedade quando utilizado em público, segundo Fleck (1998), pelo Presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, quando declarou que os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos, mas sim através da QV que proporcionam às pessoas. Daí se iniciou um movimento partilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos em torno da temática QV.

A definição colocada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre QV é que ela diz respeito ao modo como o indivíduo interage, com sua individualidade e subjetividade, com o mundo externo, assim influenciando-o e sendo influenciado por ele (CAÑETE, 2004, p. 395).

Seguindo essa idéia, Cañete (2004, p. 395) defende que QV é um conceito dinâmico, contingencial, abrangente, individual, e, ao mesmo tempo, coletivo e multidisciplinar, pois envolve várias ciências, como a saúde, a psicologia, a pedagogia, a ergonomia, a sociologia, a filosofia, a economia, a administração, a engenharia, entre outras.

Essa constante transformação ocorre devido ao fato de que cada ser humano tem seus valores, expectativas e motivações, e estas, podem mudar ao longo do tempo. Cañete (2004) esclarece que tais valores, expectativas e motivações se transformam por origem interna, referente à personalidade, sentimentos e emoções, bem como por origem externa, devido a mudanças sociais, culturais, políticas e econômicas.

Assim, as circunstâncias e contingências modificam a percepção sobre QV, pois o que é QV para um sujeito, hoje, pode não ser, amanhã. Isso que ocorre em relação ao indivíduo, ocorre também para as organizações e para a sociedade como um todo.

Na visão de Patrick e Ericsson (1998, p. 16), QV significa “coisas diferentes para diferentes pessoas, refletindo o conhecimento e experiência”. Acrescenta ainda que a mesma pessoa também pode mudar de percepção sobre a QV, ou seja, quando está doente considerar QV como sendo saúde e quando está bem como

sendo o fato de possuir dinheiro.

Lopez (1996, p. 5) também coloca que QV é um conceito multidimensional, o qual depende da obtenção e da manutenção de uma conjunção adequada das seguintes funções: bem-estar físico e material, atividades cívicas, sociais e comunitárias, desenvolvimento pessoal, relacionamentos com as demais pessoas e lazer.

Nessa linha, Corrêa (2001) demonstra em seus estudos que inicialmente QV estava muito ligada à quantificação de recursos econômicos ou financeiros para determinado indivíduo ou sociedade, mas que essa visão economicista tem sido criticada por outros autores desta temática.

Atualmente, Corrêa (2001) esclarece que seria uma sensação de bem-estar dos indivíduos, relacionada com aspectos materiais e objetivos, bem como com aspectos subjetivos, como, por exemplo, a satisfação.

Já no entendimento de Demo (1996, p.11) sobre QV, esta está relacionada ao desafio de fazer história humana com convivência social e humanização. Assim o autor diz que a QV não pode estar baseada somente na sobrevivência biológica, reforçando também a questão do bem-estar em todas as áreas. Toma o conceito de desenvolvimento humano traduzido como oportunidade, a qual pode ser potencializada ou minimizada, dependendo de circunstâncias dadas e da capacidade de construir e participar na sociedade.

De acordo com Santos e Martins (2002), o conceito de QV, por ser muito abrangente, pode ser equacionado em três âmbitos de análise. Primeiro, a distinção entre os aspectos materiais e imateriais da QV. Quanto aos aspectos materiais, estes se referem às necessidades humanas básicas, de natureza física e infraestrutural, considerados historicamente, para as sociedades menos desenvolvidas, fatores decisivos. Hoje, os aspectos imateriais, tais como o meio ambiente, o patrimônio cultural e o bem-estar tornaram-se essenciais.

Desta forma, deve-se distinguir entre os aspectos individuais e os coletivos. Os componentes individuais mais relacionados com a condição econômica, à condição pessoal e familiar dos indivíduos, às relações pessoais, e os componentes coletivos mais diretamente relacionadas com os serviços básicos e os serviços públicos.

Pode-se dizer que os aspectos objetivos são apreendidos por meio dos indicadores de natureza quantitativa, enquanto que os subjetivos remetem à percepção que os indivíduos têm da QV, quando o mesmo indicador pode ser percebido de forma diferente por estratos sócio-econômicos diferentes.

Santos e Martins (2002, p. 5) mostram que o autor Nuvolati propõe uma análise da QV baseada em cinco grandes domínios, fazendo o cruzamento da dicotomia individual/coletivo com a dicotomia do material/imaterial. O primeiro está ligado aos aspectos materiais coletivos, em termos de disponibilidade de serviços e de bens, compreendendo, portanto, os aspectos relativos, por exemplo, à saúde, à assistência social, à instrução obrigatória, ao comércio existente nas cidades.

Já o segundo, a que o Nuvolati chama de aspectos materiais individuais, que diz respeito à condição pessoal e familiar dos indivíduos: a questão do rendimento e da riqueza de cada um, o mercado laboral, a questão da mobilidade sobre o território, ou seja, aspectos que, mantendo o seu caráter material, dizem mais respeito aos indivíduos isoladamente.

No terceiro domínio, refere-se aos chamados aspectos não materiais coletivos, e tem a ver, por exemplo, com serviços de recreação, serviços de ocupação dos tempos livres, esporte. A quarta vertente de análise traz os aspectos não materiais individuais, onde cabem todas as questões relacionadas com as relações privadas interpessoais, as relações com a família, as relações com os amigos, a participação dos cidadãos, o acesso à informação.

No último domínio, o quinto, está o contexto geral, relacionado às particularidades da paisagem e do clima, com as características do patrimônio histórico e arquitetônico do espaço objeto de análise.

Quando se fala em QV, as pessoas de forma geral relacionam a sua QV com suas necessidades. Gough (1982) trata a questão da QV fazendo a distinção entre as chamadas necessidades e os chamados desejos ou aspirações. As necessidades teriam mais a ver com a esfera do coletivo, com a esfera do universal, cujas resoluções seriam resultantes da intervenção dos poderes públicos, enquanto que os desejos, as aspirações estariam mais relacionados com a esfera do individual, cuja resolução se daria na esfera econômica.

Há diferenças de expectativas e necessidades individuais e de grupos sociais em que os indivíduos estão inseridos, e isso é determinante quando se trata

de QV, afinal, esta pode ser entendida e interpretada diferentemente por indivíduos e grupos, e também pelo mesmo indivíduo ou grupo em diferentes momentos.

Segundo Quirino e Xavier (1987), uma dificuldade de chegar a mais exata definição de QV mostra a complexidade do termo. A sua natureza subjetiva faz com que existam várias formas de definição que se referem à satisfação individual, satisfação de necessidades, habilidade para exercer funções, realização de planos, gerenciamento da própria vida entre outras definições.

Além de se tratar de um conceito multidisciplinar, há interpretações sobre a QV como um conceito ligado à subjetividade das pessoas, uma vez que envolve os componentes essenciais da condição humana, tanto físico, quanto psicológico, cultural e espiritual, uma vez que “diferentes fatores interferem na QV dos indivíduos e, os classificam em indicadores sociais objetivos e subjetivos”, na concepção de Cianciarullo (1998, p. 186).

O conceito subjetivo leva em consideração a percepção pessoal, aos julgamentos e valores, enquanto o objetivo pauta-se somente nos aspectos quantitativos, em indicadores pré-estabelecidos como renda, grau de instrução, condição de moradia, dentre outros. Para Campaña (1997, p. 125)

Os estudiosos da ‘qualidade de vida’ no mundo capitalista, apesar da quantidade de investigações realizadas, nunca estão completamente de acordo sobre o quê de fato esta qualidade de vida significa e como deve ser medida. Para a maioria, contudo, o termo ‘qualidade’ supõe a superação de uma limitada avaliação quantitativa do desenvolvimento.

Nos dias de hoje, segundo Paschoal (2002), ao conceito de QV integram-se também fatores como amor, satisfação, felicidade, bem-estar, relacionamentos com qualidade, comunicação, acesso a serviços públicos, urbanização, solidariedade, liberdade, dentre outros.

Em Saupe (2002) os estudos e trabalhos sobre a temática QV classificam-se em: análise e discussão do conceito; investigação sobre a QV de indivíduos ou grupos submetidos a situações especiais; estudos relacionados ao trabalho ou à promoção de serviços de saúde; proposição e validação de instrumentos para medir a QV.

A perspectiva do presente estudo baseia-se na abordagem de Limongi-França, ao complementar a definição da OMS. Segundo Limongi-França (1997, p. 80) o conceito de QV vem da medicina psicossomática que propõe uma visão

integrada, holística do ser humano, como oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

De qualquer forma, a discussão sobre a QV está longe de ser encerrada e, portanto, oportuniza novas reflexões sobre as reais necessidades pessoais e individuais, em vários aspectos, como enfatizado, na saúde, no lazer, na economia e em todas as variáveis das relações sociais e no trabalho.

Em relação ao trabalho e a sua relação com a QV, passar-se-á agora ao estudo específico das teorias administrativas relacionadas à motivação humana, e, aos modelos teóricos existentes a respeito da QVT.

1.2 TEORIAS ADMINISTRATIVAS E A MOTIVAÇÃO

O trabalhador, na Teoria Clássica de Administração, antes das teorias chamadas motivacionais, era tratado mecanicamente, e o enfoque da chamada **Escola da Administração Científica**, com Taylor, estava em racionalizar o trabalho do operário, dividindo o trabalho em tarefas simples e previamente definidas (RODRIGUES, 2001, p. 29) e com isso aumentar a eficiência da indústria. Também na **Teoria Clássica da Administração**, na figura de Fayol, a preocupação estava em aumentar a eficiência da organização por meio da forma e disposição dos órgãos componentes (departamentos) e suas inter-relações estruturais, ou seja, a ênfase não estava nas pessoas das organizações.

Com a evolução da Administração, aparece a questão da motivação dos funcionários, que é um vasto campo de conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano, sendo, portanto, um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho (CHIAVENATO, 1993, p. 163).

Conforme Vergara (2000, p. 42) a motivação é uma energia intrínseca que impulsiona na direção de alguma coisa, nascendo das necessidades interiores de cada um. Na visão de Robbins (2002) a motivação é resultante da interação de cada pessoa com as situações, assim os esforços que motivam uma pessoa dependem da situação em que esta se encontra.

A motivação pode variar de pessoa para pessoa, mas segundo Bergamini (1997) a noção das necessidades permeia a maior parte dos conceitos. Dentre as

teorias em Administração que tratam da motivação, aparece Maslow com a pirâmide das necessidades, Herzberg com a Teoria dos Dois Fatores.

Nessa linha, para Chiavenato (1993), os motivos e necessidades individuais não são estáticos, mas ocorre em ciclos e, portanto, a satisfação de algumas necessidades é temporal e passageira.

Verifica-se que as abordagens sobre motivação se constituem nos meandros das teorias administrativas. Assim, para compreender o fenômeno desta apresentam-se aqui as teorias administrativas que se ocuparam em analisar o comportamento do ser humano.

Clássicos da Administração, já na década de 20, preocupavam-se com a produtividade em razão das condições físicas do local de trabalho. Em razão disso aparece a **Teoria das Relações Humanas** ou também chamada **Escola das Relações Humanas**, basicamente na figura de Elton Mayo, em 1924, um grande estudioso, que conduziu uma pesquisa em uma indústria.

A experiência de Elton Mayo introduziu intervalos de descanso, os quais eram escolhidos pelos operários, o que resultou em um espírito de equipe e conseqüentemente aumentou a produtividade e diminuiu a rotação de pessoal, conforme Chiavenato (1993, p. 137).

Marras (2000, p. 33) mostra que o intuito dessa experiência era verificar a existência de alguma relação entre as condições de trabalho e a incidência de fadiga ou monotonia entre os empregados, era a famosa “Experiência de Hawthorne”, da General Electric Company, em Chicago nos Estados Unidos.

A experiência foi dividida em quatro fases. Na primeira, inicialmente foi verificado o rendimento dos operários de acordo com o efeito da iluminação e surpreendentemente o resultado foi que não se encontrou uma relação direta em razão da iluminação, mas outros fatores apareceram, como a questão psicológica, pois os operários reagiam à experiência de acordo com suas suposições pessoais, por exemplo, se julgavam na obrigação de produzir mais quando a intensidade de iluminação aumentava. Assim, verificou-se que o fator psicológico sobrepõe-se ao fator fisiológico.

Na segunda fase da “Experiência de Hawthorne” foram separados grupos de produção com mulheres que alternavam entre trabalho com supervisão rígida e supervisão branda. Desta forma, o trabalho em equipes, apresentou um

desenvolvimento social em grupo, onde desenvolveram-se lideranças e objetivos comuns em razão do tipo de supervisão enfrentada pelo grupo.

As relações humanas ganharam atenção neste momento, e a terceira fase foi composta por entrevistas, a fim de revelar a existência de uma organização informal dos operários, onde os mesmos se protegiam contra o que consideravam ameaças da Administração. O objetivo era ouvir a opinião dos funcionários quanto ao seu trabalho, quanto ao tratamento que recebiam, e ouvir as sugestões que pudessem ser aproveitadas no treinamento dos supervisores.

Última fase da experiência propôs um sistema de pagamento baseado na produção por grupos. Os grupos desenvolveram métodos para uniformizar a produção e todos eram pressionados pela organização informal a estabilizarem-se e não delatarem ninguém. Era uma artimanha dos funcionários que apresentaram certa uniformidade, havendo uma solidariedade grupal. Assim apareceu a relação entre a organização formal e a organização informal.

As conclusões da experiência mostraram que a produção é resultante da integração social, que o comportamento dos indivíduos se apóia no grupo, que as sanções sociais, como perda de afeição e respeito pelos colegas, para aqueles que produzissem acima ou abaixo da norma socialmente determinada perdiam afeição e respeito dos colegas, que os grupos informais constituem a organização humana da empresa e que as relações humanas baseiam-se em aspectos emocionais e motivacionais.

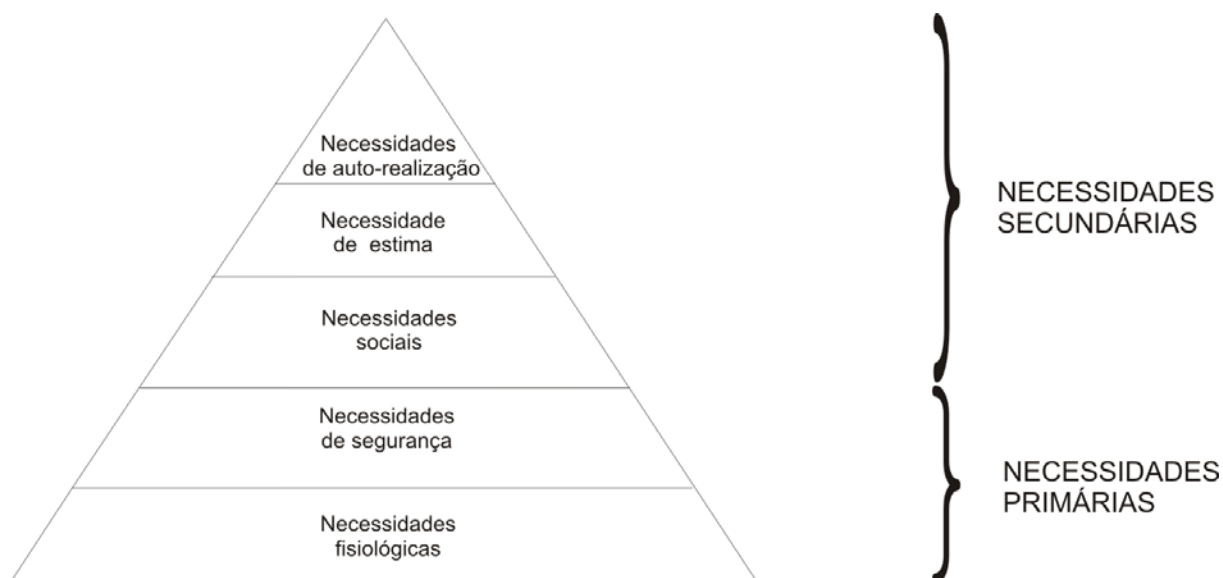
Marras (2000) considera a “Experiência de Hawthorne” como passo inicial dos estudos sobre o processo motivacional, que por volta de 1950, passou a ser enfatizada. Foi com a Teoria das Relações Humanas que a perspectiva da Administração passou a ver o homem com sentimentos e sujeito formador de grupos.

A Teoria das Relações Humanas, focada na “Experiência de Hawthorne” de Mayo, sofreu muitas críticas, por negar totalmente a Teoria Clássica, exagerando a ênfase nos grupos informais.

Com isso, originou-se a **Teoria Comportamental**, por volta de 1947. Os colaboradores desta teoria são considerados os precursores da motivação.

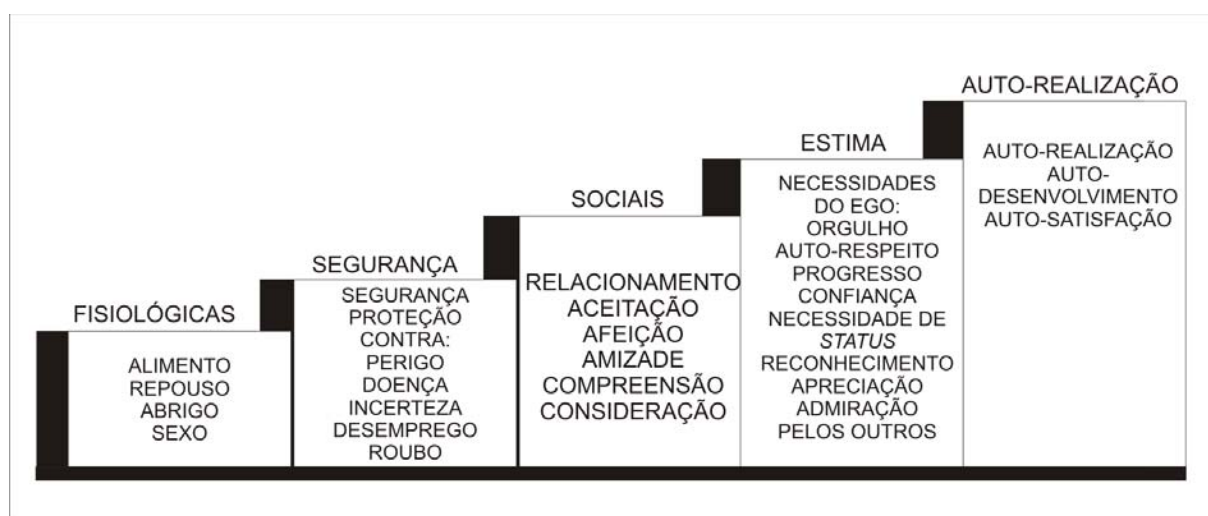
Dentro da Teoria Comportamental, encontra-se Maslow, com a **Teoria das Necessidades Humanas**, em 1954, baseando-se na hierarquização das necessidades humanas como chave da motivação dos indivíduos. Maslow, segundo

Chiavenato (1993, p. 538), era um psicólogo e consultor americano que sugeriu uma pirâmide para representar as necessidades humanas.



Fonte: Chiavenato (1993, p. 539)

Figura 1: Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow



Fonte: Chiavenato (1993, p. 540)

Figura 2: Necessidades Humanas Básicas

De acordo com as figuras 1 e 2, pressupõe-se que quando um nível inferior da pirâmide das necessidades está satisfeito ou atendido é que o nível imediatamente superior surge no comportamento, sendo que nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide devido às suas expectativas de vida ou às próprias circunstâncias desta.

Para Marras (2000) a Teoria de Maslow explica-se da seguinte forma: os indivíduos possuem necessidades distintas de acordo com uma série de variáveis intrínsecas e/ou extrínsecas, sendo estas determinadas pelo momento, tipo de trabalho, entre outros. As necessidades representam carências e a motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação.

Há uma escala de prioridade das necessidades humanas na Teoria de Maslow, e esta ordem de importância determina e influencia o comportamento humano. As necessidades fisiológicas, na base da pirâmide, são básicas a fim de garantir a sobrevivência do indivíduo, como é o caso do descanso, sono, alimentação e as sensações de frio e calor.

No segundo nível da pirâmide, aparecem as necessidades de segurança, ou seja, proteção e desejo de estabilidade. Chiavenato esclarece que essas necessidades nas organizações referem-se a sistemas de benefícios, seguro saúde, entre outros.

No terceiro nível apresentam-se as necessidades sociais, relacionadas às necessidades de reconhecimento e amor, é fazer realmente parte de uma equipe de trabalho, de um grupo.

As necessidades de estima, no quarto nível, dizem respeito à maneira como o próprio indivíduo se vê, é seu ego, sua auto-confiança, sua auto-apreciação, pois há a necessidade de aprovação social e prestígio.

No último nível estão as necessidades de auto-realização, isso quer dizer que há indivíduos que agem para sua própria satisfação intrínseca, continuamente buscando por criatividade.

Outro estudioso da Teoria Comportamental, McGregor, um psicólogo da área social nos Estados Unidos, diz que as necessidades humanas encontram satisfação no próprio trabalho. Ele desenvolveu a chamada **Teoria X e Y**, por um lado baseada na teoria tradicional de Administração (X), e, de outro, nas concepções ditas modernas a respeito do comportamento humano (Y).

A parte da teoria que ele denominou de X, coloca o homem como indolente e preguiçoso, sendo que este não gosta de assumir responsabilidades. Neste caso a Administração é responsável por organizar e dirigir os trabalhadores, e a recompensa para o bom trabalhador é por meios econômicos.

A teoria Y tem como premissa que as pessoas têm motivação básica e potencial de desenvolvimento, pelos quais o trabalhador não só aceita, como

procura por responsabilidades. Aparecem altos níveis de criatividade e a motivação se dá através de uma Administração participativa, baseada nos valores humanos e sociais.

PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA X	PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA Y
=>As pessoas são preguiçosas e indolentes. =>As pessoas evitam o trabalho. =>As pessoas evitam a responsabilidade a fim de se sentirem mais seguras. =>As pessoas precisam ser controladas e dirigidas. =>As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	=>As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer. =>O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar. =>As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios. =>As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas. =>As pessoas são criativas e competentes.

Fonte: Chiavenato (1993, p. 554)

Quadro 2: Teoria X e Y

A teoria X e Y de McGregor complementa a idéia de que os trabalhadores são sujeitos, não apenas membros de grupos, mas como indivíduos.

Em 1959 aparece Frederick Herzberg, também dentro da Teoria Comportamental, como o estudioso que mais ressaltou a importância da motivação no trabalho, dentro da Teoria Comportamental. Segundo Marras (2000, p. 35) o fator motivacional encontra-se no próprio interior do trabalho em razão da satisfação e a não-satisfação das necessidades humanas básicas, desenvolvendo a chamada **Teoria dos Dois Fatores**. O autor relaciona quais seriam esses fatores motivadores e higiênicos:

Fatores motivadores	Determinantes
Realização	O término com sucesso de um trabalho ou tarefa; os resultados do próprio trabalho.
Reconhecimento pela realização	O recebimento de um reconhecimento público, ou não, por um trabalho bem-feito ou um resultado conseguido.
O trabalho em si	Tarefas consideradas agradáveis e que provocam satisfação
Responsabilidade	Proveniente da realização do próprio trabalho ou do trabalho de outros.
Desenvolvimento pessoal	Possibilidade de aumento de status, perfil cognitivo ou mesmo da posição social.

Fatores motivadores	Determinantes
Possibilidade de crescimento	Uma alavancagem dentro da estrutura organizacional, em termos de cargo ou responsabilidade.

Fonte: Marras (2000, p. 36)

Quadro 3: Fatores Motivadores

Fatores higiênicos	Determinantes
Supervisão	A disposição ou boa vontade de ensinar ou delegar responsabilidade aos subordinados.
Políticas empresariais	Normas e procedimentos que encerram os valores e crenças da companhia.
Condições ambientais	Ambientes físicos e psicológicos que envolvem as pessoas e os grupos de trabalho.
Relações inter-pessoais	Transações pessoais e de trabalho com os pares, os subordinados e os superiores.
Status	Forma pela qual a nossa posição está sendo vista pelos demais.
Remuneração	O valor da contrapartida da prestação de serviço.
Vida pessoal	Aspectos do trabalho que influenciam a vida pessoal.

Fonte: Marras (2000, p. 36)

Quadro 4: Fatores Higiênicos

Os fatores motivadores causam motivação ou satisfação, mas sua falta não necessariamente causa desmotivação ou insatisfação. Já os fatores chamados higiênicos são aqueles que não motivam, mas sua falta causa insatisfação.

Verifica-se que a Teoria Comportamental contribuiu notadamente para os estudos da motivação humana e por extensão para a busca da QVT.

Aprofundando nos estudos de Frederick Herzberg, sua teoria foi formulada, afirma Rodrigues (2001, p. 44), com base em um estudo empírico, inicialmente realizado com duzentos engenheiros e contadores de nove indústrias de fabricação de metais, localizada em Pittsburgh.

Através de entrevistas semi-estruturadas, segundo Rodrigues (2001, p. 45), Herzberg analisou as mudanças nas “atitudes do trabalho” e as experiências de vida dos pesquisados em relação ao trabalho. Sempre utilizando o trinômio fatores-atitudes-efeito, denominado como “seqüência de eventos”.

A pesquisa foi dividida em três etapas. A primeira captou informações dos entrevistados sobre fatos narrados e de atos que antecedem as atitudes das pessoas em relação ao trabalho. Na segunda, a partir das percepções, necessidades e motivos dos entrevistados, levantaram-se as características das

atitudes. Na terceira e última fase foram identificados os efeitos diante dos sentimentos favoráveis ou não dos fatos narrados (RODRIGUES, 2001, p. 46).

Assim, Herzberg, como visto anteriormente, aborda a questão da motivação relacionada com a satisfação. Isso quer dizer que os fatores motivadores, como os chamou, se ligam à função e conteúdo do cargo, onde atividades desafiadoras e estimulantes são capazes de satisfazer o trabalhador. Em função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo, pode haver a insatisfação. Neste aspecto os fatores são considerados como fatores higiênicos.

Os fatores higiênicos referem-se às condições que rodeiam o funcionário enquanto este trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebida, o clima de relações entre direção e funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, entre outros. Mesmo Herzberg considera esses fatores como capazes de influenciar o comportamento dos funcionários, mas de forma limitada, pois uma visão unilateral dos benefícios higiênicos pode conduzir a custos monetários desastrosos para a organização (HERZBERG, 1964, p. 5), e acrescenta que os fatores motivadores enfrentam resistência dos próprios gerentes despreparados para sua implantação. Portanto, Herzberg propõe o enriquecimento do cargo.

Rodrigues (2001) esclarece que esse enriquecimento do cargo propicia a utilização eficiente do trabalhador, que não significa aumentar o número de operações, como é o caso da ampliação do cargo. O enriquecimento além de trazer maiores lucros econômicos e satisfação pessoal como resultado melhor do que o investimento aplicado em relação à higiene, diz respeito a oportunidades para o desenvolvimento psicológico do trabalhador através de dez medidas para sua operacionalização:

- escolher os cargos nos quais o investimento, feito em engenharia industrial, não encareça demais as modificações, as atitudes sejam más, a higiene esteja ficando muito dispendiosa e a motivação faça diferença no desempenho;
- encarar esses cargos com a convicção de que podem ser modificados;
- fazer um “brainstorm” para elaborar uma lista de modificações que possam enriquecer os cargos, sem se preocupar com suas viabilidades;
- fazer uma triagem na lista, eliminando sugestões referentes à higiene e não à real motivação;
- fazer outra triagem na lista, eliminando generalidades;
- fazer mais uma triagem na lista, eliminando quaisquer sugestões de lastreamento horizontal, ou seja, que reduz a contribuição do funcionário, ao invés de lhe proporcionar uma oportunidade para se desenvolver no desempenho de suas funções habituais;

- evitar a participação direta de funcionários no enriquecimento de cargos;
 - nas primeiras tentativas de enriquecimento de cargos, fazer uma experiência controlada;
 - estar preparado para uma queda no desempenho do grupo experimental nas primeiras semanas;
 - esperar que os supervisores de primeira linha demonstrem algumas apreensões e hostilidades para com as mudanças que estão sendo feitas.
- Rodrigues (2001, p. 46)

Como base conceitual e suporte às teorias de QVT relacionadas à motivação, Rodrigues (2001, p. 47) afirma que Herzberg deixou pontos de vital importância pelo trinômio: **fatores**, como as dimensões básicas da tarefa, as **atitudes** como os estados psicológicos e os **efeitos** como as respostas afetivas ao trabalho; além da contribuição em relação ao enriquecimento do trabalho como capaz de produzir motivação e satisfação para a melhoria da QVT.

Considerando os fatores higiênicos, conforme o termo é usado na medicina preventiva (a expressão “higiene” reflete o caráter preventivo e profilático), tenta-se evitar insatisfações e desequilíbrios por parte dos funcionários. Desta forma, procura-se evitar a insatisfação, mas quando tais fatores são precários, podem provocá-la.

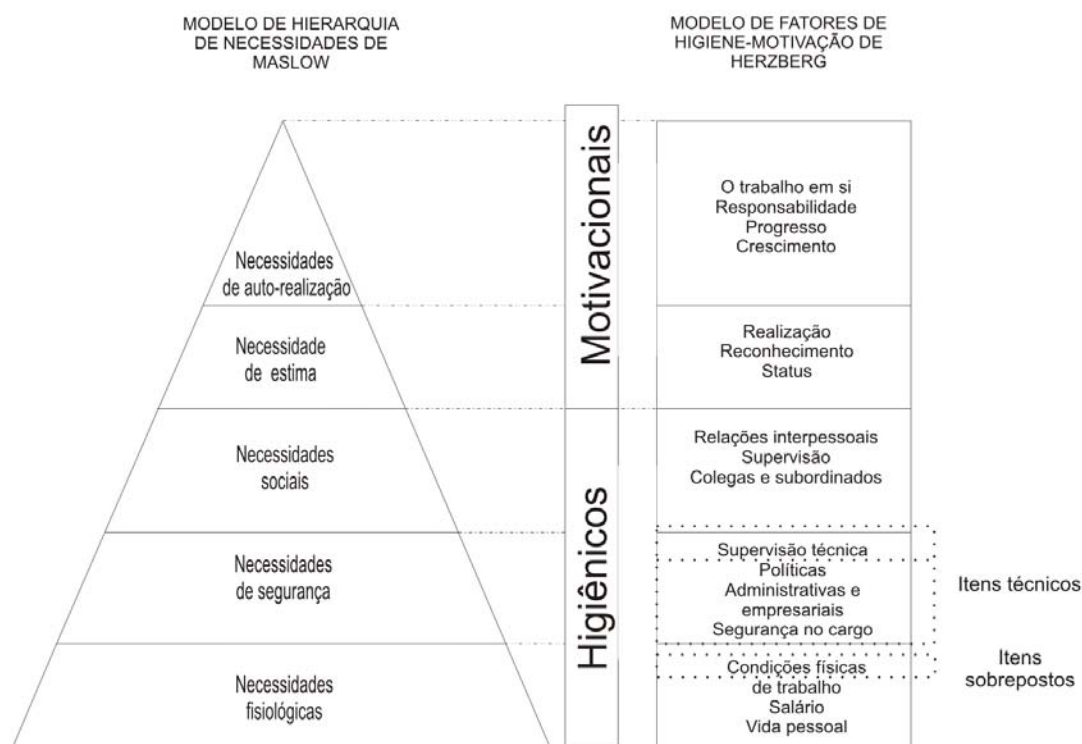
Os fatores chamados motivacionais, por outro lado, se relacionam com o cargo em si, com a tarefa a ser realizada. Produzem efeitos mais duradouros de satisfação e, conseqüentemente, aumento de produtividade. Aqui estão envolvidos sentimentos de realização, crescimento e reconhecimento profissional, pois as atividades são suficientemente desafiadoras e significativas para os trabalhadores. Quando presentes, elevam a satisfação, e quando ausentes, provocam insatisfação.

Conforme Herzberg explica, apenas os fatores higiênicos eram considerados na motivação dos empregados, pois o trabalho era visto como uma atividade desagradável e era necessário o apelo a prêmios, incentivos salariais e liderança democrática para estimular as pessoas, chamada motivação positiva, e punições, as chamadas motivações negativas. A partir dessas considerações é que Herzberg afirma que os fatores higiênicos procuram evitar a insatisfação, e que, se conseguirem causar e elevar a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo.

No caso dos fatores chamados motivacionais, por Herzberg, estão os fatores relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza da tarefa. Tais fatores estariam sob controle da pessoa, com o que ela faz e desempenha, envolvendo sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e

necessidades de auto-realização. Assim envolvem questões de desafio e oportunidade para a criatividade individual.

Chiavenato (1993) mostra pontos de convergência entre as teorias de motivação de Maslow e de Herzberg. O autor propõe que as necessidades primárias de Maslow (fisiológicas, de segurança e sociais) referem-se aos fatores higiênicos de Herzberg, enquanto as necessidades secundárias (de estima e auto-realização) referem-se aos fatores motivacionais. Assim tem-se:



Fonte: Chiavenato (1993, p. 548)

Figura 3: Comparação dos Modelos de Motivação de Maslow e Herzberg

Esclarece Marras (2000) que o enriquecimento do trabalho, tal como utilizado por Herzberg, refere-se a motivadores adicionais que são somados à tarefa para torná-la mais recompensadora, como um esforço de humanizar os trabalhos. Esta é uma tentativa de melhorar a QVT, pois enriquece o papel social e encoraja ao crescimento e à auto-realização. Em outras palavras, o trabalho é mais desafiador, há estímulo para novas realizações, responsabilidades, *feedback* e reconhecimento.

É importante ressaltar nesta idéia que, além da motivação para novos desafios e crescimento, é necessária a manutenção de algumas práticas para que não se perca o foco dos negócios e dos próprios interesses individuais e dos grupos.

Um exemplo que Marras (2000) apresenta é a participação nos lucros da empresa, quando os funcionários são reconhecidos e participam da melhoria do trabalho.

Porém, Marras (2000) salienta o cuidado que se deve tomar com práticas dessa natureza porque nem todos os funcionários estão dispostos a esta forma de trabalho. Há funcionários que preferem simplicidade e segurança dos trabalhos mais rotineiros, podendo não se sentirem estimulados e conseqüentemente motivados como se espera. Assim, verifica-se o caráter individual e delicado desse assunto, tão importante no contexto atual e tão cheio de peculiaridades.

Mello (2006) diz que a QVT constitui uma importante ferramenta na busca da satisfação das necessidades das pessoas e, portanto, para mantê-las motivadas para o trabalho. Do ponto de vista empresarial, conhecer o que motiva as pessoas, segundo Mello, é fundamental para o sucesso de qualquer organização. A autora esclarece que já a Administração Científica lançou a idéia do “homem social” motivado pela vontade de estabelecer relações com os outros, e que, na Teoria Comportamental da Administração, os estudos foram aprofundados.

A preocupação das organizações com produtividade e qualidade de produtos e/ou serviços faz com que necessitem de diferencial e assim, ao abordar o tema QVT, este se refere ao ambiente de trabalho, bem como a aspectos de satisfação e motivação dos funcionários. Portanto, conhecer o que motiva as pessoas é fundamental para o sucesso empresarial.

Mello (2006) afirma que, na busca de sucesso, as organizações precisam ser capazes de vislumbrar seus recursos humanos como seres únicos, ímpares, dotados de diferenças e com necessidades diversas.

Segundo Stoner e Freeman (1999), as teorias motivacionais possuem três classificações: teorias de conteúdo, que analisam o que energiza o comportamento humano; as teorias de processo, que verificam os fatores que dirigem o comportamento; e as teorias de ambiente, que observam a manutenção do comportamento ao longo do tempo.

As necessidades internas que motivam o comportamento são a base das teorias de conteúdo, o que possibilita entender o que motiva as pessoas, mas, por outro lado, consideram as necessidades de forma estática. Tal abordagem associa-se a autores como Maslow, Herzberg e McGregor.

As teorias de processo, segunda classificação proposta por Stoner e Freeman (1999), tentam explicar como o processo inicia e termina. Consideram a

interação e como as pessoas reagem a aspectos de seus trabalhos, já que as necessidades diferem e mudam constantemente.

A terceira classificação de Stoner e Freeman (1999) seriam as teorias motivacionais baseadas no ambiente, ou seja, a motivação considera uma necessidade específica e resulta em certo comportamento.

Para que os profissionais tenham elevado nível de satisfação e sintam-se motivados, segundo Mello (2006), é necessário haver real oportunidade de participação destes, conseguindo com isso um comprometimento com as propostas da organização.

Para Rodrigues (2001), a QVT é resultante da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, sendo que tal combinação é capaz de produzir motivação e satisfação, e, podendo resultar em diferentes tipos de conduta dos indivíduos pertencentes a uma organização. O autor esclarece que, por outro lado, como consequência da insatisfação, pode haver diminuição do rendimento, reclamações, aumento do absenteísmo, e, conseqüentemente, efeitos negativos na saúde física e mental dos funcionários. Portanto, a motivação e a satisfação estão intimamente ligadas a aspectos da QVT, e para esclarecer melhor as práticas adotadas em busca dessa motivação e satisfação, estudar-se-á os principais modelos que se ocupam desse assunto.

1.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS PRINCIPAIS MODELOS PARA INVESTIGAÇÃO

Paralelamente ao surgimento da Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg, em 1959, surge na década de 1950, nos estudos de Trist e seus colaboradores, o trinômio indivíduo-trabalho-organização, aparecendo também nesses estudos, o termo QVT, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho, chamada abordagem sóciotécnica da organização do trabalho, afirmam Goulart e Sampaio (1999, p. 21).

No início da década de 1960 aparece mais uma teoria relacionada à QVT a partir da motivação, a chamada Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland. Essa teoria compreende três necessidades: de realização, de afiliação e de poder,

segundo Schmidt (2004). A realização demonstra que as pessoas gostam de ter responsabilidades e gostam de obter *feedback* de seu desempenho. A segunda reflete que as pessoas interagem socialmente. A terceira e última mostra que os indivíduos procuram influenciar as demais pessoas. Esses comportamentos podem ser positivos, desde que não procurem dominar e submeter as outras pessoas.

É importante ressaltar ainda, uma observação de Cañete (2004, p. 395) sobre a relação entre QV e QVT:

Existe uma tendência a se considerar as empresas como responsáveis pelos fatores determinantes de qualidade de vida dentro do trabalho, enquanto que qualidade de vida, em termos mais globais, incluindo aspectos relacionados à saúde, moradia, educação e outros, estaria a cargo de um projeto social de âmbito político e governamental. Entretanto, embora QVT e qualidade de vida sejam distintas, na prática estão interligadas e se interinfluenciam, de modo que insatisfações no trabalho podem causar desajuste na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, enquanto insatisfação fora do trabalho exerce um papel negativo e desadaptador sobre o trabalho.

De qualquer forma, internamente nas organizações, a QVT refere-se à cultura organizacional e ao processo de trabalho, não se reduzindo ao cumprimento de leis e direitos dos trabalhadores.

Davis e Newstrom (2004, p. 146) enfatizam que QVT está diretamente relacionada com pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, apesar de muitos programas de QVT focalizarem seus esforços no enriquecimento de cargos. Os autores trabalham prioritariamente a questão de enriquecimento de cargos, mas advertem que os programas de QVT envolvem desenvolvimento de habilidades dos funcionários, redução do estresse ocupacional e desenvolvimento de relações entre a mão-de-obra e a gerência de forma mais cooperativa.

O que ocorreu com o trabalho, antes da preocupação com a QVT, nas palavras de Davis e Newstrom (2004), foi uma desumanização do trabalho. Essa desumanização ocorreu, segundo eles, porque, na concepção clássica da administração de recursos humanos, havia a divisão do trabalho enfatizando regras, procedimentos e hierarquia, e assim contribuía para a pouca qualificação dos trabalhadores, os quais perdiam o orgulho pelo seu trabalho, ficando este, portanto, desumanizado. A solução que a gerência encontrava era tornar a supervisão ainda mais rígida, o que no final acabou por agravar o problema.

Sob a nova ótica da QVT, o desafio está em planejar e organizar novamente as funções, como uma nova forma de pensar a QVT, e um novo conjunto de valores, proporcionando aos trabalhadores desafios, incumbências mais abrangentes, mais oportunidades para o uso de habilidades refinadas e maiores chances de crescimento (DAVIS E NEWSTROM, 2004).

Nessa questão de humanizar novamente os trabalhos, Herzberg, citado anteriormente, desenvolveu seus estudos no que ele chamou de enriquecimento do trabalho. O enriquecimento do trabalho significa somar à tarefa motivadores adicionais para torná-la mais recompensadora.

Para a autora Cañete (2004), QV é como um estado de espírito, uma conscientização e uma postura do indivíduo, sendo necessário concretizar a máxima “recursos humanos é o maior patrimônio das empresas”. E, segundo a autora, recursos humanos como maior patrimônio significa que todos são responsáveis por isso, incluindo todos os cidadãos, profissionais de todas as áreas, líderes e gestores.

Isso porque o diferencial, do ponto de vista da empresa, deve estar nos recursos humanos, não mais como forma de exploração, mas de desenvolvimento e progresso simultâneos e contínuos.

Assim, Cañete mostra que a sobrevivência e continuidade das organizações, além de depender das questões humanas, deve mudar o enfoque de curativo e reativo para preventivo e proativo. Do outro lado da questão, a autora coloca que QV é, entretanto, uma filosofia de vida individual, organizacional e comunitária.

Cañete (2004, p. 392) afirma que as necessidades humanas no trabalho são:

- ser reconhecido por suas contribuições e tratado como ativo valioso;
- ter oportunidades de crescer e desenvolver-se como pessoa, como ser humano;
- compreender seu papel e como ele se encaixa no propósito da empresa e ainda como pode contribuir para realizá-lo;
- ser percebido, compreendido, tratado e respeitado como ser humano;
- perceber que seus objetivos e propósito pessoal são valorizados, e que sua realização não só é possível, como se harmoniza com o propósito da empresa onde trabalha;
- obter recompensas morais, e não apenas materiais.

Partindo do princípio que as empresas, as indústrias e as organizações em geral, têm certa responsabilidade em relação ao bem-estar de seus funcionários, estas são hoje, mais do que um ambiente de trabalho e recompensa salarial,

espaços de interação social, e justamente por isso, devem se preocupar com a QV dos seus trabalhadores.

Os estudos e pesquisas em QVT costumam citar vários autores estrangeiros, como Hackman, Nadler e Lawler, Oldham, Westley, Davis, Huse, Cummings e Walton. Entre os brasileiros, aparecem Fernandes e Gutierrez, Rodrigues, Pilatti e Limongi-França.

Dentre eles, destacam-se Albuquerque e Limongi-França (1997), os quais consideram que a sociedade atravessa novos paradigmas de modos de vida, tanto dentro das empresas, quanto fora delas, gerando assim novos valores e procuras por QVT, portanto, eles colocam que várias ciências têm dado sua contribuição aos estudos:

Saúde: preocupação com o completo bem-estar biopsicossocial, preservando a integridade física, mental e social, e não apenas ausência de doença, aumento da expectativa de vida e avanços biomédicos.

Ecologia: homem como integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza.

Ergonomia: condições de trabalho mais confortáveis, eficazes e harmônicas na interface pessoas-trabalho.

Psicologia: atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho, as necessidades individuais e o envolvimento com o trabalho.

Sociologia: dimensão do que é construído socialmente, implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos.

Economia: distribuição de bens e recursos e responsabilidade social.

Administração: mobilização de recursos para atingir resultados.

Engenharia: formas de produção, organização do trabalho, controle de processos e uso da tecnologia.

As iniciativas de QVT, segundo Pilatti e Bejarano (2005, p. 89) têm dois objetivos, que seriam, de um lado, aumentar a produtividade e desempenho, e de outro, aumentar a satisfação e a QVT dos funcionários.

O grande objetivo dos programas de QVT é melhorar o bem-estar dos trabalhadores, aliado à melhoria do seu desempenho na organização. Partindo do ponto de vista do indivíduo, a QVT é uma forma de evitar a angústia e o estresse das relações sociais cotidianas, dentro e fora do trabalho.

Quando se trata sobre QVT não há um consenso em relação a um conceito sobre essa temática, e vários modelos de análise para dimensionar a QVT existem. Aqui são abordados os principais modelos sobre QVT, tanto de autores internacionais, quanto nacionais.

Como a presente pesquisa é de caráter exploratório, faz-se necessário verificar os principais modelos de estudo sobre QVT, para justificar a escolha conceitual dada por Limongi-França, em conjunto com o modelo de levantamento de dados de Hackman e Oldham, e o modelo de levantamento de dados denominado WHOQOL-BREF.

Dessa forma, a concepção adotada pela OMS, confirmada por Limongi-França, considera a QV como um bem-estar físico, espiritual e social do indivíduo, e, assim, pode-se dizer que se justifica a combinação de concepções dos instrumentos JDS e WHOQOL-BREF.

O foco biopsicossocial adotado pela OMS em relação à QVT considera o homem numa visão holística, ou seja, como um todo harmônico. Portanto, a presente pesquisa toma como base a definição de QV da OMS, como já mencionado, incorporando também o conceito de Limongi-França (1996) como sendo um conjunto das ações de uma empresa, que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico.

1.3.1 Modelo de Richard Walton

Goulart e Sampaio (1999, p. 25) apontam que a abordagem de Walton é a mais frequentemente utilizada para orientar análises sobre QVT, realçando valores ambientais e humanos que foram relegados pela Sociedade Industrial devido ao avanço tecnológico, à produtividade e ao crescimento econômico.

Walton aponta que os desejos e as necessidades das pessoas são elementos subjetivos, portanto, não padronizados. Assim, a QVT extrapola as questões de leis trabalhistas e reivindicações, entre outras questões. As categorias apresentadas a seguir constituem um modelo complexo, pois podem interferir de maneira positiva ou negativa umas com as outras (GARCIA, 2007, p. 75)

O modelo de Walton apresenta oito categorias conceituais para construir sua estrutura de análise: **compensação justa e adequada:** uma remuneração adequada ao trabalho realizado, em comparação com outros colegas e ao mercado; **condições de trabalho:** diz respeito à jornada de trabalho, à disponibilidade de materiais e equipamentos; **uso e desenvolvimento de capacidades:** aproveitar o talento humano no desempenho de suas funções; **oportunidade de crescimento e segurança:** é a valorização dos empregados, suas possibilidades de carreira e crescimento pessoal, bem como segurança no emprego; **integração social na organização:** igualdade de oportunidades, independentemente de sexo, faixa etária e outros; **constitucionalismo:** o quanto são cumpridos os direitos dos empregados pela instituição; **trabalho e espaço total da vida:** é o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho; **relevância do trabalho na vida:** é a percepção do funcionário em razão da imagem da empresa, à responsabilidade social, à qualidade dos produtos e serviços (FERNANDES, 1996, p. 47).

Esses critérios e indicadores são sintetizados no quadro a seguir:

Critérios	Indicadores de QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo de lazer da família

Crítérios	Indicadores de QVT
8. RELEVÂNCIA SOCIAL NO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas do emprego

Fonte: Walton *apud* Fernandes (1996, p. 48)

Quadro 5: Crítérios e Indicadores de Qualidade de Vida por Walton

Garcia (2007, p. 76) exemplifica como um desses critérios pode influenciar, quando esclarece que normas funcionais asseguram direitos e previnem arbitrariedade, mas limitam a flexibilidade em relação às atividades consideradas desafiadoras; da mesma forma que o alto grau de envolvimento incentiva a autonomia, a responsabilidade e o trabalho em equipe, mas pode gerar um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

1.3.2 Modelo de William Westley

Westley (1979) identifica quatro problemas que afetam a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. O primeiro problema causa a falta de estabilidade no emprego, o segundo – econômico – provoca desigualdades, o terceiro gera alienação e o último gera anomia, ou seja, a ausência de leis e regulamentos, tanto de forma individual quanto social. (GARCIA, 2007, p. 75)

Percebe-se que esses problemas afetam diretamente a satisfação e motivação dos trabalhadores para o exercício de suas funções. Os esforços de Westley são para solucionar tais problemas, indicando para tanto algumas medidas: estímulo aos grupos de trabalho autogerenciados; participação dos trabalhadores nas decisões e lucros; enriquecimento de tarefas; participação de sindicatos, associações e partidos políticos.

Abaixo, encontra-se o quadro 6 com um resumo das colocações de Westley:

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horária	Segurança no emprego Atuação sindical Retro-informação Liberdade de expressão	Realização potencial Nível de desafio Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento profissional	Participações nas decisões Autonomia Relacionamento inter-pessoal Grau de

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Ambiente externo	Valorização do cargo Relacionamento com a chefia	Criatividade Auto-avaliação Variedade da tarefa Identidade com a tarefa	responsabilidade Valor pessoal

Fonte: Westley (1979) adaptado por Ruschel (1993) *apud* Fernandes (1996, p. 53)
 Quadro 6: Indicadores da Qualidade de Vida por Westley

1.3.3 Modelo de Eda Conte Fernandes

Fernandes (1996), brasileira, desenvolveu seu trabalho com base nos estudos de Walton e Westley. Denominado de auditoria operacional de recursos humanos para a melhoria de QVT, congrega conceitos de QVT e programas de qualidade total.

O instrumento de coleta de dados desenvolvido por Fernandes apresenta onze blocos.

Bloco 1 – questão introdutória:	para detectar a percepção do funcionário sobre a QVT
Bloco 2 – condições de trabalho:	verificar a satisfação do funcionário com as condições ambientais físicas, como limpeza, segurança, arrumação e insalubridade.
Bloco 3 – saúde:	verificar a satisfação do funcionário quanto à sua saúde, de forma preventiva e curativa, como assistência e educação.
Bloco 4 – moral:	constatar a motivação e moral dos funcionários, como reconhecimento e <i>feedback</i> .
Bloco 5 – compensação:	medir a satisfação em razão dos salários, benefícios e bônus.
Bloco 6 – participação:	verificar a percepção do entrevistado em termos de criatividade, programas de participação e capacitação para o cargo.
Bloco 7 – comunicação:	analisar as comunicações internas em todos os níveis, como conhecimento de metas e fluxo de informações.
Bloco 8 – imagem da empresa:	tanto interna, quanto externa, determinar qual é a percepção do funcionário.
Bloco 9 – relação chefe-funcionário:	determinar qual o nível de satisfação dessa relação.
Bloco 10 – organização do trabalho:	avaliar os métodos, processos, variedade e ritmo de trabalho.
Bloco 11 – dados de identificação:	identificar o indivíduo em relação a setor, departamento, idade, sexo, tempo de empresa.

Fonte: Fernandes (1996, p. 86)
 Quadro 7: Blocos para avaliação da QVT

1.3.4 Modelo de Werther e Davis

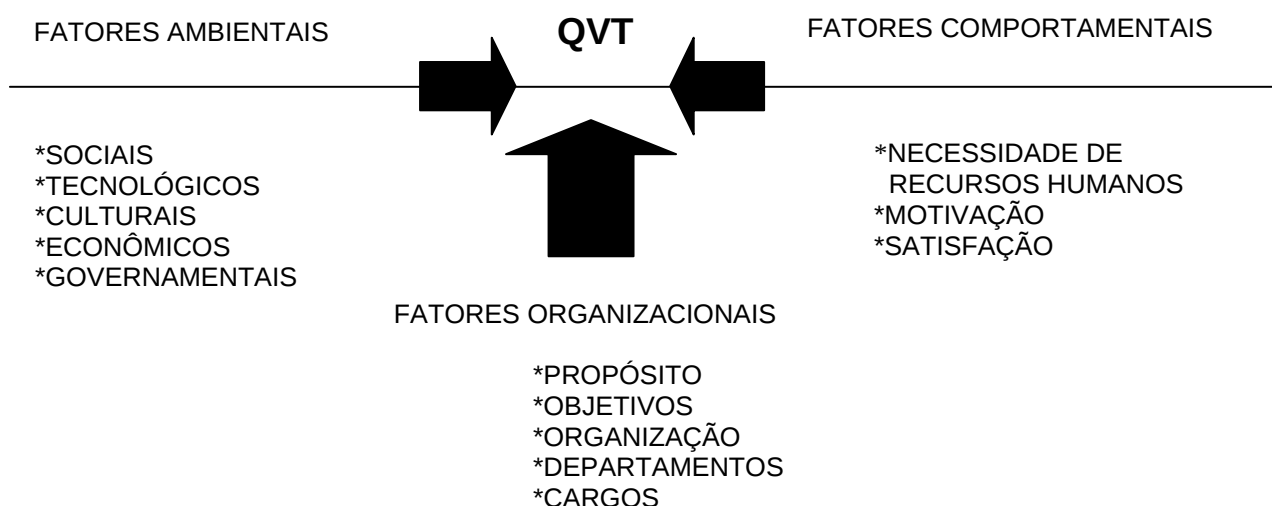
Werther e Davis (1983) pensam que QVT satisfatória está relacionada a um cargo interessante, desafiador e compensador. Os autores advertem que, além do cargo, devem ser considerados três níveis: organizacional, ambiental e comportamental.

Os fatores organizacionais relacionam-se à perfeita identificação da tarefa com o cargo. Isso significa um volume coerente de trabalho, utilização de métodos e processos a fim de minimizar tempo e esforço do trabalhador para a busca da eficiência.

Os fatores ambientais referem-se às expectativas sociais e às habilidades disponíveis nos trabalhadores. Isso é para evitar que um cargo seja altamente complexo, e que para ocupá-lo seja necessário importar um trabalhador. Por outro lado, tenta evitar também que um cargo seja fácil e simples demais, e que com isso venha a causar insatisfação naqueles que são qualificados demais para o mesmo.

No caso dos fatores comportamentais, estes consideram as necessidades dos trabalhadores. (GARCIA, 2007, p. 77).

A figura abaixo sintetiza a relação destes fatores com a QVT:



Fonte: Davis e Werther *apud* Garcia (2007, p. 77)

Figura 4: Fatores que influenciam o Projeto de Cargo e a QVT

1.3.5 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983) consideram seis fatores como referência para a QVT. São eles: a percepção de necessidades; o foco do problema que é destacado da organização; a estrutura para identificação e solução do problema; teoria/modelo de processo de treinamento e participantes; compensações projetadas, tanto para o processo, quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados, e, envolvimento amplo da organização.

O quadro a seguir relata a diversidade de definições sobre o QVT, assim agrupadas por Nadler e Lawler:

Concepções evolutivas do QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a QVT para o indivíduo.
2- QVT como abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler *apud* Fernandes (1996, p. 42)
 Quadro 8: Evolução do Conceito de QVT

Garcia (2007, p.78) percebe que este quadro abre uma possibilidade de diversos entendimentos sobre QVT na perspectiva “tudo”, e atenta para dois aspectos importantes quando se coloca que o foco da QVT não está apenas em como as pessoas podem fazer melhor o seu trabalho, mas em como o trabalho pode torná-las pessoas melhores. O outro aspecto é que para a QVT, as pessoas devem ser envolvidas nas tomadas de decisões.

Um programa de QVT para Nadler e Lawler deve conter quatro categorias:

1) Participação na solução de problemas: envolver pessoas de diferentes níveis trabalhando em grupo para analisar e resolver problemas.

2) Reestruturação das tarefas: adequar as tarefas às necessidades das pessoas e à estrutura social do trabalho.

3) Criação de um sistema de recompensas: promover um clima organizacional capaz de motivar as pessoas.

4) Melhoria no ambiente de trabalho: tanto do ambiente físico, quanto das condições de trabalho.

1.3.6 Modelo de Huse e Cummings

Huse e Cummings (1985) interpretam a QVT como um processo que envolve o trinômio indivíduo-trabalho-organização, onde se consideram os seguintes fatores: participação dos trabalhadores, projeto de cargo, inovação do sistema de recompensas e melhoria do ambiente organizacional.

Esses fatores são semelhantes aos de Nadler e Lawler. O primeiro diz respeito à própria participação como o nome já diz; o segundo visa atender às necessidades tecnológicas do trabalhador e inclui o enriquecimento do trabalho, o *feedback* e grupos de trabalho auto-regulados. O terceiro busca reduzir as diferenças de *status* e salários entre os trabalhadores. O quarto e último envolve as mudanças físicas. (GARCIA, 2007, p.80)

1.3.7 Modelo de Hackman e Oldham

O foco dos estudos de Hackman e Oldham (1975) está na satisfação e motivação dos trabalhadores. Segundo Vieira (1996, p.43), este modelo considera as dimensões e características do cargo como determinantes na QVT.

O modelo de Hackman e Oldham baseia-se na idéia de que o trabalho possa gerar mais satisfação e comprometimento através do enriquecimento do cargo. As dimensões da tarefa estão ligadas a estados psicológicos críticos na determinação da motivação e da satisfação de uma pessoa em seu trabalho.

Esses estados psicológicos fazem parte da chamada motivação interna, segundo Caixeta (2003), ou seja, constituem-se de fatores internos e não externos como seria o caso do salário e elogios do chefe. A autora relaciona quais são os três estados psicológicos (CAIXETA, 2003, p. 27):

- Significação percebida (SP): a pessoa precisa perceber seu trabalho como importante de acordo com os valores que ela concebe;
- Responsabilidade percebida (RP): a pessoa deve acreditar que ela é responsável pelo resultado de seus esforços;
- Conhecimento dos resultados (CR): é fundamental que a pessoa verifique se o resultado de seu trabalho é satisfatório.

Schirrmeyer (2006, p. 19) explica que, quando presentes os três estados psicológicos, uma pessoa tende a se sentir muito bem consigo mesma ao desenvolver uma boa performance no trabalho e, ainda, procurará manter o desempenho para prolongar essa satisfação, é o que essa autora coloca como motivação interna.

Medeiros (2007) explica que tais estados psicológicos experimentados pelo indivíduo, em sua relação com o trabalho, e que são os determinantes de satisfação e motivação nessa relação, podem obter, como resultado, a realização profissional e pessoal.

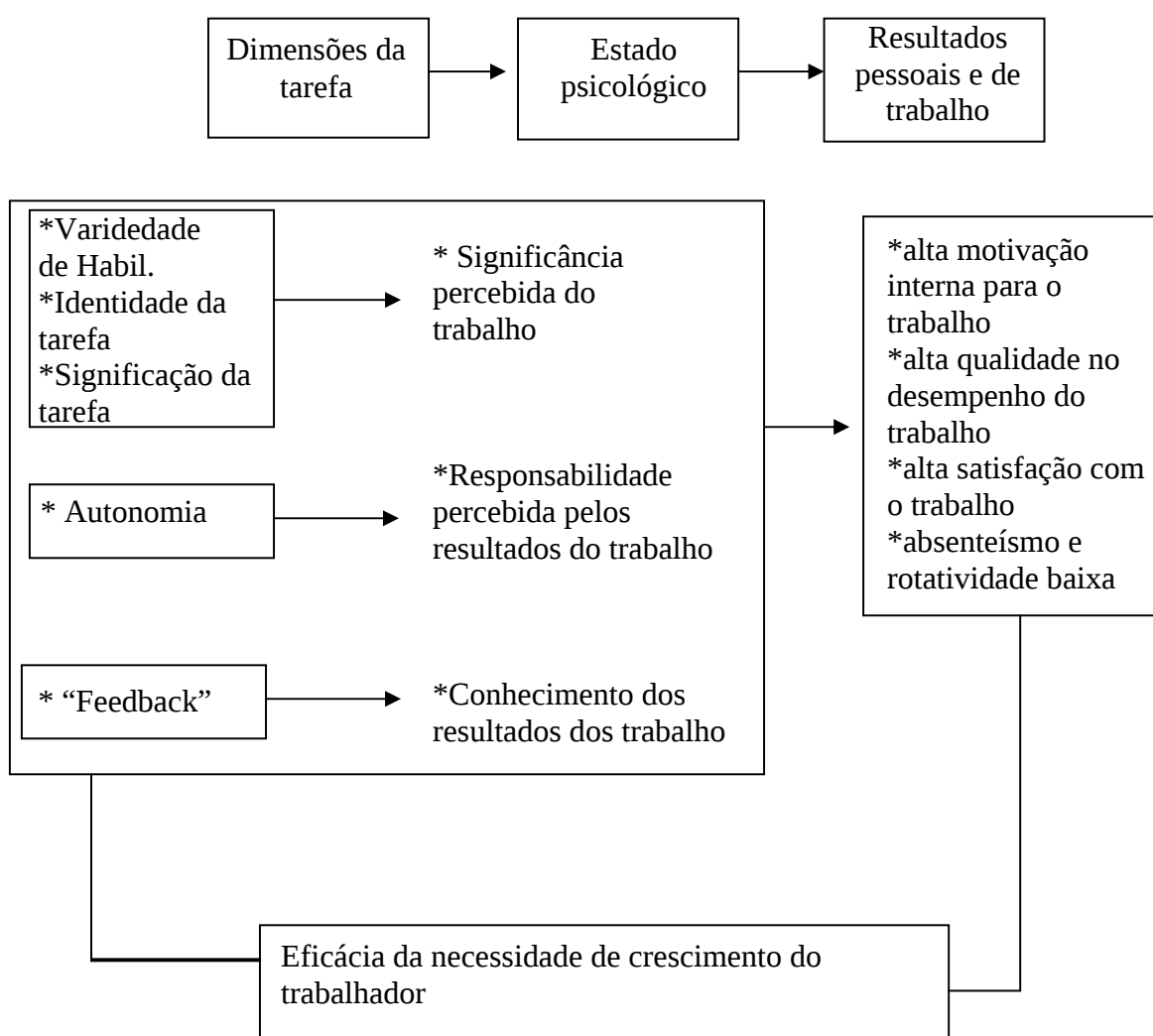
Nesse sentido, para Hackman e Oldham, existem dimensões básicas do trabalho que são potencialmente geradoras dos estados psicológicos mencionados. Caixeta (2003 p. 27) demonstra as dimensões:

- Variedade de habilidades (VH): refere-se às chances que o trabalho proporciona à pessoa de desafiar suas habilidades quando ela perfaz diferentes tarefas evitando, inclusive, a monotonia;
- Identidade da tarefa (IT): diz respeito à quantidade de oportunidades que o trabalho oferece à pessoa para que ela realize sua tarefa na totalidade, conhecendo então, os resultados de seu trabalho;
- Significação da tarefa (ST): refere-se ao grau de impacto substancial e perceptível que o trabalho da pessoa tem sobre a vida das outras pessoas, ou seja, o grau de relevância social do trabalho, além da sua capacidade de atingir os objetivos da organização, satisfazer o cliente ou realizar pessoalmente o próprio trabalhador;
- Autonomia (AU): está diretamente ligada ao estado psicológico da responsabilidade percebida, pois refere-se ao grau de liberdade e independência que a pessoa tem em seu trabalho para traçar sua trajetória durante o planejamento e a execução de suas tarefas. Assim, quando o resultado de seu trabalho surge, a pessoa percebe os efeitos de seus esforços e iniciativas, não apenas colocando-os na dependência de instruções que, eventualmente, lhe foram dadas;
- *Feedback* (FB): promove o estado psicológico do conhecimento dos resultados. A pessoa recebe informações acerca da eficácia do seu trabalho, seja por um colega, chefe ou outro superior.

O objetivo de Hackman e Oldham, segundo Garcia (2007), era melhorar o índice de motivação e satisfação, mediante a identificação dos sentimentos e reações das pessoas em relação ao seu trabalho.

As três primeiras dimensões referem-se à significação percebida, mas não é necessário que as três estejam presentes para isso, Caixeta (2003) diz que basta que uma delas esteja presente.

Detoni (2001, p. 52) explica o modelo de Hackman e Oldham a partir da estrutura desenvolvida por esses autores:



Fonte: Detoni (2001, p. 52)

Figura 5: Dimensões Essenciais do Trabalho e Resultados Pessoais

De acordo com a figura acima é possível verificar que nas dimensões da tarefas aparecem cinco atributos para a satisfação no trabalho. Hackman e Oldham consideram as características da tarefa do indivíduo como viabilizadoras de satisfação, e que a motivação ocorre através dos estados psicológicos críticos.

Com as variáveis propostas, Hackman e Oldham argumentam que se pode resultar num número que reflita o potencial motivacional de uma tarefa (PMT), através desta equação:

$$PMT = \frac{(VH + IT + ST)}{3} \cdot AU \cdot FB$$

Tal equação, como dito, refere-se ao potencial motivacional de uma tarefa, e faz parte do instrumento, desenvolvido por Hackman e Oldham para uma pesquisa chamada Pesquisa do Diagnóstico do Trabalho ou, em inglês, *Job Diagnostic Survey* (JDS), sendo este, um instrumento que avalia a QVT diretamente com a combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação em diversos graus, o que gera diferentes atitudes e condutas nos indivíduos pertencentes a determinada organização, segundo Rodrigues (2001, p. 125).

O JDS determina a presença ou não das dimensões essenciais do trabalho, retomando a idéia de enriquecimento do trabalho. Em Marras (2000) aparece que, com o estudo desenvolvido por Hackman e Oldham, é desejável que existam as cinco dimensões essenciais para que o trabalho seja motivador.

O JDS trata-se de um questionário, composto por quinze questões fechadas, e a sua pontuação varia de 1 a 343, sendo que os valores acima de 125 são considerados satisfatórios, e os abaixo, insuficientes.

Chang e Albuquerque (2002) explicam, ainda, que os estados psicológicos críticos são processos individuais e que estes não influenciam durante o gerenciamento do trabalho, sendo necessário determinar quais propriedades do trabalho influenciam diretamente nesses estados, e que sejam passíveis de avaliação e mudança.

Hackman e Oldham também denominaram o NIC, que seria a necessidade individual de crescimento, onde se estimula o aprendizado e a criatividade através de desafios, fazendo com que as pessoas que têm maior necessidade de crescimento individual reajam mais positivamente.

Em relação aos resultados pessoais, ainda na figura 5, aparece essa necessidade de crescimento individual. Hackman e Oldham (1975) destacam que nem todas as pessoas sentem-se motivadas internamente a trabalhar e que não se sabe se uma baixa necessidade de crescimento do empregado pode ser recuperada no caso de indivíduos cuja necessidade tenha sido sufocada por muitos anos na organização em que trabalham.

A análise desses autores se restringe ao enriquecimento do cargo, sendo este considerado como fonte de satisfação e motivação. Caixeta (2003) adverte que fatores como ambiente de trabalho, relações inter-pessoais, leis trabalhistas, entre outros, não recebem uma dimensão significativa na avaliação da QVT.

Moraes e Kilimnik (1989) advertem para o fato de que apesar dos trabalhos de Hackman e Oldham considerarem as variáveis de conteúdo dos cargos como principais determinantes na satisfação no trabalho, eles reconhecem a importância do contexto, destacando variáveis como a segurança no trabalho, a compensação financeira e o ambiente social.

Com os estudos de Hackman e Oldham, aparecem os três estados psicológicos, as dimensões da tarefa e finalmente os resultados pessoais, que referem-se à motivação interna e satisfação geral com o trabalho.

1.3.8 Modelo de Rodrigues

Rodrigues, brasileiro, usou os modelos de Hackman e Oldham para pesquisar dezoito empresas de confecções no Ceará em 1994. Suas conclusões mostram o nível de motivação da equipe gerencial em razão do seu nível de instrução. O estado civil dos entrevistados influenciou no resultado da pesquisa, demonstrando uma grande satisfação, nos divorciados, uma satisfação mediana, nos casados, e baixa, nos solteiros. No trabalho, a satisfação relacionou-se diretamente com o nível salarial e, conseqüentemente, o nível de instrução. (DETONI, 2001, p.54)

Rodrigues (2001) constatou que, já nos estudos de Herzberg, aparece que os fatores higiênicos não são os responsáveis para que ocorra a realização das necessidades humanas, sendo necessários os fatores motivacionais, com o enriquecimento do cargo, para que haja maior satisfação no trabalho.

Tornar um cargo enriquecido, segundo Gebler (1999, p. 33), significa tornar as tarefas que compõem o cargo, mais recompensadoras através de motivadores adicionais, atendendo, dessa forma às aspirações mais altas dos trabalhadores, seus sentimentos desafiadores ao executar tarefas que exijam mais habilidades, e não apenas uma maior variedade de atividades para evitar a monotonia das tarefas rotineiras.

O modelo de Rodrigues aborda três das cinco dimensões propostas por Hackman e Oldham. Segundo Medeiros (2007) seriam: variedade de habilidades, a significância e o *feedback* com relação à qualidade dos resultados.

Segundo Medeiros (2007), a conclusão a que chegaram os estudos de Rodrigues foi que a motivação é tanto maior, quanto maior for o nível de instrução formal, e que a satisfação é tanto maior, quanto maior for o nível salarial.

1.3.9 Modelo de Quirino e Xavier

Autores brasileiros que trabalharam em 1983 na EMBRAPA (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária). Para esses autores existem duas formas de mensurar a QV nas organizações. A primeira é objetiva, referente a equipamentos, disponibilidade de materiais, ambiente físico. A segunda é subjetiva e diz respeito ao nível de satisfação dos trabalhadores com relação às condições objetivas.

Medeiros (2007, p. 41) comenta que a metodologia para avaliar os fatores objetivos é usar um observador interno ou externo à organização, o qual deve observar as condições materiais e expressar seu parecer. Já a mensuração subjetiva deve ouvir os próprios envolvidos, com seus aspectos psicológicos e emocionais.

1.3.10 Modelo de Goulart e Sampaio

Para Goulart e Sampaio (1998), a QVT liga-se diretamente com a QV do indivíduo, ou seja, integrando aspectos como lugar de origem, a saúde física e psíquica, educação, moradia, considerando aspectos globais e verificando o que a organização pode fazer pelas pessoas, o que elas podem fazer por si mesmas e por outras pessoas.

Caixeta (2003, p. 19) diz que para esses autores, a QV deveria ser de responsabilidade governamental e política para com os cidadãos, e que a QVT representa as obrigações da organização para com seus colaboradores, e que se deve considerar o papel de ambas na constituição da QVT.

1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NOS MOLDES DA VISÃO BIOPSIKOSSOCIAL DE LIMONGI-FRANÇA

As abordagens sobre QVT, conforme as pesquisas de Limongi-França (1996, p. 10), trazem os seguintes enfoques: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde. A autora considera que no Brasil, na prática, QVT tem sido compreendida de forma parcial e incompleta, pois adquire muito ainda o caráter assistencialista.

Ana Cristina Limongi-França (1998) é brasileira, professora da Universidade de São Paulo- USP, coordenadora e docente da área de gestão de pessoas do Departamento de Administração da FEA-USP, coordena também o NPGQVT (Núcleo de Pesquisas em Gestão da QVT), é ainda conselheira e membro-fundador da ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida) e ex-vice-presidente da APARH (Associação Paulista de Recursos Humanos).

A autora analisa que, historicamente, a preocupação das empresas em relação à QVT estava voltada a ações paliativas, aleatórias ou reativas às exigências de responsabilidade civil e criminal, o que ela chamou anteriormente de caráter assistencialista. No cenário atual marcado pela exuberância tecnológica e as novas exigências da vida moderna, as questões da QVT têm se tornado ainda mais importantes, do ponto de vista ético, político e de expectativas pessoais. Dessa forma, as visões e definições de QVT são multifacetadas. (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 23).

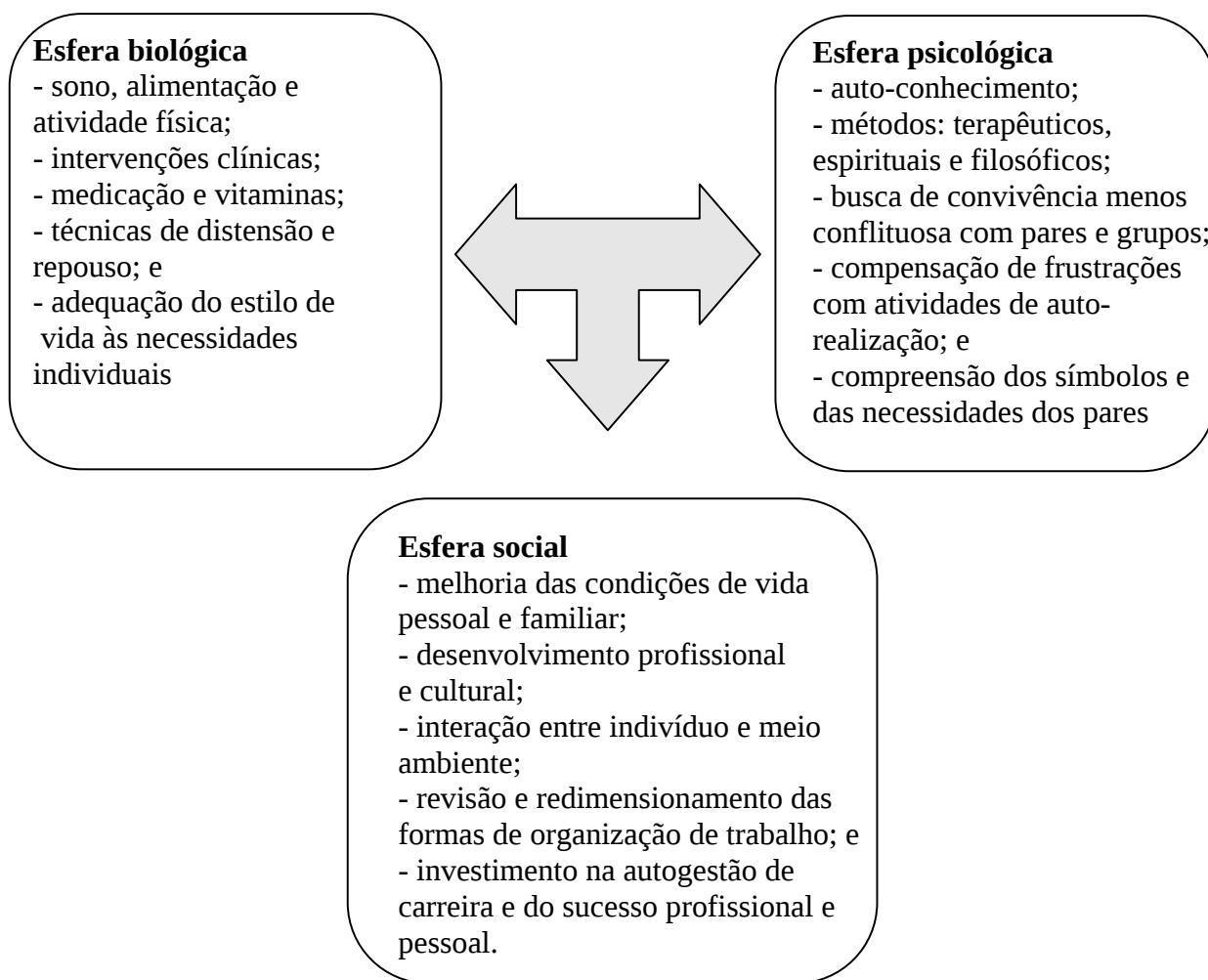
Limongi-França (2007, p. 22) enumera os motivos para a QVT estar tão em evidência:

A resposta é simples. Existe uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável... As novas referências de gestão são o autocontrole, o comprometimento, os círculos e as células de produção, a qualidade de processos e produtos, os ambientes virtuais, a gestão em redes de conhecimento, as inovações tecnológicas e o questionamento da credibilidade das instituições.

O objetivo da autora é entender as relações, não no sentido restrito de causalidade, mas de prováveis correlações entre as ações gerenciais em prol dos funcionários e a satisfação dos mesmos com estas ações. O enfoque

biopsicossocial dado pela autora, significa olhar a empresa e as pessoas que nela trabalham como um todo para a construção da QVT.

Nesta visão biopsicossocial, Pilatti e Bejarano (2005, p. 94) mostram que para Limongi-França, o indivíduo é visto em três esferas a serem tratadas de maneira estratégica pelas empresas e organizações, a saber: biológica, psicológica e social, conforme a figura 6 mostra:



Fonte: Limongi-França *apud* Pilatti e Bejarano (2005, p. 94)
 Figura 6: Enfoque Biopsicossocial

Com base na visão biopsicossocial criaram-se grupos de variáveis organizacionais, biológicas, psicológicas e sociais. Como já relatado, Limongi-França (1996) considera QVT como o conjunto das ações de uma empresa de forma integrada com o ambiente de trabalho. Portanto, QVT representa a necessidade de atuar valorizando as condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos das tarefas em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.

Assim, Limongi-França selecionou as variáveis com base nos critérios de Walton, de Levering, e, dos indicadores de Índice de Desenvolvimento Social, do Índice de Desenvolvimento Humano. Foram trabalhadas variáveis independentes e dependentes, agrupadas na visão biopsicossocial, conforme o quadro a seguir:

<i>Área de investigação</i>	<i>Descrição</i>	<i>Indicadores</i>
Organizacional	Ações que valorizem a imagem, estrutura, produto e relacionamento da empresa com os empregados.	- Endomarketing - Comitês executivos e decisoriais - Comunicação interna - Imagem externa
Social	Ações que oferecem benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criem oportunidade de lazer e cultura	- Direitos legais - Atividades associativas e esportivas - Eventos de turismo e cultura - Atendimento a família.
Psicológica	Ações que promovam a auto-estima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais	- Processos de seleção e avaliação de desempenho - Carreira - Remuneração - Programas participativos
Biológica	Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam as necessidades físicas.	- Mapa de riscos - Refeições - Serviço médico interno e contratado - Melhorias ergonômicas - Treinamentos específicos

Fonte: Limongi-França *apud* Medeiros (2007, p.44)

Quadro 9: Variáveis Independentes

<i>Área de investigação</i>	<i>Descrição</i>	<i>Indicadores</i>
Organizacional	Satisfação percebida com relação à política organizacional: o que a empresa faz e reflete no funcionário	- Imagem da empresa - Valorização do produto - Qualidade das informações geradas para a comunicação interna
Social	Satisfação percebida quanto ao suporte social de benefícios legais e espontâneos.	- Envolvimento da família - Assistência à educação formal - Realização de esportes
Psicológica	Satisfação percebida quanto ao atendimento das necessidades individuais de reconhecimento, auto-estima e desenvolvimento.	- Critérios de reconhecimento/seleção - Avaliação de desempenho/carreira - Camaradagem - Vida pessoal preservada
Biológica	Satisfação percebida quanto aos programas e serviços que garantam bem-estar físico ou recuperação de doenças e manifestações clínicas.	- Índices de acidente de trabalho - Conscientização, saúde e segurança - Conforto físico/insalubridade - Alimentação

Fonte: Limongi-França *apud* Medeiros (2007, p.44)

Quadro 10: Variáveis Dependentes

Devido à complexidade do tema e várias abordagens a respeito, Limongi-França propôs uma consolidação ou sistematização em três escolas: socioeconômica, organizacional e a escola da condição humana no trabalho.

1 – escola socioeconômica - Anthony Giddens (1998), seu principal idealizador, coloca que os paradoxos da vida moderna constituem um novo paradigma para as ciências sociais e que, assim, é necessário o desenvolvimento da cidadania, a responsabilidade e projetos sociais, a igualdade com liberdade, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Nessa escola também está presente a consciência a respeito da saúde pública. (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 25)

2 – escola organizacional – o foco aqui está no local das relações de trabalho. Encontra-se nessa escola os pensadores de modelos de Administração, como Taylor (paradoxalmente), Elton Mayo (Hawthorne), McGregor (teorias X e Y), Maslow (hierarquia das necessidades), Herzberg (necessidades higiênicas e de satisfação). Aparece também alguns estudiosos da qualidade como Juran e Deming (qualidade pessoal como parte do processo de qualidade total). E em relação aos estudiosos da QV, estão Walton, Fernandes e Rodrigues, entre outros. (SCHIRMEISTER, 2006, p. 17)

3 – escola da condição humana no trabalho – Lipowski foi o precursor desta escola e esse complexo biopsicossocial foi o adotado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em 1986. A visão biopsicossocial, contrariando a antiga visão departamentalizada do ser humano, agora visto como um ser harmônico e multidimensional, fundamenta-se em três esferas, já citadas acima por Pilatti e Bejanaro (2005), a saber:

a) biológica - características herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida, incluindo metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;

b) psicológica – são os processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou não, que formam a personalidade e o modo de ser de cada pessoa, e também como elas se posicionam diante das demais pessoas e circunstâncias da vida;

c) social – refere-se aos valores socioeconômicos, à cultura e às crenças, ao papel da família e às outras formas de organização social, tanto dentro quanto fora do trabalho. Revela os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. Também formam essa dimensão o meio ambiente e a localização geográfica. (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 29)

Limongi-França e Albuquerque (1997, p. 40) advertem que o ambiente empresarial, intensamente competitivo no Brasil, assumiu uma expressão ainda maior em virtude da abertura abrupta da economia, da implementação dos programas de estabilização monetária e das reformas constitucionais, que visam reduzir e reorientar o papel do Estado na economia. Isso tudo gera, conforme eles apontam, ambientes sociais e empresariais em ebulição, onde os fatores de sobrevivência muitas vezes se sobrepõem aos objetivos de mudanças de longo prazo que possam conduzir à melhoria do bem-estar dos cidadãos e à melhoria das condições de vida.

Justamente em virtude disso se torna fundamental, nas palavras dos autores, criar um espaço para reflexão a respeito do acirramento da competição, da competitividade a qualquer custo e de seus impactos na sociedade.

Limongi-França também apresenta algumas fases para implementação de um programa de QVT, que seriam:

- 1 – sensibilização** – trocar informações entre os envolvidos e buscar formas para modificar as condições de trabalho.
- 2 – preparação** – selecionar os mecanismos, formar as equipes, estruturar o modelo e selecionar os instrumentos a serem utilizados.
- 3 – diagnósticos** – coleta de dados sobre a parte técnica e o sistema social dos trabalhadores.
- 4 – concepção e implantação do projeto** - cronograma com prioridades em termos de:
 - a) tecnologia: equipamentos, fluxos e métodos de trabalho;
 - b) novas formas de organização do trabalho: equipes semi-autônomas e autogerenciadas.
 - c) práticas e políticas de pessoal: formação, treino, remuneração, entre outros;
 - d) ambiente físico: segurança, higiene.
- 5 – avaliação e difusão** – acompanhar o andamento do projeto (FERNANDES, 1996).

Segundo Taveira (2006, p. 39), Limongi-França coloca que as fontes mais sólidas sobre QVT têm origem no índice de desenvolvimento humano, no índice de desenvolvimento social e no índice de condições de vida. Esta pesquisadora aparece nos trabalhos de Taveira (2006, p. 39) como a mais destacada no cenário brasileiro, sempre tentando encontrar indicadores de QVT com que possa localizar e descrever aspectos que permitam registro, comparações e avaliações na construção de um método de análise de resultados baseados em indicadores.

A autora é considerada uma autora contemporânea que tenta expressar uma síntese sobre os estudos que envolvem a QVT e tem contribuído com diversas publicações na área. Ela considera três abordagens para a QVT: (a) sistemas de qualidade; (b) potencial humano; (c) saúde e segurança no trabalho.

O primeiro deles envolve as políticas e programas de qualidade total, certificação ISO 9000 e vários outros métodos e práticas gerenciais centradas na satisfação do cliente. A segunda, potencial humano, refere-se à capacitação, motivação, desenvolvimento profissional, educação para a convivência social e utilização de potencialidades ao aprendizado organizacional. A terceira, sobre saúde e segurança, traz aspectos de preservação, prevenção, correção e reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição humana. (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 81)

Aparece dessa forma a preocupação realmente holística da autora, tentando englobar e sintetizar os pensamentos e dimensões.

Limongi-França (2005, p. 3) ainda verifica que a maioria dos programas de QVT são utilizados como pacotes prontos e não existe uma preocupação em relacionar os ganhos obtidos a partir deles com os ganhos das empresas, em relação ao que foi investido.

A autora além de consolidar as teorias em três escolas de pensamento sobre QVT, ainda sintetizou a diversidade das ênfases dadas por vários autores ao tema, o que torna os estudos dela ainda mais completos, como mostra o quadro a seguir:

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>	<i>Ênfase</i>
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa.
Davis e Cherns, 1975	Existência de algumas condições e práticas organizacionais ou como os efeitos das condições de trabalho interferem sobre o bem-estar dos indivíduos.	Eficiência organizacional e a adequação e competência do trabalhador ao sistema organizacional.
Hackman e Suttle, 1977	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippin, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg et al. 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Guest. 1979	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como auto-realização e auto-engrandecimento.
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler. 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanística no ambiente de trabalho.

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>	<i>Ênfase</i>
Belauger, Bergerson, Petit. 1983	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sócio-técnico.
Huse e Cummings.1985	Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional: e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.	Valorização dos cargos.
Moraes et al. 1989	Resultante de dimensões básicas da tarefa, capaz de reproduzir determinados estados psicológicos.	Dimensões básicas da tarefa.
Vieira e Hanashiro, 1990	Melhoria nas condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizações.	Humanização do trabalho e de amenizar os conflitos entre capital e o trabalho.
Bowditch e Buono, 1992	Existe quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência na mesma.	Condições de vida e cargos satisfatórios.
Rodrigues. 1994	Facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Oliveira. 1995	Ter qualidade de vida é ter excelência da vida que se deseja e deve ser vivida.	Visão humanística.
Camacho. 1995	Classificação de programas: Orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Kanaane, 1995	Interação entre conjuntos de fatores individuais (dentre outros, as necessidades, os impulsos, os valores), as expectativas, os desejos e os valores) e situacionais (entre eles a tecnologia, os fluxos de trabalho, e os sistemas de recompensa, as condições econômicas e políticas e a organização do trabalho).	Visão Holística
Davis e Newstrom, 1996	Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para seus empregados.	Visão humanística no ambiente de trabalho.
Fernandes. 1996	A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional.	Bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.
Burigo.1997	Busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho.	Visão humanística no ambiente de trabalho.
Bom-Sucesso.1998	Tem início na escolha da profissão, envolve a cultura organizacional na qual o indivíduo está inserido e também a infra-estrutura familiar. Destaca ainda na sua tentativa de definição a questão das relações interpessoais, os conflitos e o relacionamento em equipe e auto-estima.	Visão holística
Albuquerque e Limongi-França.1998	Conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>	<i>Ênfase</i>
	propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.	
Goulart e Sampaio.1998	Intervenção na organização e no processo de trabalho e não somente o cumprimento de leis ou discussão de direitos dos trabalhadores. Trata-se de interferir nos processos mentais e nos padrões culturais das organizações a ponto de transformar a cultura organizacional.	Visão holística.

Fonte: Limongi-França (1996, p. 10-11)
 Quadro 11: Conceitos em QVT

Em relação ao comportamento organizacional, Limongi-França (1997, p. 80) observa que as pesquisas sobre a condição humana no trabalho, inicialmente, voltaram-se à questão da moral no grupo, nos estudos de Mayo; depois, preocuparam-se com as necessidades hierárquicas, com Maslow; posteriormente apareceu a motivação com incentivos e benefícios que gerem instabilidade de interesses e comportamento de continuidade, com Herzberg; e ainda McGregor estudou os estilos de liderança e resultados entre líderes, liderados e alvo a ser atingido, além de maturidade e processos decisórios.

Devido ao aqui exposto, pode-se articular os pressupostos de Limongi-França às concepções de Hackman e Oldham sobre a questão da motivação, pois na teoria de Hackman e Oldham, um trabalho precisa ter um sentido. Isso quer dizer que ele leva a um resultado, é satisfatório, é moralmente aceitável, é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garante a segurança e a autonomia e mantém uma pessoa ocupada, ou seja, está dessa forma, atrelado a questões subjetivas.

A concepção adotada pela OMS, confirmada por Limongi-França, citada anteriormente, considera a QVT como um bem-estar físico, espiritual e social do indivíduo, e, o foco biopsicossocial considera o homem numa visão holística, ou seja, como um todo harmônico.

Portanto, a presente pesquisa verifica os conceitos de motivação e QVT, de Limongi-França, através de um estudo de caso com os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.

CAPÍTULO 2 – PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

2.1 METODOLOGIA

Para atender à proposta do estudo, foram utilizados recursos da **pesquisa exploratória descritiva**, de caráter quanti/qualitativa. A presente pesquisa é de natureza descritiva, por apresentar as características de uma população ou fenômeno determinado. Exploratória, ao proporcionar uma visão geral sobre a temática proposta, permitindo ao pesquisador ter mais conhecimento em torno de determinado fato ou fenômeno. (GIL, 1999).

Mattar (1993) adverte que a pesquisa exploratória alimenta o pesquisador com uma gama maior de conhecimentos a respeito do tema proposto, e a descritiva, apresenta um grupo e verifica a frequência com que algo ocorreu ou está a ele ligado. Portanto, a revisão de literatura foi desenvolvida, de forma exploratória, com base em material publicado em livros, jornais, material eletrônico e outras dissertações e teses que tratam sobre a temática proposta, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação. Já a pesquisa descritiva verificou a ocorrência desses fenômenos, motivação e qualidade de vida no trabalho, num grupo específico pesquisado, com docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.

Em relação aos procedimentos de execução da pesquisa, foi utilizado o **estudo de caso**, visando identificar a percepção dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG sobre a motivação e a QVT. Para GIL (1999), o estudo de caso é um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento.

O estudo de caso foi aqui utilizado, porque, segundo Yin (2005, p. 20), permite uma investigação de forma a preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real.

Ao realizar um estudo de caso é possível estabelecer uma relação entre os conceitos da fundamentação teórica realizada em torno da temática e a prática realizada pelos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Os instrumentos de coleta de dados foram utilizados com o consentimento dos sujeitos, e participaram quinze docentes, dos docentes específicos da área de odontologia, do Programa de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa, no Estado do Paraná. O programa conta, além dos quinze docentes, com colaboração de três docentes, sendo um do curso de Engenharia de Materiais, um de Metodologia do Ensino Superior e um Doutor *Honoris Causa*. Dessa **população** analisada, 100% participaram dos questionários, e para as entrevistas foram selecionados 6 docentes, que representam 40% da população em estudo.

A pesquisa foi realizada a partir de uma **combinação de métodos qualitativos e quantitativos, utilizando-se questionários e entrevistas**. Segundo Gil (1999), uma pesquisa quanti/qualitativa traduz as opiniões em números, utilizando de técnicas estatísticas.

No caso dos questionários, base para a estatística quanti/qualitativa, cada docente recebeu um *kit* de pesquisa em um envelope, contendo um Termo de Consentimento de Participação no Estudo, uma carta explicativa sobre a pesquisa e dois questionários, instrumentos para a coleta de dados.

No caso das entrevistas, base qualitativa para análise, a escolha dos docentes a serem entrevistados, que representam 40% da população pesquisada, partiu do pressuposto que os docentes que menos publicam se sentem menos motivados para o trabalho. Dessa forma, foram entrevistados os três docentes com maior número de publicações, e os três docentes com menor número de publicações.

A intenção das entrevistas foi verificar aspectos subjetivos, qualitativamente passíveis de comparação com os resultados estatísticos, da análise quantitativa.

Para um estudo de verificação, como é o caso da presente pesquisa, é possível servir-se de entrevista do tipo semi-estruturada, composta por questões semi-abertas para obter dados sobre a amostra. A entrevista semi-estruturada serve para obter, segundo Negrine (1999), informações de questões concretas, definidas previamente pelo pesquisador, o que possibilita uma maior uniformidade no tipo de informação.

Lakatos (1991) adverte que o objetivo de uma entrevista é a determinação das opiniões sobre os fatos, e que a entrevista desse tipo permite refletir diferenças entre os respondentes e não diferenças nas perguntas. Nessa linha, Negrine (1999)

adverte que a entrevista semi-estruturada garante um determinado rol de informações, mas dá flexibilidade à entrevista.

Cabe ressaltar que o tema QVT integra e incorpora várias áreas do conhecimento, sendo, portanto, uma temática interdisciplinar, o que gera muitos questionamentos, mas possibilita análises e/ou soluções mais completas.

Os dados foram analisados e discutidos a partir de uma perspectiva interdisciplinar, proposta na linha de pesquisa “História, Cultura e Cidadania”, procurando compreender a motivação e satisfação dos docentes em relação a sua QVT como instrumento para a cidadania.

2.1.1 Instrumentos para coleta de dados

2.1.1.1 Potencial Motivador do Trabalho - PMT

Dos três instrumentos utilizados na pesquisa, o primeiro trata-se do Potencial Motivador do Trabalho, extraído do instrumento *Job Diagnostic Survey* (Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho), desenvolvido por Hackman e Oldham em 1974.

O referido instrumento, conforme anexo 1, foi traduzido, e validado recentemente, por Bruno Pedroso e o professor Dr. Luiz Alberto Pilatti, numa publicação na Revista Gestão Industrial.

Conforme verificado na fundamentação teórica, os trabalhos de Hackman e Oldham têm seu foco na satisfação e motivação dos trabalhadores e, para isso, sugerem cinco dimensões essenciais para que o trabalho seja motivador. A figura 5 mostra tais dimensões, a saber: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e retorno ou *feedback*.

Além dessas dimensões, os autores consideram três estados psicológicos, também demonstrados na figura 5, e que também são considerados como indicadores de motivação, pois no primeiro estado, da significância, avalia o quanto o indivíduo percebe seu trabalho como importante, no segundo avalia o quão se sente responsável pelos resultados do seu trabalho, e no terceiro, o quanto o indivíduo conhece e entende seu envolvimento na tarefa.

O referido instrumento é composto por quinze questões fechadas, com enfoque nas cinco dimensões essenciais do trabalho, e a pontuação é obtida pela seguinte equação:

$$PMT = \frac{(\text{Variedade da tarefa} + \text{Identidade da tarefa} + \text{Significado da tarefa})}{3} \times \text{Autonomia} \times \text{Feedback}$$

Esta equação dá origem a um resultado que pode variar de 1 a 343, sendo que os valores abaixo de 125 são considerados insuficientes. Isso quer dizer, que através de um cálculo pré-estabelecido em uma escala tipo Likert, com sete elementos, o resultado que determina o Potencial Motivador do Trabalho, indica o grau em que o trabalho é significativo, ou seja, o quanto fomenta a responsabilidade e promove o conhecimento dos resultados. (DAVIS E NEWSTROM, 2004).

A escala do tipo Likert é uma escala de respostas gradativas, de sete pontos, em que o sete seria o maior grau de concordância com a idéia expressa pelo item, e, inversamente, um representa o maior grau de discordância do item. De acordo com Chisnall (1973) a escala Likert é confiável por permitir obter informações sobre o nível dos sentimentos dos respondentes, não se restringindo, como algumas escalas a concordo ou discordo.

2.1.1.2 “WHOQOL-BREF”

A OMS define saúde como o estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença, e tal definição relaciona-se com a QV das pessoas. Com isso, a OMS trouxe novos enfoques para os estudos de QV, não os limitando a aspectos de saúde, como os demais instrumentos desenvolvidos anteriormente ao Whoqol.

Dessa forma, QV para a OMS é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e dos sistemas de valores em que vive em relação a suas expectativas, a seus padrões e a suas preocupações. (FLECK, 2008, p.61).

Conforme verificado na fundamentação teórica deste trabalho, Limongi-França acabou por complementar a definição dada pela OMS ao agrupar uma visão biopsicossocial, ou seja, demonstrando que a QV não diz respeito apenas à esfera

biológica, mas também às esferas psicológica e social. Desta forma é possível avaliar o ser humano de maneira harmônica e multidimensional.

A proposta da OMS, traduzida para o português em 1996, pelo Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, na cidade de Porto Alegre, foi desenvolver o método WHOQOL-100, de acordo com uma metodologia transcultural, isso quer dizer, segundo Fleck (2008) que contou com a participação de 15 centros em localizações geográficas diferentes, com situações socioeconômicas, de desenvolvimento social e de contextos culturais diferentes.

Fleck (2008) esclarece que os conceitos adotados pelo método WHOQOL-100, sobre QV, contaram também com grupos de especialistas de diferentes culturas, os quais consideraram a subjetividade, a multidimensionalidade, e, a presença de dimensões positivas (como a mobilidade, por exemplo) e negativas (como a dor, por exemplo).

O instrumento considerando os aspectos conceituais, anteriormente citados, compõe-se de seis domínios, que por sua vez, englobam itens positivos e negativos, assim considerados por essa metodologia. São os domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio-ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais. (FLECK, 2008, p. 63)

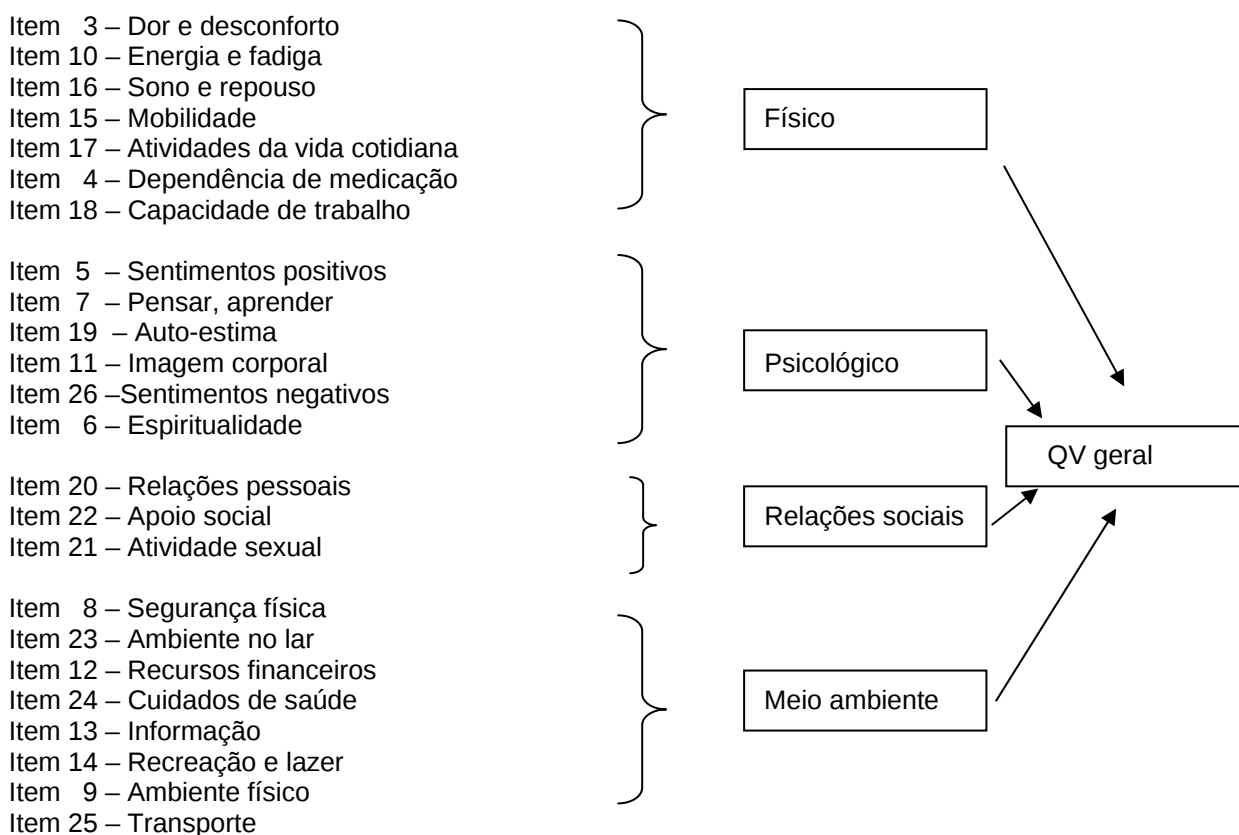
A utilização do referido instrumento passou a apontar características positivas e também limitações, sendo uma delas o fato de ser muito longo para ser respondido. Fleck (2008) explica que o interesse em utilizar medidas de QV em estudos de bases populacionais em conjunto com outras medidas clínicas, fez com que a OMS desenvolvesse uma versão abreviada do instrumento, surgindo então o WHOQOL-BREF.

O segundo instrumento, conforme anexo 2, utilizado na presente pesquisa trata-se do WHOQOL-BREF, o qual considera o mesmo embasamento teórico-conceitual do WHOQOL-100. Compõe-se de quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio-ambiente. Fleck (2008) afirma que foi realizada uma análise confirmatória da estrutura do WHOQOL-BREF para testar em que extensão os dados coletados obedecem ao modelo hipotético-teórico. Desta forma, o autor salienta que o WHOQOL-BREF é um instrumento genérico de aferição de QV, apresentando uma boa consistência interna, validade e confiabilidade teste-reteste, já validada no Brasil.

Por meio do WHOQOL-BREF é possível viabilizar a questão do bem-estar pessoal, principalmente no domínio psicológico, investigando aspectos positivos, como pensar, aprender, memória e concentração, auto-estima, imagem corporal e aparência, e sentimentos negativos como a dor, além de aspectos das relações pessoais e atividade sexual (CONSTANTINO, 2007, p.74).

Nesse sentido, Fleck (2008, p. 73) adverte que ao utilizar o instrumento WHOQOL acompanhado de outros questionários, como é o caso da presente pesquisa, é preferível optar pelo WHOQOL-BREF por ser mais curto e com aplicação mais rápida. Ainda nas palavras de Fleck (2008, p. 74) através deste questionário breve é possível medir a QV em estudos de bases populacionais, como é o caso.

A estrutura do WHOQOL-BREF, para análise, é apresentada a seguir na Figura 7, demonstrando quais itens do questionário referem-se a cada um dos domínios propostos por essa metodologia.



Fonte: Fleck (2008, p. 75)

Figura 7: Estrutura do WHOQOL-BREF

O instrumento WHOQOL-BREF também se utiliza da escala do tipo Likert, mas deixando em cinco opções para resposta, o que já fornece direções sobre a atitude do respondente referente a cada pergunta.

Segundo a professora Assis (2007) a escala Likert pode ser de vários tipos: **de ocorrência** (sempre, geralmente, às vezes, raramente, nunca), **de opinião** (concordo totalmente, concordo parcialmente, não concordo/nem discordo, discordo parcialmente, discordo totalmente), **de apreciação geral** (ótimo, bom, regular, ruim, péssimo), **com relação ao grau de satisfação** (totalmente satisfeito, parcialmente satisfeito, parcialmente insatisfeito, totalmente insatisfeito) e **de atribuição de importância** (em graus ou indicadores de muito importante à sem importância). Assim, verifica-se a grande forma de utilização desta escala, o que é o caso do WHOQOL-BREF.

2.1.1.3 Entrevista semi-estruturada

Esta entrevista foi realizada através de um conjunto básico de sete perguntas, com o objetivo de responder ao problema proposto que investiga se os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG sentem-se motivados para o trabalho, e se percebem o seu trabalho com aspectos de qualidade de vida no trabalho, sentindo-se, com isso, satisfeitos.

A primeira questão proposta foi:

- “Comente as habilidades desejáveis para um docente de mestrado em Odontologia.”

O objetivo desta questão foi levantar com os docentes qual a opinião deles em relação à variedade de habilidades que um docente de um programa de mestrado precisa ter.

A segunda questão indagou o seguinte:

- “O que é possível de resultados com o seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

Com esta questão objetivou-se verificar o grau em que o trabalho requer a realização completa de um processo. Se o docente se sente responsável pelos resultados do seu trabalho e se percebe essa responsabilidade.

Na terceira questão referiu-se a:

- “Como você considera a importância do seu trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, na vida das outras pessoas?”

Na terceira questão o objetivo era avaliar o grau em que o trabalho tem um impacto substancial, e como o docente verifica essa questão, sobre a vida ou o trabalho de outras pessoas. Como ele entende seu desempenho efetivo nas tarefas do seu trabalho.

A quarta questão investigou:

- “Como acontece o planejamento e a decisão das tarefas a serem executadas no seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

Com tal questão, pretendeu-se investigar a autonomia e poder de decisão do docente em relação às atividades realizadas em seu trabalho.

A quinta questão foi proposta nos seguintes termos:

- “De que forma você tem conhecimento sobre o seu desempenho no trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

O objetivo desta questão foi verificar se ao docente é proporcionado conhecer os resultados de seu trabalho, ou por intermédio da instituição, ou verificar se o próprio docente procura saber de alguma forma o seu desempenho.

As cinco primeiras questões servem de base para compreender a real opinião dos docentes, face a sua motivação para o trabalho. As demais questões propostas visaram verificar as condições de trabalho que proporcionam ou não satisfação e qualidade de vida no trabalho dos docentes.

Portanto, as primeiras perguntas dessa entrevista referem-se à motivação baseada no JDS, e as demais referem-se à satisfação em relação à QVT, baseadas no WHOQOL-BREF.

Um dos motivos que explica a utilização do questionário WHOQOL-BREF, concomitantemente ao JDS, na presente pesquisa, é o fato do WHOQOL-BREF tratar-se de uma medida de QV geral, relacionando as questões de condições de saúde e de funcionamento físico, integradas a outras que avaliam aspectos não-médicos, como chama Zanei (2006, p. 37), abordando aspectos como recursos financeiros, ambiente físico, segurança, recreação, lazer, satisfação com o sono e com a vida sexual, por exemplo.

A sexta questão indagou o seguinte:

- “Fale sobre sua energia e concentração para trabalhar no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.”

Objetivou-se verificar os domínios físicos e psicológicos dos docentes, de maneira ampla, mas, oportunizando que esclareçam com o que se sentem satisfeitos ou não em relação a esses aspectos.

Já na sétima e última questão, foi abordado:

- “Em relação ao seu ambiente de trabalho como você percebe a estrutura física e as ferramentas a serem utilizadas, e como sente sua relação com os colegas de trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

Com essa questão, pretendeu-se perceber os domínios de relações sociais e do meio-ambiente.

Desta forma, foi possível confrontar as idéias da fundamentação teórica com o ponto de vista prático e real, através de uma análise subjetiva e qualitativa dos docentes entrevistados. Foram realizadas as entrevistas com os três docentes que possuem maior número de publicações, segundo os currículos Lattes dos docentes, e, com os três docentes com menor número de publicações, em que o objetivo era fazer um paralelo entre o nível de motivação e satisfação dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, partindo do pressuposto que os docentes que mais publicam sentem-se mais motivados ao trabalho e satisfeitos com ele.

2.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Por se tratar de dois questionários já validados, inicialmente foram encaminhados à coordenadora do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG para análise e concordância da aplicação dos mesmos aos docentes. Foram então encaminhados aos professores participantes do Programa, num total de quinze professores.

O período de coleta de dados foi entre 17 de abril a 31 de maio de 2008. Os professores receberam juntamente com os questionários uma carta explicativa sobre a presente pesquisa, conforme apêndice 1, e o Termo de Consentimento de Participação no Estudo, conforme apêndice 2.

Após preenchimento dos questionários, os mesmos foram encaminhados a análise estatística, a qual utilizou o formato e o escore de cada instrumento para aferição dos resultados, bem como foi proposta uma correlação quanti/qualitativa entre eles.

Após a tabulação dos dados e de acordo com o resultado obtido, foi desenvolvida uma entrevista, com base nas dimensões e propostas conceituais dos instrumentos utilizados nos questionários, para que pudesse aferir qualitativamente os dados, reforçando o entendimento da presente pesquisa e vindo a confirmar os resultados encontrados.

2.3 LOCAL DA PESQUISA DE CAMPO

2.3.1 Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG

A Universidade Estadual de Ponta Grossa foi criada através da Lei Estadual nº 6.034, de 06 de novembro de 1969, e do Decreto nº 18.111, de 28 de janeiro de 1970, resultando da incorporação da Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Ponta Grossa, Faculdade Estadual de Farmácia e Odontologia de Ponta Grossa, posteriormente desmembrada em Faculdade Estadual de Farmácia e Bioquímica de Ponta Grossa e Faculdade Estadual de Odontologia de Ponta Grossa e a Faculdade Estadual de Ciências Econômicas e Administração de Ponta Grossa, que funcionavam isoladamente. Em 07 de dezembro de 1973, foi reconhecida pelo Governo Federal através do Decreto nº 73.269.⁴

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional⁵, a UEPG tem como missão e propósito construir uma universidade democrática, pública, gratuita e de qualidade, onde os interesses da comunidade sejam priorizados; uma universidade inserida na comunidade e em sintonia com a realidade nacional e internacional; uma universidade solidária, onde professores, estudantes e funcionários unam suas forças e onde o radicalismo não encontre guarida; uma universidade moderna, que compreenda as aspirações da juventude; uma universidade cidadã que mantenha sempre os ideais de liberdade e autonomia; uma universidade competente que saiba produzir ciência e tecnologia de ponta, sem esquecer sua finalidade social.

⁴ Disponível em: <http://www.uepg.br/uepg_historico/> Acesso em: 18 abr. 2008.

⁵ Disponível em: <<http://www.uepg.br/asseplan/pdi/Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20UEPG%202004-pdf.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2008.

Como uma instituição universitária, está voltada para o ensino, extensão e em especial a parte referente à pesquisa, teve um crescimento considerável a partir dos anos de 1990. Conta em sua estrutura física, além de Ponta Grossa, com cinco Campi Avançados, distribuídos em Telêmaco Borba, Castro, Palmeira, São Mateus do Sul e Jaguariaíva. Atualmente possui mais de oito mil alunos, distribuídos em cursos de graduação, cursos sequenciais, cursos de especialização e cursos de mestrado, conforme demonstra o anexo 2.

A UEPG conta ainda com um corpo docente de mais de oitocentos profissionais graduados, especialistas, mestres e doutores, conforme anexo 3. Destes, cerca de cento e oitenta e quatro estão no Setor de Ciências Biológicas e Saúde, e destes, cento e quarenta e oito são efetivos e trinta e seis, temporários. O nível de escolaridade dos docentes da UEPG, e em especial dos docentes do Setor de Ciências Biológicas e Saúde, pode ser acompanhada pelo anexo 4.

Como a presente pesquisa refere-se aos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, cabe ressaltar, ainda de acordo com o anexo 3, que dos cento e oitenta e quatro docentes do Setor de Ciências Biológicas e Saúde, quinze deles estão no regime de trabalho de 20 horas; oitenta e sete estão no regime de trabalho de 40 horas; e 82 estão no regime de trabalho de DE, ou seja, dedicação exclusiva.

De acordo com o Regulamento da Política Docente da UEPG⁶, os regimes de trabalho acima mencionados aparecem descritos no artº 9º, dizendo que o regime de 20 horas semanais corresponde ao regime em tempo parcial, o de 40 horas semanais corresponde ao regime em tempo integral, e aparece ainda o TIDE, que seriam 40 horas semanais com tempo integral e dedicação exclusiva.

O art. 11, do mesmo instrumento, esclarece que o docente em regime de TIDE com carga horária distribuída em oito horas diárias, não pode exercer cumulativamente outro cargo, função ou atividade profissional, de natureza pública ou privada, e o art. 12 complementa que este profissional, além de ministrar aulas, exceto os dispensados pelo Estatuto ou Regimento Geral e os autorizados pelo Conselho de Administração, satisfaça pelo menos uma das seguintes exigências:

- I – estiver em consecução de projetos de pesquisa ou extensão;
- II – ocupar cargo ou função que envolva responsabilidade de direção, chefia, assessoramento, coordenação de curso de graduação, ou de curso

⁶ Disponível em: < <http://www.uepg.br/prorh/resuni09.pdf> > Acesso em: 18 abr. 2008.

de pós-graduação *stricto sensu*, ou do curso da Universidade Aberta para a Terceira Idade.

§ 1º Para os efeitos do inciso I deste artigo, incluem-se dentre os projetos de pesquisa ou extensão as atividades do Programa de Qualidade Institucional, de programas de pós-graduação *stricto sensu* e de projetos de ensino.

§ 2º Os docentes participantes do Programa de Qualidade Institucional deverão ministrar, no mínimo, dezesseis horas-aula semanais em cursos de graduação.

O Regulamento da Política Docente da UEPG ainda prevê que a todo docente devem ser atribuídas no mínimo oito horas semanais e que a cada hora de aula corresponderá uma hora-preparo. Salienta também que no mínimo cinquenta por cento das aulas atribuídas ao docente, deverão ser ministradas em cursos de graduação da UEPG.

A UEPG conta com um Regulamento do Banco de Dados Institucional, o qual estabelece normas para fins de avaliação de desempenho e ascensão de nível dos docentes integrantes da carreira de magistério público superior. As atividades desenvolvidas pelos docentes são validadas e inseridas no banco de dados das áreas de competência das Pró-Reitorias, conforme mostra o anexo 5.

Vale ressaltar ainda que a UEPG possui um Programa de Qualidade Institucional, conforme anexo 12, que tem por finalidade promover ações que visem à melhoria da qualidade de ensino na UEPG, e que para participar de tal programa, o docente deve pertencer ao quadro de carreira em regime de 40 horas semanais, ou tempo integral, ou ainda com TIDE, que seria a dedicação exclusiva, conforme anexo 6.

Cada setor da instituição tem liberdade para desenvolver o seu Programa de Qualidade Institucional, nos moldes exigidos pela UEPG, e a materialização do Programa desenvolve-se por projetos específicos, individual ou coletivamente. Os relatórios dos projetos devem ser apresentados e aprovados, primeiramente pelos colegiados setoriais, e posteriormente registrados na PROGRAD. Os relatórios aprovados servem para fins de avaliação de desempenho e ascensão de nível do docente.

Verifica-se além do histórico da instituição pesquisada, que, em relação à temática proposta nesta pesquisa, a UEPG conta com um **Programa de Qualidade Institucional** para melhoria do ensino, e que permite uma maior pontuação para ascensão na carreira.

A UEPG possui uma **Política Docente Interna**, a qual traz as normas a que os docentes estão sujeitos, como carga horária, distribuição desta em graduação, pesquisa, orientação de trabalhos e pós-graduação, quando o caso.

A UEPG conta também com o **Regulamento do Banco de Dados Institucional**, como mencionado anteriormente, para fins de avaliação de desempenho e ascensão dos docentes.

Nenhum dos instrumentos traz claramente uma preocupação com a motivação e QVT dos docentes, com exceção do caráter remuneratório, mas acabam por influenciar a prática diária dos mesmos, por conter as regras a que estes estão sujeitos.

2.3.2 Programa de mestrado em odontologia da UEPG

O Programa de Mestrado, Pós-graduação em Odontologia “*stricto sensu*”, em Odontologia da UEPG, foi autorizado pela Resolução do Conselho Universitário nº 37 de 06/12/2000 da Universidade Estadual de Ponta Grossa, e foi também reconhecido pelo Ministério da Educação através da Portaria nº 2.530 de 04/09/2002, publicada no Diário Oficial da União nº 173 de 06/09/2002, seção 1 página 26. Este programa trata-se do único Programa de Pós-graduação “*stricto sensu*” oferecido por uma Instituição Pública de Ensino no Estado do Paraná e já formou quarenta e sete mestres, entre eles oito latino-americanos não brasileiros.

O objetivo está em formar mestres em Odontologia nas áreas de Clínica Integrada e Dentística Restauradora, promovendo o desenvolvimento regional, motivando a transferência de tecnologias sociais e diminuindo a disparidade da produção científica entre regiões brasileiras⁷. O regulamento do Programa dispõe que o corpo docente tem como atribuição ministrar aulas teóricas, bem como práticas, além de promover seminários, orientar os trabalhos de dissertação e tese, acompanhar a vida acadêmica dos orientandos, e também fazer parte de bancas examinadoras. O corpo docente deve ser constituído por professores doutores ou titulação equivalente, pertencentes à UEPG, ou de outras instituições nacionais ou estrangeiras. São assim considerados, segundo o art. 25 deste regulamento:

⁷ Disponível em: <<http://www.uepg.br/mestrados/mestreodonto/index.htm>> Acesso em: 18 abr. 2008.

I - Professores Permanentes: são aqueles que atuam no Programa de forma direta, intensa e contínua, formando núcleo estável de docentes que desenvolvem as principais atividades de ensino, orientações de pesquisas, dissertações, assim como desempenho das funções administrativas, quando for o caso.

II - Professores Colaboradores: são aqueles que contribuem para o Programa de forma complementar ou eventual, ministrando disciplinas, orientando dissertação, colaborando em projetos de pesquisa, sem que, todavia, tenham uma carga intensa e permanente de atividades do mesmo.

III - Professores Participantes Externos: caracterizam-se por estarem vinculados a outra instituição de ensino ou pesquisa, no Brasil ou no Exterior, e, por durante um período contínuo e determinado, encontrem-se à disposição da UEPG, contribuindo para o desenvolvimento das atividades acadêmico-científica.

Ainda referente aos docentes do programa, o regulamento estipula que a solicitação de credenciamento do docente deve ser feita por ele próprio, mediante ofício ao Coordenador do Programa, acompanhado de Currículo *Lattes* e com indicação da área de pesquisa, homologado pela Comissão de Pós-Graduação, mas adverte que os docentes que não atingirem as metas estabelecidas pelo Programa e pelo Documento de Área de Avaliação da CAPES, estarão sujeitos a descredenciamento pelo Colegiado do Programa e homologado pela CPG.

A Capes homologou a recomendação deste programa, podendo ser verificado no anexo 7. Conforme a Capes, um curso é recomendado quando passa na avaliação do Conselho Técnico Científico, e, posteriormente, passa pela avaliação a aprovação do Conselho Nacional de Educação, e então após a publicação pelo Ministro da Educação, são definidos como reconhecidos. O curso é reconhecido com a pontuação quatro, de acordo com o anexo 8, e esta pontuação significa um **bom** desempenho do curso.

É importante esclarecer que a pontuação da Capes em dois ou um reflete um desempenho **fraco**, abaixo do padrão, e os cursos que recebem essa nota são descredenciados. O padrão mínimo é a pontuação três, pontuação esta geralmente atribuída aos mestrados que estão iniciando e já foram recomendados pela Capes. As outras pontuações, a saber: cinco refere-se à maior pontuação dos programas que possuem apenas mestrado, sinalizando **alto** nível de desempenho; e por fim, as pontuações seis e sete simbolizam nível de excelência e são para programas que possuem além de mestrado, doutorado⁸.

O que a Capes avalia é a proposta do programa, o corpo docente e discente, a produção intelectual e inserção social. A ficha de avaliação do Programa

⁸ Pesquisa na Folha de São Paulo de 27 de janeiro de 2008.

de Mestrado em Odontologia da UEPG, anexo 9, na avaliação trienal 2007, referente ao período de 2004 a 2006, mostra que o programa traz um **boa** proposta, que sua produção intelectual é **boa** e que seu corpo docente é **muito bom**.

Relacionando o corpo docente com a produção intelectual tem-se no anexo 10, o caderno de indicadores da Capes dos últimos três anos, a saber 2004, 2005 e 2006, que já estão disponíveis. Com base nesses cadernos de indicadores da Capes é possível ter uma noção da quantidade de publicações do corpo docente do Programa de Mestrado de Odontologia da UEPG nos anos de 2004, 2005 e 2006.

Assim, verifica-se como funciona a carga de trabalho dos docentes de Pós-graduação da UEPG em relação à política docente da instituição, e, especificamente no Programa de Mestrado em Odontologia, como estão sendo cumpridas as normas da Resolução nº 9 de 1º/03/00 e da Resolução nº 13 de 11/01/01 do Conselho de Administração, anexo 11, segundo a qual o professor de ensino superior precisa entregar, a cada dois anos para ascensão de cargo, um memorial descritivo, o qual é feito pelo próprio docente e recebe um parecer circunstanciado do chefe de departamento de graduação e do coordenador de mestrado.

Esse instrumento contém suas atividades enquanto docente, como: total de aulas ministradas, número de publicações, participações em eventos, entre outros, e o mesmo deve obter um mínimo de novecentos pontos para possível ascensão de cargo. Para que o docente se mantenha como professor do mestrado, este deve atingir as metas estabelecidas pelo Programa e pelo Documento de Área de Avaliação da Capes, emitido a cada triênio e os resultados desse processo, expressos pela atribuição de uma nota na escala de um a sete conforme explicado anteriormente, a qual fundamenta a deliberação do CNE/MEC sobre a obtenção da renovação de “reconhecimento”.

A justificativa da escolha de pesquisa ser sobre o Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG é devido a este programa ser um dos mais recentes da instituição, desde 2002, e já ter recebido em sua primeira avaliação trienal a pontuação quatro.

CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Informações da População:

N = 15

53,33% feminino

46,67% masculino

10 min e 52 seg para responder os questionários

Idade			
Mín de idade	Max de idade	Média de idade	Desv de idade
31	50	40,6	6,456447497325

20% Pós-doutorado

80% Doutorado

86,67% casado(a)/união estável

13,33% solteiro(a)

A população pesquisada compõe-se de quinze docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, dos quais 53,33% são do sexo feminino, e, 46,67% são do sexo masculino.

Foram aplicados dois questionários, PMT e WHOQOL-BREF, que retornaram respondidos, indicando participação de 100% da população. O tempo médio entre os participantes para responderem os questionários foi de 10 min e 52 segundos. Foi realizada também uma entrevista com seis docentes, conforme anexo 13, que representam uma amostra com base num critério de seleção dos três docentes com o maior número de publicação, e, dos três docentes com o menor número de publicações.

Vale ressaltar que dos 100% da população da presente pesquisa, ou seja, 15 docentes, 80% possuem doutorado, condição mínima para serem professores do Programa de Mestrado, e 20% possuem pós-doutorado. Outro dado da população é que 86,67% dos docentes são casados ou estão em união estável e 13,33% são solteiros. Essa informação, além de caracterizar a população pesquisada no presente trabalho, pode servir para futuras pesquisas de qualidade de vida que venham a comparar situações que relacionem qualidade de vida a estado civil.

Em relação aos elementos de uma população, as características desta, devem estar perfeitamente definidas, segundo Crespo (2002, p. 19), e no caso da

presente pesquisa, tratam-se dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG. As informações da população pesquisada, demonstradas acima, permitem conhecer qualitativamente os indivíduos, pois ao estudar a motivação e a qualidade de vida no trabalho, são assuntos, como verificado na fundamentação teórica, extremamente subjetivos, ou seja, depende do que cada sujeito entende e interpreta por essas temáticas.

Desta forma, existem diversas teorias e instrumentos que servem de base para estudos sobre qualidade de vida e motivação, a fim de desenvolver projetos de qualidade de vida no trabalho, para manter a saúde física, social e mental dos indivíduos, e, manter as suas performances profissionais, o que está diretamente relacionado com a motivação dos mesmos para o trabalho.

3.1 Questionários

A seguir são apresentados resultados estatísticos dos dois questionários utilizados na presente pesquisa.

Através da Tabela 1 são apresentadas informações estatísticas das Dimensões Essenciais do Trabalho (JDS) e do Potencial Motivador do Trabalho (PMT).

Tabela 1 – Estatística Descritiva das Dimensões Essenciais de Trabalho e do Potencial Motivador do Trabalho

Estatística	Dimensões Essenciais de Trabalho					Potencial Motivador de Trabalho
	<i>Variedade da tarefa</i>	<i>Identidade da tarefa</i>	<i>Significância da tarefa</i>	<i>Autonomia</i>	<i>Feedback</i>	
Média	68,84	74,38	86,25	74,00	68,10	72,2
Erro padrão	3,10	3,71	3,25	4,49	4,52	3,1
Mediana	66,66	77,66	88,83	72,16	72,16	74,4
Modo	66,66	83,33	100	88,83	77,66	-
Desv. Pad.	12,02	14,36	12,59	17,39	17,51	12
Var. Amos.	144	206	159	302	307	144
Curtose	-0,86	1,42	-1,44	0,41	0,41	2,15
Assimetria	-0,06	-0,89	-0,26	-0,79	-1,06	-1,21
Intervalo	38,83	55,50	33,34	61,00	61,17	45,7
Mínimo	50,00	38,83	66,66	33,33	27,66	40,7
Máximo	88,83	94,33	100	94,33	88,83	86,4
Contagem	15	15	15	15	15	15

A Figura 8 apresenta as médias das JDS e do PMT, nas escalas Likert e centesimal que serão descritas a seguir.

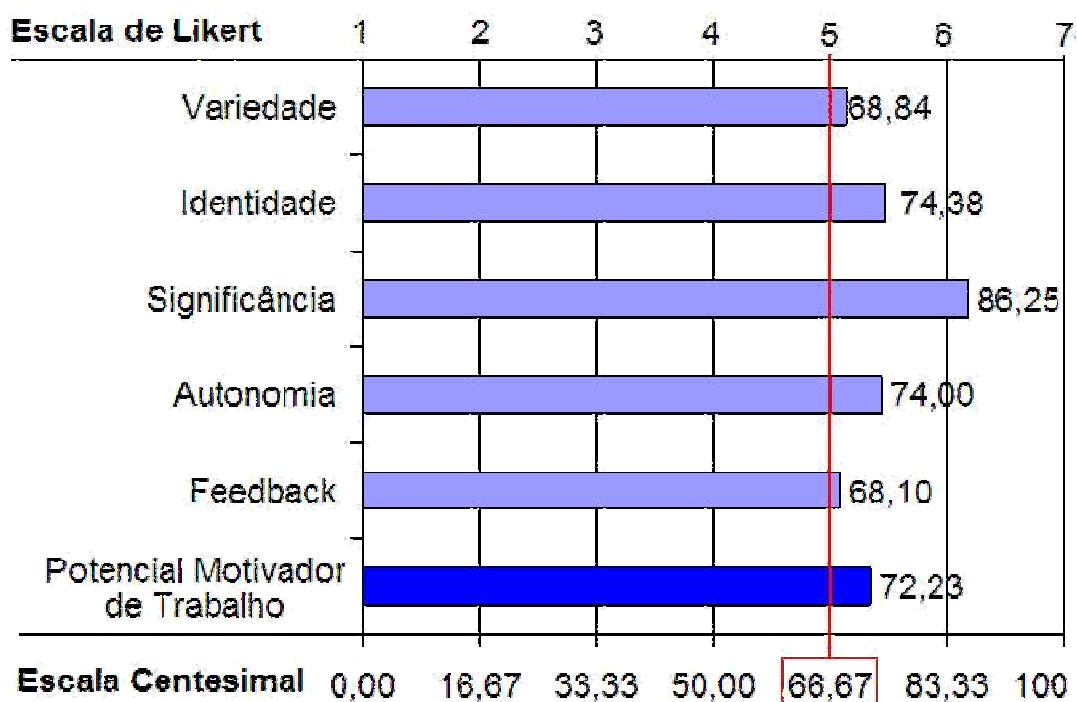


Figura 8 – Média **Dimensões** Essenciais de Trabalho e **Potencial Motivador do Trabalho**

Considerando primeiramente o **PMT** – o qual, de acordo com as propostas de Hackman e Oldham (*apud* Pedroso, 2008), que fundamentam teoricamente esta pesquisa, será classificado como satisfatório se os escores forem maiores que 125 pontos, ou seja, superior a 66,67 % da pontuação máxima (em escala centesimal) – as pontuações apresentadas indicam que o trabalho é significativo, fomenta a responsabilidade e promove o conhecimento dos resultados.

Desta forma, o trabalho focado nas cinco dimensões, sugere que este é motivador. Então, dentro desta proposta, observa-se a partir da Tabela 2, que 26,67% dos professores entrevistados (4 registros) não atingiram individualmente o escore aceitável.

Tabela 2 – Escores das Dimensões Essenciais de Trabalho e do Potencial Motivador do Trabalho (**PMT**)

N	Dimensões Essenciais de Trabalho					PMT
	Variedade da tarefa	Identidade da tarefa	Significância da tarefa	Autonomia	Feedback	
1	72,16	94,33	100	88,83	77,66	85,04
2	72,16	66,66	83,33	88,83	88,83	83,69
3	50	66,66	88,83	33,33	27,66	40,74
4	61	61	66,66	61	77,66	66,96
5	88,83	94,33	72,16	94,33	50	74,36
6	77,66	72,16	100	72,16	83,33	79,48
7	55,5	83,33	77,66	77,66	44,33	63,38
8	66,66	72,16	100	94,33	77,66	83,68
9	66,66	83,33	88,83	72,16	72,16	74,62
10	77,66	83,33	77,66	88,83	66,66	77,94
11	83,33	77,66	100	88,83	83,33	86,39
12	83,33	83,33	100	55,5	72,16	71,16
13	61	38,83	77,66	61	66,66	62,28
14	66,66	77,66	94,33	61	50	62,66
15	50	61	66,66	72,16	83,33	71,04
Média	68,8	74,4	86,3	74	68,1	72,23

Verifica-se ainda que, das dimensões da tarefa, a **significância** é a que obteve maior pontuação, 86,3%. Isso indica o quanto o indivíduo percebe seu trabalho como importante.

Segundo Caixeta (2003, p. 27) a significação da tarefa refere-se ao grau de impacto, substancial e perceptível, que o trabalho da pessoa tem sobre a vida das outras pessoas, ou seja, o grau de relevância social do trabalho, além da sua capacidade de atingir os objetivos da organização, satisfazer o cliente ou realizar pessoalmente o próprio trabalhador. Dessa forma, observa-se que de modo geral todos os docentes envolvidos no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG consideram e percebem essa significância de seu trabalho desenvolvido.

Conforme verificado na fundamentação teórica, Herzberg desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores, a qual considera que o fator motivacional encontra-se no próprio interior do trabalho, ocorrendo em razão da satisfação ou não das necessidades humanas básicas.

Herzberg diz que os fatores motivadores ligam-se à função e conteúdo do cargo, como capazes de satisfazer o trabalhador. Isso quer dizer que, na pesquisa realizada com os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, ao considerarem a significância do seu trabalho realizado com a maior expressão motivacional, demonstrada na estatística, pode-se entender que eles sentem-se motivados pelas atividades desafiadoras e estimulantes do cargo que ocupam.

Herzberg complementa que os fatores motivacionais produzem efeitos mais duradouros de satisfação, pois os envolvidos possuem sentimentos de realização, crescimento e reconhecimento profissional. A idéia desse autor é melhorar a QVT através do enriquecimento do trabalho, tendo como base os fatores motivadores, e, também os fatores higiênicos, ou seja, adicionais que são somados à tarefa para torná-la ainda mais recompensadora.

O modelo de Werther e Davis, verificado na fundamentação teórica, também retoma a idéia da QVT estar relacionada a um cargo interessante, desafiador e compensador. Dessa forma, os resultados estatísticos do PMT, bem como as entrevistas a serem analisada posteriormente, demonstram que o trabalho dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG é enriquecido pelo papel social, pelo reconhecimento e pela responsabilidade assumida pelos docentes, mostrando claramente que a **significância** é o fator que mais motiva os mesmos ao trabalho.

Em relação ao **feedback**, que obteve a menor pontuação, 68,10%, é considerado ainda satisfatório, de acordo com a pontuação do instrumento JDS que mede o Potencial Motivador do Trabalho. O *feedback*, explica Caixeta (2003, p.27), promove o estado psicológico do conhecimento dos resultados, ou seja, a pessoa recebe informações acerca da eficácia do seu trabalho, seja por um colega, chefe ou outro superior.

O modelo de estudo de Hackman e Oldham, também na fundamentação teórica, retoma a idéia de Herzberg em relação ao enriquecimento do trabalho, através de um comprometimento dos envolvidos, em que ao estarem presentes os três estados psicológicos, estes geram, segundos os autores, a chamada motivação interna. A consequência dessa motivação interna é que a pessoa se sente bem consigo mesma ao desenvolver uma boa performance no trabalho, gerando, portanto, mais satisfação.

Segundo Marras (2000) é interessante destacar, que o *feedback* para Herzberg, é um dos fatores geradores do enriquecimento do trabalho, e na presente pesquisa, esta dimensão não está abaixo dos 66,67% considerados mínimos pelo instrumento PMT, para gerar motivação, mas cabe ressaltar que das dimensões, como dito, é a que apresentou o menor índice.

Conforme revelam os dados, das cinco dimensões propostas pelo instrumento, verifica-se, neste estudo de caso com os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, que, apesar de todas as dimensões estarem acima do que se espera em relação à motivação para o trabalho, nas considerações de Hackman e Oldham, que a significância ganha destaque, como já mencionado, e, logo a seguir, muito próximo, estão os resultados, da identidade e autonomia, com 74,4% e 74%, respectivamente. Isso quer dizer que os docentes sentem-se com **autonomia** para planejarem e executarem suas tarefas, e sentem que realizam suas tarefas em sua totalidade, ou seja, há **identidade** da tarefa.

A variável identidade da tarefa diz respeito ao quanto a tarefa requer que seja concluído um conjunto identificável do trabalho, sendo este executado do início até o fim.

O resultado mostra uma proximidade também entre o *feedback* e a variedade da tarefa. Com relação à **variedade**, esta demonstra o quanto uma tarefa envolve a utilização de diferentes habilidades e talentos, relacionando-se com o enriquecimento das tarefas. No caso desta pesquisa, verifica-se que há possibilidade de utilização de capacidades e habilidades dos docentes, mas isso não é o item de maior expressão na pesquisa.

A seguir serão apresentadas informações da qualidade de vida dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, observados a partir da análise do instrumento WHOQOL-BREF.

Esse instrumento avalia a qualidade de vida de forma global, sob vários aspectos e domínios de qualidade de vida.

A Tabela 3 apresenta informações estatísticas dos aspectos de qualidade de vida e as Questões Gerais de Qualidade de Vida (QGQV) no grupo avaliado.

Verifica-se na Tabela 3 que a **Mobilidade** foi o aspecto mais positivo encontrado nesta pesquisa, atingindo 95%. Esse aspecto faz parte do domínio físico do WHOQOL-BREF, diferentemente do instrumento WHOQOL-100, em que a mobilidade faz parte do **nível de independência**.

A pergunta que foi feita para avaliar este item foi: “Quão bem você é capaz de se locomover?”. Desta forma, em relação à mobilidade, fisicamente os docentes sentem-se bem e com ótimas condições para sua mobilidade.

Já o item que apresenta o menor percentual foi a **Participação em, e oportunidades de recreação / lazer**, totalizando 51,70% de satisfação em relação a esse aspecto da qualidade de vida.

Isso quer dizer que as oportunidades em realizar atividades recreativas e de lazer estão em baixa. Como o WHOQOL-BREF não possui um valor de referência específico desse instrumento, esse dado é tido como baixo em relação aos outros itens pesquisados, ou seja, os docentes o classificam como menos satisfatório em comparação aos demais.

A Figura 9 ilustra a média, em escala centesimal, dos aspectos de qualidade de vida e das questões gerais da qualidade de vida.

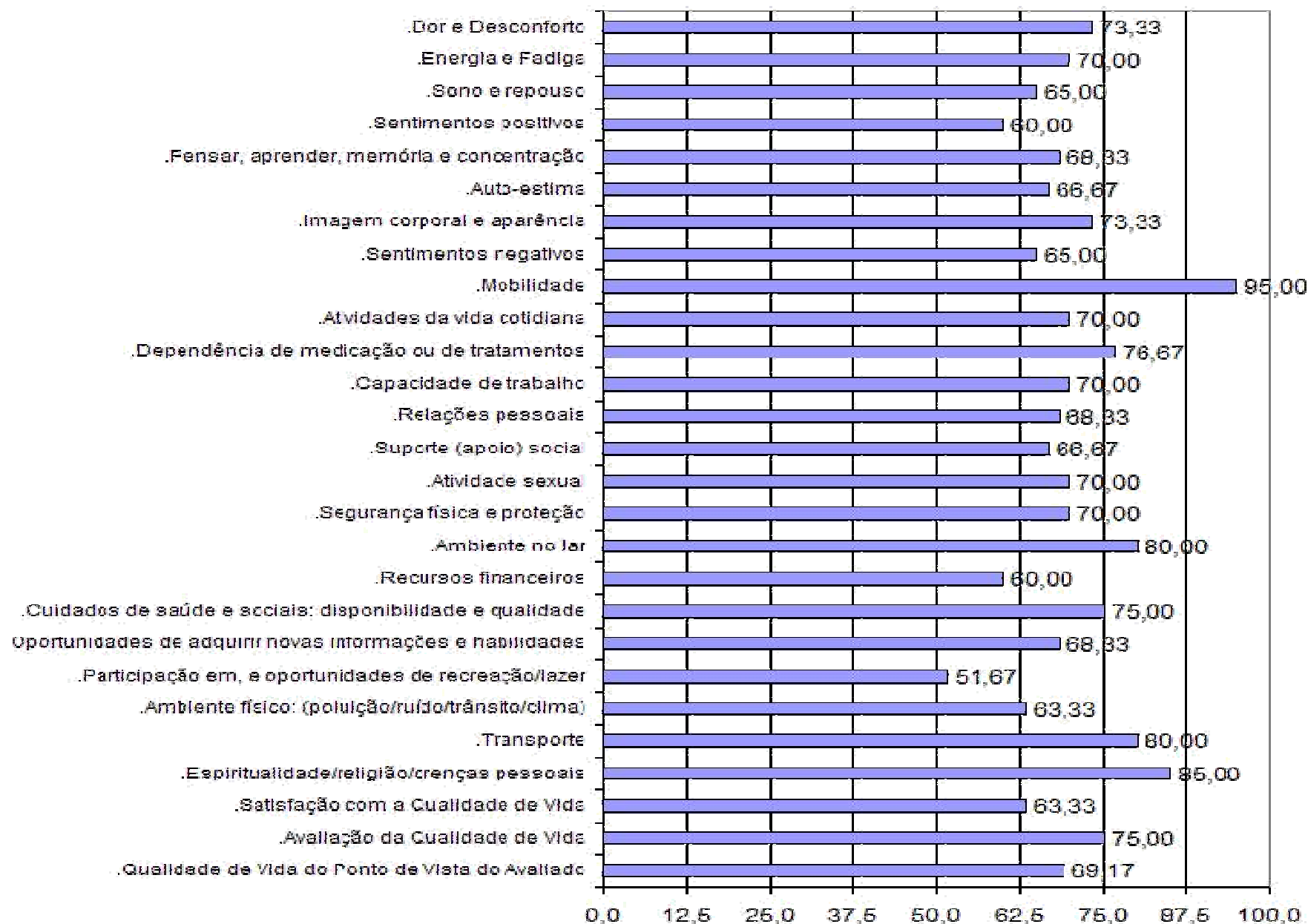


Figura 9 – Aspectos de Qualidade de Vida

Conforme propõe o instrumento WHOQOL-BREF, a partir da média entre os aspectos da qualidade de vida, podem-se avaliar os quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, os quais servem para aferir a qualidade de vida.

Na Tabela 4 são apresentados os resultados estatísticos desses domínios e das QGQV.

Tabela 4 – Estatística Descritiva das Questões Gerais da QV e dos Domínios de Qualidade de Vida

Estatística	Domínios				Questões Gerais da QV
	Físico	Psicológico	Relações Sociais	Meio Ambiente	
Média	74,28	69,34	68,33	68,54	69,17
Erro padrão	3,506	2,95	3,744	2,819	2,691
Mediana	75	70,83	66,66	68,75	75
Modo	96,42	75	75	78,12	75
Desv. Pad.	13,58	11,42	14,5	10,92	10,42
Var. Amos.	184,4	130,5	210,3	119,2	108,6
Curtose	-0,96	1,42	0,377	-1,372	-0,044
Assimetria	0,169	-0,839	0,68	0,354	-0,547
Intervalo	42,85	45,84	50	31,25	37,5
Mínimo	53,57	41,66	50	56,25	50
Máximo	96,42	87,5	100	87,5	87,5
Contagem	15	15	15	15	15

A Figura 10 ilustra a média dos domínios de qualidade de vida e das QGQV em escala centesimal.

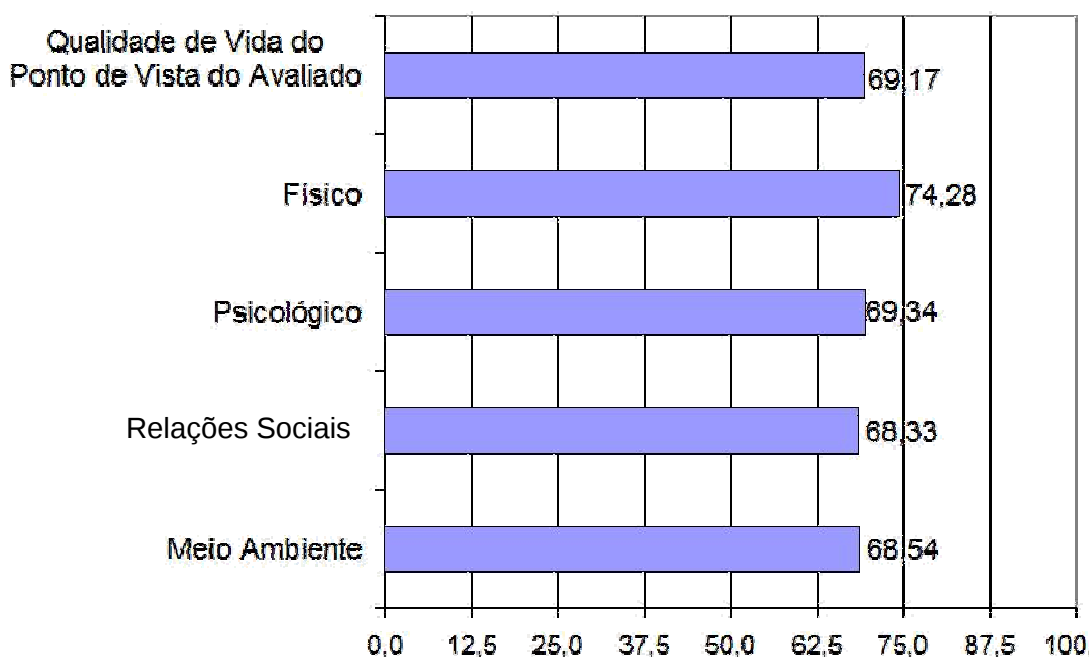


Figura 10 – Domínios de Qualidade de Vida, QGQV e Média de QV

Como verificado na fundamentação teórica, nas palavras de Fleck (2008), o termo qualidade de vida é um construto multidimensional, que é melhor conceitualizado na forma de domínios e facetas de domínios, pois o autor adverte que tentar enquadrar esse conceito multidimensional em um único valor é uma ameaça por trazer problemas conceituais e psicométricos de confiabilidade e validade.

Nesse sentido, o WHOQOL-BREF foi desenvolvido de forma resumida para fornecer escores para os quatro domínios mencionados anteriormente, diferentemente do WHOQOL-100, que fornece escores detalhados no nível das facetas (FLECK, 2008, p. 54).

As pesquisas realizadas com os instrumentos WHOQOL-100 e WHOQOL-BREF ainda são incipientes no Brasil, ocorrendo principalmente com estudos relacionados diretamente à saúde, como o alcoolismo, a esquizofrenia, entre outros. Esses instrumentos, diferentemente do PMT, não possuem um parâmetro mínimo, dentro da escala, que permita avaliar como boa ou não a QV. A indicação da utilização destes instrumentos, pelo pesquisador Fleck, é para verificação de como está a qualidade de vida das pessoas pesquisadas, e,

posteriormente, possa ser repetida esta avaliação para constatar ou não melhorias, em razão de possíveis projetos intervencionistas na área.

É importante destacar que quanto maiores os valores encontrados pelo WHOQOL-BREF, melhor o domínio é considerado. Esses dados servem para comparações com outros instrumentos de pesquisa, como é o caso do presente trabalho, bem como, servem para futuras comparações com o mesmo instrumento WHOQOL-BREF, após um determinado período de tempo, em que tenha ou não havido projetos de intervenção relacionados à qualidade de vida das pessoas.

Assim, verifica-se que os valores encontrados pelo WHOQOL-BREF estão próximos entre si, e que a média entre os quatro domínios, a saber:

$$\frac{74,28 + 69,34 + 68,33 + 68,54}{4} = 70,12$$

é uma média que reflete o que o próprio entrevistado expressa a respeito da sua qualidade de vida, que no levantamento final dos pareceres dos docentes ficou em 69,17%.

O domínio físico é constituído pelas facetas: dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação e capacidade de trabalho. As facetas do domínio psicológico são: sentimentos positivos, pensar e aprender, auto-estima, imagem corporal, sentimentos negativos e espiritualidade. Já as facetas do domínio relações sociais são: relações pessoais, apoio social e atividade sexual. Finalmente no domínio meio ambiente as facetas são as seguintes: segurança física, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde, informação, recreação e lazer, ambiente físico e transporte.

Conforme verificado na fundamentação teórica, desde os estudos de Maslow, com a pirâmide das necessidades, aparece que as necessidades dos indivíduos são distintas de acordo com uma série de variáveis intrínsecas e/ou extrínsecas, sendo estas determinadas pelo momento, tipo de trabalho, entre outros. Assim, pode-se dizer que existe uma escala de prioridades das necessidades humanas.

O presente trabalho, utilizando o instrumento WHOQOL-BREF, demonstra os aspectos gerais da QV dos docentes pesquisados. Desta forma,

ressalta-se que a ordem de importância das necessidades de cada entrevistado determina e influencia seu comportamento de forma geral, refletindo também no seu comportamento no trabalho. As necessidades representam carências, como coloca Maslow em seus estudos, e a motivação para este autor é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação.

Alguns trabalhos, envolvendo o WHOQOL, utilizam a correlação para determinar os aspectos que mais se correlacionam com seu respectivo domínio ou quais domínios mais se correlacionam com a média final de Qualidade de Vida. Como exemplo destes estudos, pode-se destacar o trabalho de Kluthcovsky (2005), Moraes (2005), Quilici (2006).

Ao estudar os dados estatísticos, busca-se uma relação entre as duas variáveis, da mesma população. Essa relação, ou correlação, é uma medida estatística padronizada, entre duas variáveis, que mede o grau, a tendência e consistência de relação entre os grupos destas variáveis.

Silva (2004) afirma que o procedimento mais utilizado é a correlação expressa por um coeficiente, e que este coeficiente sendo zero, indica que as duas variáveis são absolutamente independentes entre si, o que significa que não há relação entre elas. O autor explica que o coeficiente pode assumir um valor máximo de + 1,0 quando a associação for positiva e o mais forte possível, e que quando assumir o valor máximo de – 1,0 quer dizer que a associação é negativa e o menos forte possível.

Existem várias fórmulas para encontrar o coeficiente de correlação. Neste trabalho, destaca-se a de Pearson, representada a seguir:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

onde:

r = coeficiente de correlação de Pearson

X = matriz correlacionada

Y = matriz correlacionada

n = número de elementos em cada matriz

Seu resultado é um índice adimensional, situado entre -1,0 e 1,0, e que reflete a extensão de uma relação linear entre dois conjuntos de dados (EXCEL, 2003). Esses valores indicam a força da correlação, o quanto ela é positiva ou negativa.

O coeficiente de Pearson é o mais utilizado, segundo Silva (2004), para análise estatística de dados paramétricos, os quais são dados considerados aceitavelmente simétricos em relação à média e ao desvio-padrão. A correlação é definida apenas se ambos os desvios padrões são finitos e diferentes de zero.

Segundo, Crespo (2002), a correlação pode ser classificada em:

- significativa para $r \in [0,6 ; 1,0]$ OU $[-1,0, -0,6]$
- relativamente fraca para $r \in [0,3 ; 0,6[$ OU $]-0,6; -0,3]$
- muito fraca para $r \in]0 ; 0,3 [$ OU $]0 ; -0,3 [$
- não há dependência $r = 0$

Segundo Jobenil (2004), uma apresentação gráfica vem complementar e permitir uma visualização imediata dos dados apresentados na pesquisa. Jobenil explica que os gráficos em coordenadas polares, ou também conhecidos como gráficos em radar, são construídos sobre uma circunferência, dividida em partes iguais dos aspectos a serem apresentados. Para estabelecer o raio dessa circunferência, o autor explica que é necessário que ele possua a variação total dos valores a serem marcados.

Esta classificação pode ser representada graficamente a partir da correlação a seguir, na Figura 11:

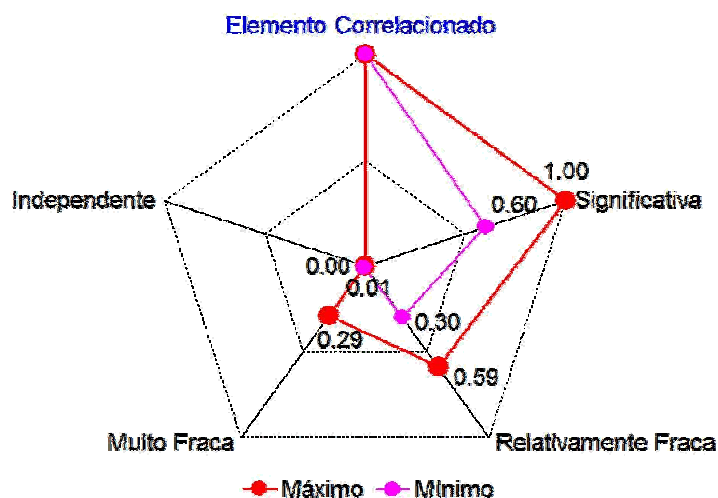


Figura 11 – Classificação dos Coeficientes de Correlação a Partir dos Seus Valores Máximo e Mínimo

Silva (2004) dá alguns exemplos da correlação, quando esta é fortemente positiva, no caso da relação entre a idade e a estatura de uma criança, onde quanto maior a idade, maior a estatura. Outro exemplo, mas agora de uma forte correlação negativa é a relação entre a temperatura e o consumo de cobertores, onde quando maior a temperatura, menor o consumo de cobertores. Um exemplo de inexistência de correlação seria, diz Silva, a relação entre o número do calçado de um adulto e o seu nível intelectual.

Tabela 5 - **Correlação** entre os resultados dos instrumentos estruturados para JDS e WHOQOL-BREF

PMT							WHOQOL-BREF - Qualidade de Vida																																				
Dimensões Essenciais do Trabalho						Aspectos																																QVG	Domínios				
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37						
Correlação de Pearson	Variedade	Identidade	Significância	Autonomia	Feedback	Potencial Motivador de Trabalho	Dor e Desconforto	Energia e Fadiga	Sono e repouso	Sentimentos positivos	Pensar, aprender, memória e concentração	Auto-estima	Imagem corporal e aparência	Sentimentos negativos	Mobilidade	Atividades da vida cotidiana	Dependência de medicação ou de tratamentos	Capacidade de trabalho	Relações pessoais	Suporte (apoio) social	Atividade sexual	Segurança física e proteção	Ambiente no lar	Recursos financeiros	Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade	Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades	Participação em, e oportunidades de recreação/lazer	Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)	Transporte	Espiritualidade/religião/crenças pessoais	Satisfação com a Qualidade de Vida	Avaliação da Qualidade de Vida	Qualidade de Vida do Ponto de Vista do Avaliado	Físico	Psicológico	Relações Social	Meio Ambiente						
1	1																																										
2	0.54	1																																									
3	0.38	0.33	1																																								
4	0.52	0.43	0.03	1																																							
5	0.3	-0.1	0.14	0.48	1																																						
6	0.63	0.35	0.30	0.86	0.80	1																																					
7	0.08	0.33	-0	0.16	-0.2	0.01	1																																				
8	0.22	0.29	0.03	0.59	0.52	0.63	0.16	1																																			
9	0.14	0.09	-0.1	0.28	0.14	0.22	0.43	0.16	1																																		
10	-0.2	0.21	0.38	-0	-0.3	-0.1	0.41	0.15	0.22	1																																	
11	0.09	0.45	0.33	0.4	-0.1	0.22	0.67	0.19	0.16	0.42	1																																
12	0.23	0.34	0.42	0.46	0.2	0.45	0.64	0.38	0.56	0.4	0.78	1																															
13	-0.3	-0.5	-0.2	0.11	0.39	0.15	0.31	0.29	0.35	0.15	-0	0.3	1																														
14	0.52	0.38	0.46	0.55	0.17	0.52	0.35	0.08	0.12	0.04	0.58	0.65	0.05	1																													
15	-0.2	0.01	-0.3	-0.2	-0.3	-0.3	0.47	0.09	0.29	0.52	0.06	-0	0.16	-0.2	1																												
16	0.25	0.54	0.03	-0	-0.3	-0.1	0.59	0.19	0.28	0.17	0.39	0.44	-0.3	0.21	0.36	1																											
17	0.25	0.49	0.23	0.22	-0.3	0.05	0.79	-0.2	0.34	0.29	0.72	0.6	0.01	0.57	0.04	0.38	1																										
18	0.43	0.62	0.2	0.37	0.02	0.34	0.47	0.36	0.3	0.02	0.59	0.69	-0.2	0.62	0.08	0.78	0.39	1																									
19	-0.1	0.45	0.14	-0.1	-0.3	-0.2	0.07	-0.2	0.13	0.08	0.33	0.23	-0.5	0.16	0.05	0.33	0.26	0.49	1																								
20	-0.1	0.31	-0.2	-0	-0.1	-0.1	-0	-0.3	0.44	-0.2	-0.1	0.05	-0.3	-0	0	0.17	0.17	0.27	0.77	1																							
21	0.2	0.14	0.52	0.43	0.4	0.54	0.33	0.22	0.45	0.4	0.5	0.78	0.38	0.68	0.07	0.04	0.33	0.44	0.22	0.11	1																						
22	0.45	0.58	0.49	0.61	0.23	0.61	0.29	0.6	0.38	0.46	0.57	0.73	-0	0.56	0.1	0.38	0.26	0.66	0.18	0	0.67	1																					
23	0.15	0.05	-0.2	0.2	0.07	0.14	0.15	0.6	0.15	0.17	-0.1	-0	0.33	-0.1	0.44	0.06	-0.2	0.05	-0.3	-0.3	-0	0.27	1																				
24	0.19	-0.2	0.16	0.14	0.68	0.46	-0	0.39	0.37	0.06	-0.3	0.1	0.52	-0.1	0.04	-0.3	-0.2	-0.2	-0.5	-0.1	0.3	0.24	0.34	1																			
25	-0.2	-0	0.1	-0.2	0.14	-0	-0.1	0.28	-0.3	0.15	-0.2	-0.3	0.12	-0.6	0	-0.3	-0.2	-0.5	-0.3	-0.4	-0.3	-0.2	0.22	0.44	1																		
26	0.12	0.34	-0.3	0.14	0.03	0.11	-0.1	0.42	0.13	-0.2	-0.4	-0.2	-0	-0.2	0.05	0.18	-0.2	0.14	-0	0.27	-0.3	0.18	0.48	0.27	0.16	1																	
27	-0.5	-0.1	-0.2	-0.4	-0.4	-0.4	0.12	0.03	0.05	0.59	-0.1	-0.3	0.01	-0.6	0.64	0.04	-0.1	-0.4	-0.1	-0.1	-0.3	-0.1	0.33	0.07	0.37	0.05	1																
28	-0	0.18	-0.2	0.13	0.33	0.25	-0.1	0.2	0.2	-0.3	-0.1	0.09	-0.1	0.13	-0.1	0.23	-0.2	0.4	0.29	0.57	0.15	0.23	-0.2	0.18	-0.3	0.56	-0.2	1															
29	-0.2	-0.3	0.34	-0.2	0.21	0.05	-0.3	0.17	-0.1	0.31	-0.3	-0.1	0.39	-0.1	0.12	-0.4	-0.4	-0.3	-0.3	0.29	0.2	0.36	0.57	0.38	0.21	0.11	0.04	1															
30	-0	-0.2	0.48	-0.3	-0.2	-0.2	0.05	-0.1	0.05	0.5	0.14	0.19	0.06	0.06	0.41	0.04	-0.1	0.03	0.12	-0.2	0.44	0.25	0.11	0.09	0	-0.5	0.14	-0.4	0.46	1													
31	0.15	0.47	0.38	0.44	-0	0.33	0.71	0.23	0.44	0.58	0.78	0.87	0.19	0.64	0.16	0.43	0.69	0.6	0.34	0.12	0.73	0.59	-0.1	-0.1	-0.3	-0.3	-0.1	-0	-0.2	0.18	1												
32	0.26	0.22	0	0.42	0.48	0.53	0.18	0.24	0.36	0	0	0.26	0.21	0.42	0	0	0.21	0.22	0	0.31	0.37	0.28	0.19	0.38	-0.3	0.27	0	0.51	0	-0.4	0.3	1											
33	0.23	0.46	0.29	0.53	0.21	0.5	0.62	0.29	0.5	0.44	0.6	0.79	0.25	0.68	0.12	0.33	0.63	0.56	0.26	0.23	0.73	0.58	0.03	0.07	-0.4	-0.1	-0.1	-0.2	-0.2	-0	0.9	0.68	1										
34	0.28	0.52	0.03	0.35	-0.1	0.23	0.87	0.37	0.65	0.36	0.64	0.78	0.17	0.43	0.43	0.76	0.66	0.75	0.25	0.18	0.45	0.59	0.23	0.02	-0.3	0.11	0.01	0.14	-0.3	0.04	0.75	0.3	0.71	1									
35	0.1	0.16	0.45	0.4	0.13	0.35	0.65	0.36	0.36	0.59	0.73	0.87	0.5	0.65	0.18	0.23	0.53	0.45	0.01	-0.3	0.81	0.65	0.2	0.14	-0.2	-0.3	-0.1	-0.2	0.18	0.4	0.83	0.21	0.73	0.63	1								
36	0.05	0.38	0.3	0.18	0.07	0.22	0.21	-0.1	0.47	0.21	0.4	0.57	-0.1	0.46	0.06	0.22	0.36	0.55	0.8	0.73	0.71	0.46	-0.3	-0	-0.4	-0.1	-0.3	0.41	-0	0.23	0.6	0.33	0.61	0.43	0.38								
37	0.05	0.09	0.05	0.13	0.35	0.29	-0	0.63	0.21	0.26	-0.3	0.02	0.35	-0.2	0.29	-0.1	-0.3	-0.1	-0.3	-0.1	0.14	0.42	0.69	0.76	0.47	0.66	0.31	0.29	0.69	0.26	-0.3	0.32	0.04	0.11	0.12	-0.1	1						

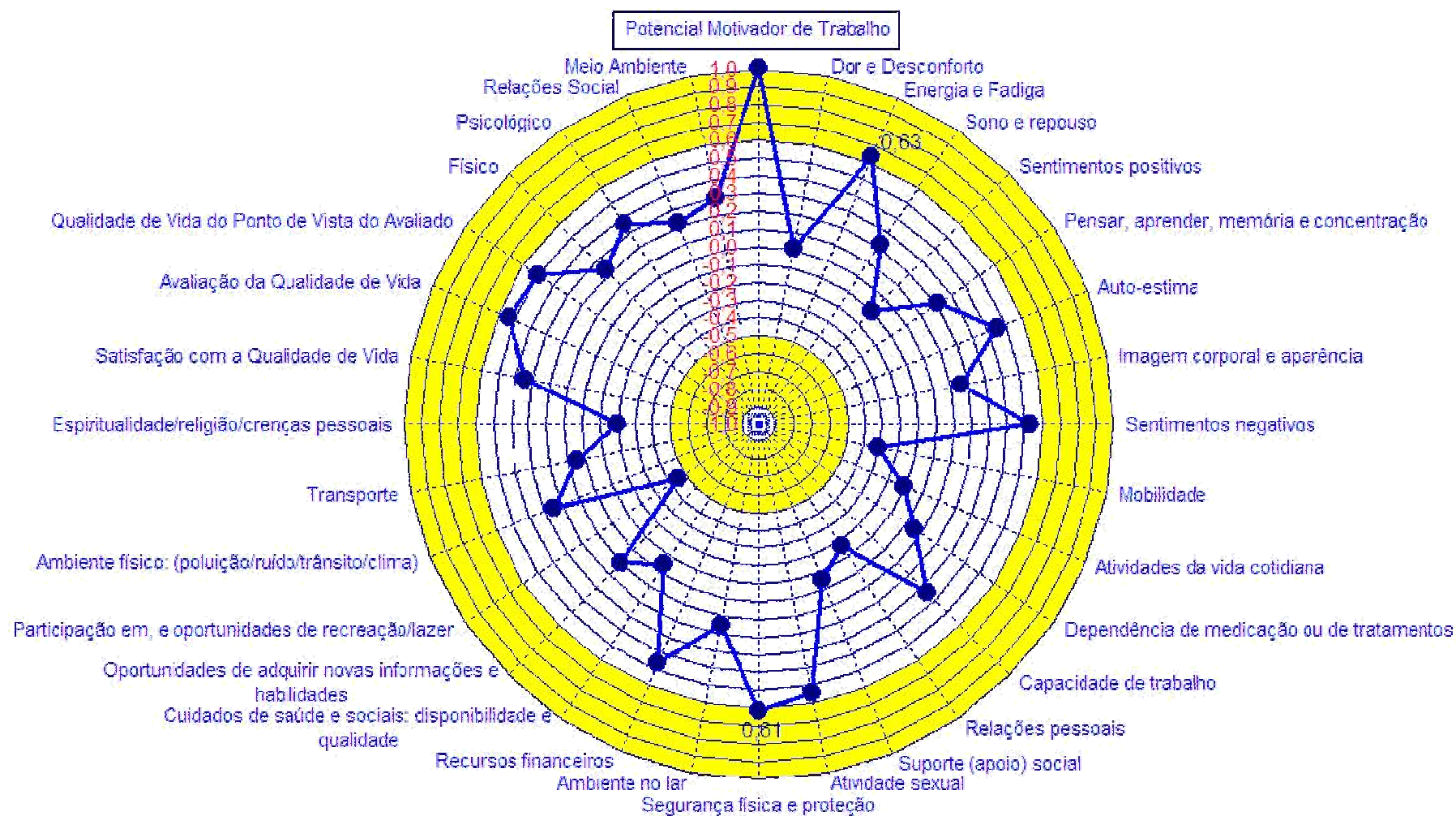


Figura 12 – **Correlação** entre o PMT e os Aspectos e Domínios de Qualidade de Vida.

Observa-se na Tabela 5, de acordo com as definições de Crespo (2002) quanto à significância de uma correlação, que são consideradas expressivas as correlações entre o PMT e os seguintes aspectos de Qualidade de Vida, propostos pelo **WHOQOL-BREF**:

- Energia e Fadiga x Significância (correlação = 0.63); e
- Segurança Física e Proteção x Significância (correlação = 0.61).

O aspecto **energia e fadiga** fazem parte do domínio físico, do WHOQOL-BREF, e, essa correlação diz que quanto mais significância o docente acredita ter o seu trabalho, mais energia tem para executá-lo.

Na correlação com o aspecto **segurança física e proteção**, o qual faz parte do domínio meio ambiente, do WHOQOL-BREF, observa-se que, da mesma forma, quanto mais significativo o trabalho para o docente, maior é também a segurança física e proteção.

Correlacionando as dimensões essenciais do trabalho, do instrumento **PMT**, com os aspectos e domínios da Qualidade de Vida, do instrumento WHOQOL-BREF, observa-se através da Tabela 5 a existência de dependência positiva expressiva entre os seguintes itens:

- Identidade x Capacidade de trabalho (correlação = 0.62);
- Autonomia x Segurança física e proteção (correlação = 0.61);
- *Feedback* x Recursos financeiros (correlação = 0.68).

A dimensão identidade, que é o quanto a tarefa requer que seja concluída do início até o fim, depende da capacidade de trabalho do docente. A dimensão autonomia, para planejar e executar as atividades desenvolvidas no trabalho, depende da segurança física e proteção. Já a dimensão do *feedback*, que diz respeito ao retorno de informações sobre o trabalho desenvolvido, depende dos recursos financeiros.

Correlacionando as informações da população com as dimensões essenciais do trabalho e o Potencial Motivador de Trabalho (Tabela 6), observa-se dependência positiva entre a Idade x JDS (correlação = 0.62). Isso quer dizer que quanto maior a idade, maior é a motivação para o trabalho.

Tabela 6 - Correlação entre as informações da população e dimensões essenciais do trabalho e o Potencial Motivador de Trabalho

	Sexo	Estado civil	Idade	Escolaridade	Variedade	Identidade	Significância	Autonomia	Feedback	PMT
Sexo	1									
Estado civil	0,3669	1								
Idade	-0,03856	-0,1635	1							
Escolaridade	-0,53452	-0,19612	0,112224	1						
Variedade	0,371107	0,019402	0,51762	-0,17745	1					
Identidade	-0,0123	0,092714	0,279628	-0,21214	0,544439	1				
Significância	-0,07553	-0,54302	0,416569	-0,35314	0,378086	0,327122	1			
Autonomia	0,01461	0,215933	0,583174	0,054566	0,516166	0,431809	0,034832	1		
Feedback	0,346606	-0,03316	0,269133	-0,26243	0,298021	-0,14656	0,140993	0,47596	1	
PMT	0,158404	-0,03509	0,620772	-0,24225	0,615204	0,359467	0,383642	0,840604	0,770715	1

Além das análises estatísticas apresentadas, buscou-se, através de técnicas de *Data Mining*, obter padrões no grupo analisado.

Data Mining, ou Mineração de Dados, é uma etapa de um Processo de Aquisição de Conhecimento, chamado na literatura como processo de *Knowledge in Data Discovery* (KDD), o qual consiste em um processo de triagem de dados para escolha de informações relevantes.

Essa etapa busca extrair informações úteis, previamente desconhecidas, e de máxima abrangência, geralmente de grandes bases de dados, usadas para tomada de decisões. (ADRIAANS & ZABTINGE, 1996).

Existem diversas técnicas de *Data Mining*, cada uma com propósito específico, de acordo com o problema abordado. As etapas do processo de KDD foram realizadas na presente pesquisa, através do ambiente *Waikato Environment for Knowledge Analysis* (WEKA), que, segundo Santos, Vaz e Souza (2005), é um software livre de *Data Mining* muito versátil.

Como complemento deste trabalho, foi encontrado um padrão de comportamento entre os indivíduos com escores satisfatórios e insatisfatórios em relação ao PMT, a partir da análise apenas dos resultados da Qualidade de Vida.

Para classificar os indivíduos com escores satisfatórios e insatisfatórios, utilizaram-se técnicas de *Data Mining* de Classificação, conforme propõe Viana (2004), através do uso do Algoritmo de Árvore de Decisão. Foi utilizado o algoritmo J48, ou também chamado de C4.5, um algoritmo já consagrado na literatura para solução de problemas de classificação através de Árvores de Decisão, tratando-se, portanto, de um processo de geração de regras de associação.

Árvore de decisão é uma maneira de representação do conhecimento descoberto, através de um conjunto de nós de decisão (nós internos), ramos e nós-folhas, que configuram um modelo de classificação, no qual os nós de decisão representam os nomes dos atributos, as folhas representam as diferentes classes, e os ramos representam os critérios de decisão (SANTOS, 2007).

Utilizou-se uma matriz de dados 15 x 42, ou seja, composta por 15 registros dos docentes participantes, com 42 atributos, entre eles o **atributo meta**. São eles:

- 4 dados da população: idade, sexo, estado civil, escolaridade
- 5 dimensões essenciais do trabalho
- 1 resultado do PMT (**atributo meta**)
- 26 aspectos da QV
- 1 média da QV pelo WHOQOL-BREF
- 1 QV do ponto de vista do entrevistado
- 4 domínios da QV

Esta análise resultou no seguinte modelo de árvore de decisão, com 100% de cobertura dos dados, ou seja, de acordo com o processo estatístico realizado, a folha de informações final, após reteste e reanálise dos dados, possibilita 100% de confiança nessa árvore.

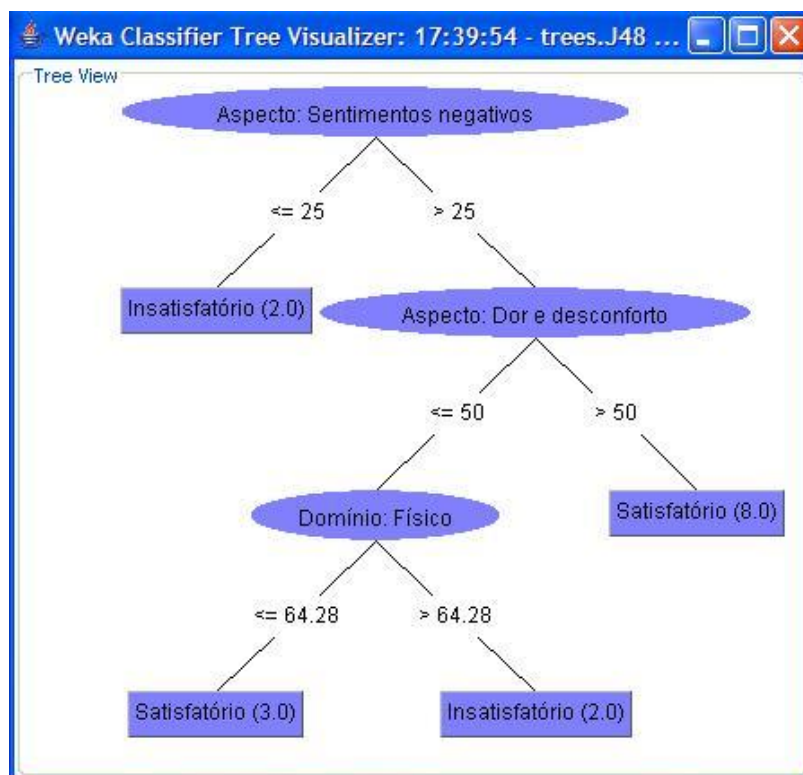


Figura 13 – Árvore de Decisão

A partir da Figura 13, observa-se que todos os nós de decisão do modelo, são indicadores de QV, resultantes das seguintes questões do WHOQOL-BREF:

- sentimentos negativos: questão 26
- dor e desconforto: questão 03
- domínio físico: questões 10, 16, 15, 17, 04 e 18

Ao submeter o grupo novamente a apenas oito questões específicas de QV, pode-se prever o resultado de satisfação ou insatisfação dos mesmos em relação ao seu PMT.

O modelo de classificação demonstrado na árvore de decisão (Figura 13) pode ser descrito através de quatro regras de produção⁹, a partir das quais pode-se prever as duas categorias de docentes em relação ao seu PMT, ou seja, satisfeitos e insatisfeitos.

Regra 1:

SE: aspectos de QV: sentimentos negativos ≤ 25

ENTÃO: potencial motivador do trabalho = insatisfatório

⁹ Regra de Produção: termo utilizado em Mineração de Dados para representar regras de associação ou árvore de decisão. Essas regras podem alimentar um sistema especialista de apoio a decisão.

Regra 2:

SE: aspecto de QV: dor e desconforto ≤ 50

E: domínio físico ≤ 64.28

ENTÃO: potencial motivador do trabalho = satisfatório

Regra 3:

SE: aspecto de QV: dor e desconforto ≤ 50

E: domínio físico > 64.28

ENTÃO: potencial motivador do trabalho = insatisfatório

Regra 4:

SE: aspecto de QV: dor e desconforto > 50

ENTÃO: potencial motivador do trabalho = satisfatório

Interpretando as regras, tem-se, por exemplo, a Regra 1, segundo a qual se os escores do aspecto QV, **sentimentos negativos**, for menor ou igual a 25% da escala máxima possível, o PMT será insatisfatório.

Em resumo, a partir desta árvore de decisão, observa-se que os aspectos **dor e desconforto**, e **sentimentos negativos**, bem como o **domínio físico**, são os principais divisores entre os dois grupos para predizer o PMT a partir dos indicadores de QV. Verifica-se que além dos dois aspectos específicos que apareceram na árvore, há uma forte relação com a motivação dos docentes da população pesquisada em razão do domínio físico.

3.2 Entrevistas

Como verificado nos procedimentos da pesquisa, a metodologia proposta compõe-se dos dois questionários já apresentados, a saber: PMT e WHOQOL-BREF para análise estatística quanti/qualitativa; e, entrevistas semi-estruturadas.

As entrevistas possibilitam uma análise qualitativa comparável aos dados estatísticos, compondo-se de cinco perguntas para explorar a motivação em relação aos domínios do PMT, e duas últimas perguntas, em relação aos aspectos do WHOQOL-BREF, em relação à QV geral dos docentes pesquisados. As entrevistas demonstram, conforme se pode verificar no anexo 13, que de maneira geral as respostas dos docentes confirmam a alta motivação e satisfação dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG em suas atividades de trabalho.

1) Comente as habilidades desejáveis para um docente de mestrado em Odontologia.

O objetivo desta questão foi levantar com os docentes qual a opinião deles em relação à variedade de habilidades que um docente de um programa de mestrado precisa ter. E se, tendo necessidade de várias habilidades, é possível utilizá-las em sua totalidade. Em todas as respostas dos entrevistados apareceu que eles consideram necessária uma grande variedade de habilidades para ser docente de mestrado em Odontologia, como habilidades teóricas, didáticas, pedagógicas, entre outras. Conforme demonstram as respostas, no anexo 13, os docentes utilizam as diversas habilidades em sua totalidade, afinal, como o entrevistado A afirmou “você tem que carregar o piano, afinar o piano e tocar o piano”.

Complementando, o entrevistado B diz que é preciso ser um educador e não apenas um professor, ou seja, no entendimento dele várias habilidades estão envolvidas, “há uma maior doação”, coloca. Outro docente, entrevistado D, cita habilidades como: capacidade de liderança, criatividade, entre outras.

2) O que é possível de resultados com o seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?

Com esta questão objetivou-se verificar o grau em que o trabalho requer a realização completa de um processo. Se o docente se sente responsável pelos resultados do seu trabalho e se percebe essa responsabilidade. Curiosamente, os docentes com menor número de publicações, em relação aos seus colegas, apresentaram uma percepção e preocupação com os resultados dos seus trabalhos, enquanto docentes, de maneira holística, considerando o reflexo do trabalho deles na sociedade como um todo, na questão de geração de saúde e qualidade de vida, e em renovar e melhorar a formação dos mestrandos, preocupando-se ainda com a valorização pessoal dos mestrandos. Isso se comprova nas respostas dos docentes, anexo 13, quando um dos docentes, entrevistado A, coloca que a odontologia está voltada para a promoção da saúde e conseqüentemente com a prevenção de doenças bucais e com a melhoria da qualidade de vida. Já o entrevistado B complementa essa idéia, dizendo que ao passarem a preocupação preventiva aos seus alunos, estão passando isso a futuros professores que conseqüentemente passarão a seus alunos, e, também ensinam essa prevenção aos pacientes que são atendidos no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.

No caso de dois docentes com o maior número de publicações, apareceu fortemente a percepção e preocupação com o Programa de Mestrado em si, com sua melhoria, com quantidades de publicações, enfim, a preocupação com a geração de conhecimentos científicos. Note-se que um dos docentes, entrevistado E, dos três com o maior número de publicações, não respondeu. Algumas das respostas, entrevistados D e F, conforme anexo 13, trazem claramente a preocupação com a publicação de artigos e geração de conhecimentos científicos.

3) Como você considera a importância do seu trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, na vida das outras pessoas?

Na terceira questão o objetivo era avaliar o grau em que o trabalho tem um impacto substancial, e como o docente verifica essa questão, sobre a vida ou o trabalho de outras pessoas. Como ele entende seu desempenho efetivo nas tarefas do seu trabalho. Considerando todas as repostas dos entrevistados, percebe-se que eles dão grande importância ao seu trabalho – e sentem-se valorizados por isso – seja diretamente na vida dos mestrandos, os quais amadurecem um senso crítico e serão novos transmissores de conhecimento, seja também na comunidade em geral, desde os conhecimentos transmitidos aos alunos que irão atender pacientes na comunidade, até trabalhar uma filosofia de prevenção em todos os níveis em relação à odontologia, não sendo apenas intervencionista.

O entrevistado A, diz que o mestrado tem a parte teórica, a parte prática e de pesquisa, e acrescenta que isso tudo torna o seu trabalho muito importante, pois não se pensa em trabalhar apenas *in vitro*, pois o “homem não é um grande rato”. Isso quer dizer que o docente acredita que há uma contribuição para a comunidade, sendo muito mais do que apenas pesquisa em laboratório, como ele mesmo coloca. Outro docente, entrevistado B, refere-se a uma formação intelectual apropriada, ou seja, uma filosofia preventiva que é passada aos mestrandos, e que estes a passarão para a população de forma geral e para seus futuros alunos, tornado assim o trabalho ainda mais gratificante.

Nas respostas ainda aparece, no caso do entrevistado C, que os docentes sentem-se valorizados pelo ato de ensinar e formar futuros mestres, reafirmando nas palavras dos entrevistados a “geração de conhecimentos científicos” e “senso crítico”.

4) Como acontece o planejamento e a decisão das tarefas a serem executadas no seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?

Com tal questão, pretendeu-se investigar a autonomia, o poder de decisão e determinação dos procedimentos a serem utilizados pelo docente em seu trabalho. Aqui novamente aparece uma divisão de respostas em que as respostas dos docentes com o menor número de publicações têm semelhanças entre si, e as respostas dos docentes com o maior número de publicações têm, por sua vez, semelhanças entre si.

Nos três primeiros, com o menor número de publicações, aparece que eles sentem-se valorizados por terem liberdade de planejar e executar suas tarefas com os docentes que dividem as disciplinas com eles. Isso se verifica nas respostas dos docentes, quando o entrevistado A diz que “o relacionamento é muito bom, muito livre, em que não existe obedecer a ordens, é uma conversa de igual para igual”. Na resposta de B, também aparece que os docentes se reúnem com os docentes da mesma disciplina e dividem o trabalho entre eles.

Nos demais docentes entrevistados, aparece que a coordenação dá as diretrizes e eles resolvem posteriormente com os docentes que dividem as disciplinas com eles, mas há uma certa “reclamação” em razão dessas diretrizes virem prontas por parte da coordenação do programa. Uma das respostas, entrevistado E, exemplifica essa reclamação, ao dizer que “as decisões são genericamente repassadas”. Mas outros docentes, como é o caso de F, colocam que o “planejamento é traçado pela coordenação, dando liberdade para as decisões das tarefas a serem executadas”.

5) De que forma você tem conhecimento sobre o seu desempenho no trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?

O objetivo desta questão foi verificar se ao docente é proporcionado conhecer os resultados de seu trabalho. Novamente há diferenças nas respostas dos docentes com mais e com menos publicações. Um dos docentes, entrevistado C, com menor número de publicações, acredita que os alunos não têm condições de avaliar os docentes do mestrado, e os outros dois entrevistados, A e B, concordam em que recebem um agradecimento dos seus orientandos diretos. Entretanto um dos docentes, entrevistado B, afirma que “há um sistema de avaliação institucional,

..., no caso específico da pós-graduação, pelo colegiado da pós-graduação”, enquanto o outro docente, A, diz que “seria interessante ter um melhor *feedback*”.

Já no caso dos docentes com mais publicações, fica claro que eles entendem ter um *feedback* positivo do seu trabalho de acordo com o número de bolsas recebidas das agências de fomento à pesquisa e pelo relatório anual da Capes, mas que depende deles em procurar as informações. Um deles, entrevistado D, cita que é possível “mensurar o desempenho através do montante de verba que recebe”. Outro, entrevistado F, ainda acrescenta o *feedback* através do relatório anual da Capes. Apenas um dos docentes entrevistados, docente E, diz “não tenho conhecimento sobre o desempenho do meu trabalho”.

Relembrando que as cinco primeiras questões serviam de base para compreender a motivação baseada no JDS, e as demais serviram de referência para compreender a satisfação em relação à QVT, baseadas no WHOQOL-BREF.

6) Fale sobre sua energia e concentração para trabalhar no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.

Objetivou-se na sexta questão verificar os domínios físicos e psicológicos dos docentes, de maneira ampla, mas oportunizando que esclareçam com o que se sentem satisfeitos ou não em relação a esses aspectos. Todos os entrevistados acreditam ter muita energia e boa concentração para trabalhar, uma vez que fazem o que gostam, o que segundo eles é extremamente importante, pois o trabalho se torna prazeroso, e, para um deles, entrevistado A, se torna inclusive “parte do lazer e sua diversão”. Nas respostas, de forma geral, também aparece que é uma satisfação não apenas profissional, mas também realização pessoal.

Em relação a essa questão, pode-se retomar a fundamentação teórica quando Maslow explica sua teoria das necessidades humanas, de acordo com uma pirâmide, na qual a ordem de importância determina e influencia o comportamento humano. No último nível da pirâmide estão as necessidades de auto-realização, ou seja, nessa fase os indivíduos agem para sua própria satisfação intrínseca. Foi o que se observou na resposta do entrevistado B. O docente atribui sua concentração e energia para trabalhar ao seu histórico familiar, pois seus pais eram educadores. Também coloca que seu trabalho é uma forma de retribuição à sociedade pelas bolsas que recebeu enquanto fazia pós-graduação, pois acrescenta “recebo um

salário, mas nisso não está embutido o mestrado, eu não recebo para ser professor da pós-graduação”.

Outro docente, entrevistado C, destaca a mistura interessante que o mestrado possibilita, com alunos recém-formados, especialistas, entre outros, o que relembra o modelo de Goulart e Sampaio sobre QVT, verificado na fundamentação teórica, o qual considera o lugar de origem, a educação e demais aspectos globais como determinantes da QV e QVT.

Os docentes de forma geral gostam da sua atividade de trabalho enquanto docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, o que reforça o entendimento do entrevistado C, que se deve “atuar com muito dinamismo e dedicação para sempre estarmos estimulando nosso futuro mestre”.

7) Em relação ao seu ambiente de trabalho, como você percebe a estrutura física e as ferramentas a serem utilizadas, e como sente sua relação com os colegas de trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?

Com essa questão, pretendeu-se perceber os domínios de relações sociais e do meio-ambiente. Os docentes responderam estar satisfeitos com a estrutura física e as ferramentas, mas que é necessário expandir, o que, segundo eles, a burocracia de uma instituição pública atrapalha um pouco.

Um dos docentes, entrevistado A diz que “como fazemos parte de uma universidade estadual, então muitas vezes as licitações, as solicitações não são atendidas [...] existem N cursos, N solicitações, [...] eu acho que poderia ter mais possibilidades”. Já outro docente, entrevistado B, diz que a universidade é um “excelente centro de pesquisa”, e cita vários aparelhos e laboratórios, de outros cursos, que apenas da Odontologia, e que podem servir de apoio às pesquisas de várias áreas, inclusive da Odontologia.

Um terceiro docente, entrevistado C, diz que a Universidade está “engatinhando”, que tem uma boa estrutura física, mas que pode melhorar. Apesar das diferentes respostas dos primeiros entrevistados, os demais docentes concordam com essa visão, que “as ferramentas [...] são suficientes”, mas podem melhorar.

No quesito relação com os colegas, todos dizem haver uma relação harmoniosa entre eles, mas que poderia melhorar com reuniões periódicas. Reuniões estas que não apenas as de colegiado, apesar de saberem da dificuldade

em fazer isso, uma vez que os profissionais tem outros compromissos. Dizem que essas reuniões poderiam melhorar ainda mais o andamento dos trabalhos no mestrado, para uma maior troca de idéias e sugestões, conseguindo um maior comprometimento entre eles.

Na fundamentação teórica, já nos estudos de Mayo, aparecia a questão dos grupos informais como capazes de influenciar o comportamento dos indivíduos, os quais buscam apoio no grupo. Essa integração social colocada por Mayo refere-se à relação informal, a qual parece estar a contento entre os entrevistados. Um deles, entrevistado D, coloca que “os colegas de trabalho são pessoas de fácil convívio, muito queridas”. Outro entrevistado, docente F, diz que a relação entre eles é “madura e harmoniosa”, mas de forma geral, como já colocado, sentem falta de um contato ainda maior entre eles, não eventual, mas até mais formal, com reuniões para troca de informações, idéias e sugestões.

Desta forma, foi possível confrontar as idéias da fundamentação teórica com o ponto de vista prático e real, por meio de uma análise subjetiva e qualitativa dos docentes entrevistados. Foram realizadas as entrevistas com os três docentes que possuem maior número de publicações, por meio de levantamento nos currículos Lattes dos docentes, e com os três docentes com menor número de publicações, em que o objetivo era fazer um paralelo entre o nível de motivação e satisfação dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, partindo do pressuposto que os docentes que mais publicam sentem-se mais motivados ao trabalho e satisfeitos com ele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme verificado na fundamentação teórica, a nova economia está nas informações, nos conhecimentos e nas idéias criativas. Desta forma, o dinamismo da sociedade atual faz com que o enfoque, das empresas e organizações, esteja voltado às pessoas.

Pilatti (2007) adverte que apesar da diminuição do trabalho braçal e aumento do trabalho intelectual, pouco tempo sobra às pessoas, justamente por estas estarem em constante busca de aprendizado e aperfeiçoamento.

Em razão desse contexto, aparece a preocupação com a QV, e em especial, com a QVT, uma vez que as pessoas passam a maior parte de suas vidas trabalhando, e, a busca frenética por atualizações e resultados está intimamente ligada a manter-se no mercado.

O caminho teórico percorrido demonstrou que a QVT necessariamente relaciona-se com a percepção do trabalhador a respeito desse tema, e não apenas pela observação de procedimentos. Também ficou evidente a estreita relação entre a percepção da QVT e a motivação que os profissionais sentem para irem trabalhar.

As grandes exigências dos trabalhadores atuais, se reflete no ensino superior, em que o tripé ensino, pesquisa e extensão deve ser concretizado, especialmente na figura do docente, seja por meio de projetos de pesquisa, seja através de projetos intervencionistas, e outras formas.

Os docentes da pós-graduação, além destas exigências, possuem metas a cumprir em relação a publicações, para se manterem nos respectivos programas. Lembra-se ainda que as exigências de publicações são feitas tanto pela Capes, quanto pelas próprias instituições, as quais trazem, como no caso da UEPG, um regulamento da política docente interna, com quesitos a serem cumpridos para manter-se o docente num programa de pós-graduação.

O desenvolvimento desta pesquisa teve como objetivo verificar a percepção dos docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa a respeito de motivação e QVT. Buscou-se como base para a pesquisa de campos, os modelos PMT e WHOQOL-BREF, além de entrevistas semi-estruturadas.

Apesar das diferentes conotações ao termo QVT, ele claramente procura satisfazer as necessidades dos trabalhadores no desenvolver de suas atividades. O

que leva a compreender que mensurar a QVT está intimamente ligada ao nível de satisfação e motivação das pessoas.

Os fatores que impulsionam as pessoas no exercício de suas tarefas e atribuições com empenho e utilização máxima de suas capacidades decorrem de um clima de satisfação. E esse clima de satisfação, segundo Bergamini (1997), estimulante e produtivo, beneficia a organização e ao mesmo tempo, seus membros, pois canaliza energias para o atendimento dos objetivos individuais e organizacionais.

Em relação aos instrumentos utilizados para o levantamento de dado, o PMT refere-se a uma metodologia que verifica a motivação das pessoas em relação ao seu trabalho. Já o WHOQOL-BREF analisa as questões gerais sobre QV. No caso das entrevistas semi-estruturadas, elas possibilitaram fazer uma análise qualitativa que veio a reforçar os resultados encontrados com os questionários.

Os docentes pesquisados foram um total de 15 professores do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG. A coleta de dados ocorreu entre os meses de abril a maio de 2008.

Houve boa receptividade dos docentes em participar de uma investigação que eles pudessem expressar sua percepção sobre vários assuntos e relatar as suas expectativas em torno da temática pesquisada.

O grupo de docentes pesquisados, de acordo com os resultados estatísticos e a análise quanti/qualitativa, estão satisfeitos com as condições de QVT, e ressaltam aspectos como importância e significância das suas atividades, tendo assim reconhecimento profissional e satisfação com o sucesso de suas trajetórias profissionais, extrapolando muitas vezes os muros da instituição.

Em relação aos objetivos específicos da presente pesquisa, que eram: identificar o cenário teórico referente à motivação e QVT; e, compreender os motivos pelos os quais os docentes do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG percebem o seu trabalho satisfatório ou insatisfatório, verifica-se que no primeiro deles, a fundamentação teórica abordou os principais estudiosos da literatura e, foi destacada a abordagem biopsicossocial de Limongi-França como a mais adequada à presente pesquisa.

Compreender o trabalho como satisfatório ou não, por parte dos docentes pesquisados, mostrou que a maioria dos aspectos e dimensões analisados apresentaram-se satisfatórios, mas cabe ressaltar que o aspecto: **participação em,**

e oportunidades de recreação e lazer foi o que apresentou o menor índice de satisfação pelo WHOQOL-BREF, ficando em 51,70%. Como o WHOQOL-BREF não possui um valor de referência, específico desse instrumento, esse dado é tido como baixo em relação aos outros itens pesquisados.

Os resultados demonstram que como o menor índice apresentado está em relação à recreação e lazer, quanto maior disposição para este item, menor é a motivação para o trabalho, mostrando assim uma descoberta interessante para esta pesquisa, pois conforme mostra a fundamentação teórica, parte-se do pressuposto que, quanto mais tempo a pessoa dedica ao lazer e à sua qualidade de vida, tanto dentro, quanto fora do trabalho, mais esta deveria estar motivada à trabalhar.

O resultado final do WHOQOL-BREF, previsto para análise nos objetivos específicos, mostrou que os docentes sentem-se satisfeitos em relação a sua QV.

Nas questões motivacionais, levantadas pelo PMT, todas as dimensões pesquisadas estão satisfatórias, aparecendo em apenas quatro, dos quinze docentes entrevistados, uma motivação abaixo da considerada aceitável por este instrumento.

É importante destacar ainda que dos quatro docentes abaixo dos 66,67% esperados, três deles se aproximam, ficando com 62,28%; 62,66% e 63,38%, e apenas um deles aparece bem abaixo, ficando com 40,74%, o que pode ser relacionado a questões individuais específicas, uma vez que este tema, conforme visto na fundamentação teórica, além de subjetivo, em relação a uma mesma pessoa, as circunstâncias e contingências modificam a percepção sobre algo ser considerado como satisfatório e condição de motivação, hoje, podendo não o ser amanhã, ou vice-versa.

No PMT, o ponto mais evidente relaciona-se com a **significância das tarefas** realizadas no trabalho, ou seja, o quanto o docente percebe o grau de impacto, substancial e perceptível, do seu trabalho sobre a vida das outras pessoas. Isso relaciona-se ao grau de relevância social do seu trabalho. Esse é o motivo pelo qual, previsto para análise nos objetivos específicos, os docentes sentem-se motivados a trabalhar.

O aspecto em menor evidência, foi o **feedback**, com a pontuação de 68,10%. O *feedback*, explica Caixeta (2003, p.27), promove o estado psicológico do conhecimento dos resultados, ou seja, a pessoa recebe informações acerca da

eficácia do seu trabalho, seja por um colega, chefe ou outro superior. Mesmo sendo o aspecto menos evidente, ficou dentro do nível aceitável pelo instrumento.

As entrevistas semi-estruturadas, realizadas com 40% da população, reforçaram a questão da motivação para o trabalho e da satisfação com a QV dos entrevistados. Para a amostra da população a participar das entrevistas, foi usado como critério, a escolha dos três docentes com o maior número de publicações e os três docentes com o menor número de publicações, partindo do pressuposto que estariam mais motivados e satisfeitos, aqueles que publicam mais.

Apareceu nas respostas das quatro primeiras perguntas, das entrevistas, as quais relacionam-se com a metodologia do instrumento PMT, que as realizações individuais e as da equipe são reconhecidas, fazendo com que os docentes sintam-se prestigiados e imbuídos de realização pessoal. Desta forma a auto-realização é um sentimento comum aos docentes, pois estes reconhecem a utilidade e os resultados do próprio trabalho. A análise qualitativa reforça a alta motivação encontrada em relação ao seu trabalho.

Os pontos mais levantados como relevantes na percepção dos docentes que participaram das entrevistas, em relação a QV, presentes nas duas últimas perguntas da entrevista, os domínios físico e psicológico, conforme a proposta do WHOQOL-BREF, aparecem novamente como satisfatórios.

Ainda nas duas últimas perguntas da entrevista, os domínios relações sociais e meio-ambiente, também perguntas feitas em acordo com a metodologia que embasa o WHOQOL-BREF, os docentes aparecem satisfeitos, mas partilham de sugestões como: reuniões entre os docentes para troca de idéias, maior cooperação e comprometimento entre eles; e, que em relação à estrutura física e às ferramentas de trabalho, que estas podem ser expandidas.

Através da pesquisa comparativa dos instrumentos, e da correlação entre eles, foi possível identificar aspectos positivos.

Os aspectos positivos encontrados foram entre o PMT e os aspectos **energia e fadiga**, e, **segurança física e proteção**. Isso quer dizer que quanto mais significativo o docente acredita ser o seu trabalho, mais energia terá e se sentirá mais seguro em relação ao mesmo.

Na correlação do WHOQOL-BREF com os domínios do PMT, apareceram alguns aspectos também positivos: a dimensão identidade, que é o quanto a tarefa requer que seja concluída do início até o fim, depende da capacidade de trabalho do

docente. A dimensão autonomia, para planejar e executar as atividades desenvolvidas no trabalho, depende da segurança física e proteção. Já no caso da dimensão do *feedback*, que diz respeito ao retorno de informações sobre o trabalho desenvolvido, depende dos recursos financeiros.

Em razão dos objetivos deste estudo, verificou-se ainda um padrão de comportamento entre os indivíduos com escores satisfatórios e insatisfatórios em relação ao PMT, a partir da análise apenas dos resultados da Qualidade de Vida.

Foi utilizada a técnica de *Data Mining* ou Mineração de Dados, a qual foi representada na discussão de resultados através de Árvore de Decisão. Nota-se, com 100% de confiabilidade, que ao submeter o grupo novamente, a apenas oito questões específicas de QV, pode-se prever o resultado de satisfação ou insatisfação dos mesmos em relação ao seu PMT.

Com relação ao conceito e entendimento de Limongi-França (2007), escolhido dentre os descritos nesta pesquisa, é o que melhor destaca que a QV é a sensação de bem-estar, uma condição de vida favorável ou desfavorável, proporcionada pelo atendimento das necessidades individuais, do ambiente social e econômico, e, das expectativas de vida, incluindo fatores como: alimentação, educação, saúde, trabalho e lazer.

Limongi-França (2007, p. 11) adverte que existem diferentes hábitos e estilo de vida, além de que exigências de qualificações atualmente são contínuas e crescentes. E nesse contexto, Limongi-França (2007) e Lipp e Rocha (1996) estabelecem que a profissão de professor é uma das que mais sofrem com o estresse e outras síndromes decorrentes da sua QV e QVT.

A fundamentação teórica mostrou que a leitura biopsicossocial do trabalho segundo Limongi-França, veio a complementar o conceito de QV da OMS. O conceito propõe uma visão integrada, holística do ser humano, como oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

Ainda como contribuição da abordagem biopsicossocial, de Limongi-França, é importante destacar que o ser humano enquanto um todo harmônico, se traduz na QVT em um conjunto das ações de uma empresa, que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico.

O enfoque biopsicossocial dado pela autora, significa olhar a empresa e as pessoas que nela trabalham como um todo para a construção da QVT.

Ao contrapor o entendimento de Limongi-França sobre QVT com os resultados dessa investigação, percebeu-se que os docentes pesquisados deram ênfase a categorias como significância de seu trabalho, como algo capaz de motivá-los ao mesmo, já que um trabalho precisa ter sentido e ser moralmente aceitável para uma experiência humana satisfatória.

Também ênfase foi dada ao aspecto geral sobre QV dos docentes pesquisado, segundo os quais, além de estarem satisfeitos com suas vidas, pessoais e profissionais, os mesmos demonstraram através dos dados e das entrevistas, que adoram o que fazem, ou seja, adoram sua atividade profissional.

Em relação à temática proposta, na instituição em que foi realizada a pesquisa com um grupo específico de docentes, levantou-se que esta possui um Regulamento de Política Docente, um Regulamento do Banco de Dados Institucional, e, um Programa de Qualidade Institucional.

O primeiro deles, o Regulamento da Política Docente traz normas como, por exemplo, a distribuição da carga horária em cursos de graduação e pós-graduação. O Regulamento do Banco de Dados Institucional traz um banco de dados no qual são inseridas informações para validação das atividades desenvolvidas, com a finalidade de avaliação de desempenho e ascensão de nível dos docentes integrantes da carreira de magistério público superior.

O Programa de Qualidade Institucional é um programa para melhoria do ensino na UEPG, o qual conta com pontuações que também servem para ascensão na carreira dos docentes.

Nenhum dos instrumentos traz claramente uma preocupação com a motivação e QVT dos docentes, com exceção do caráter remuneratório, mas acabam por influenciar a prática diária dos mesmos, por conter as regras a que estes estão sujeitos.

Constatou-se que há um novo cenário, em que as empresas e organizações reformulam suas crenças e suposições a respeito do papel do trabalhador, e isso requer um entendimento do comportamento motivacional. Assim sendo, este trabalho pode auxiliar aos dirigentes da UEPG, local da pesquisa realizada, no entendimento da relação entre a QVT e motivação, com a realidade levantada com a pesquisa de campo.

Os objetivos propostos para este trabalho foram alcançados e o mesmo avançou nas investigações sobre QVT e motivação, mas muitos questionamentos ficaram no que diz respeito ao aprofundamento em vários aspectos deste estudo, possibilitando assim, novas pesquisas. Até porque, nenhuma das teorias sobre QVT e sobre motivação, conseguem explicar o comportamento das pessoas, integralmente e o tempo todo.

De qualquer forma, existem algumas considerações a serem feitas a respeito das limitações deste estudo, como, em relação a população analisada, não se pode tomá-la como um laboratório de todos os programas de mestrado da instituição. Esse estudo foi um estudo fechado nessa população específica. Com relação as respostas das entrevistas é necessário ressaltar que há um aspecto subjetivo de interpretação do pesquisador.

A presente pesquisa se constitui numa contribuição para os estudos sobre QVT e motivação, pois apontou aspectos que interferem na motivação e QVT dos docentes de pós-graduação do Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G. e LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de recursos humanos e gestão da QVT**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração de Empresas – RAE. v.33, n.2, p.40-51, abril/junho, 1998.

ASSIS, S. P. O. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Disponível em: <[http://www.fadepe.com.br/restrito/conteudo_pos/4_logis METODOLOGIA_aula3.ppt](http://www.fadepe.com.br/restrito/conteudo_pos/4_logis_METODOLOGIA_aula3.ppt)>. Acesso em: 30 abr. 2008.

BATANERO, C. **Análise exploratória de dados nos cursos de segundo grau**. In: Conferência Internacional “Experiências e expectativas do ensino de estatística – desafios para o século XXI”, 1999, Florianópolis: UFSC, 1999.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BODSTEIN, R. C. **Cidadania e modernidade**: emergência da questão social na agenda pública. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000200002> Acesso em: 20 jun. 2008.

CAIXETA, C. M. M. P. **A psicodinâmica do trabalho em uma organização comercial com contexto de QVT**. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

CAMPAÑA, A. **Em busca da definição de pautas atuais para o delineamento de estudos sobre condições de vida e saúde**. In: BARATA, R. R. (Org.). *Condições de vida e situação de saúde*. P. 115-165. Rio de Janeiro: Abrasco, 1997.

CANETE, I. **QVT**: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Claudia (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas*: novas práticas, conceitos tradicionais. São Paulo: Bookman, 2004.

CHISNALL, P. **Marketing Research**: Analysis and Measurement. McGraw-Hill: 1973.

CIANCIARULLO, T. et al. **A hemodiálise em questão**: opção pela qualidade assistencial. São Paulo: Ícone, 1998.

CARMELLO, E. **QVT**. Disponível em : <http://box129.bluehost.com/~camarado/pt/index.php?option=com_content&task=view&id=245&Itemid=68>. Acesso em: 05 mar. 2008.

CHANG, Jr.; ALBUQUERQUE, L. G. **Comprometimento organizacional**: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. Revista de Administração Mackenzie – RAM, ano 3, n.2, São Paulo, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução á teoria geral da Administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

CONSOLARO, H. **Origem das palavras.** Disponível em: <<http://www.portrasdasletras.com.br/pdtl2/sub.php?op=curiosidades/docs/origemdaspalavras>> . Acesso em: 03 mar. 2008.

CONSTANTINO, M. A. C. **Avaliação da qualidade de vida:** desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à comunidade da Universidade de São Paulo. 2007. Tese (Doutorado em Nutrição Humana Aplicada) – USP, São Paulo, 2007.

CORRÊA, A. J. L.; TOURINHO, Helena L. Z. **Qualidade de Vida Urbana na Amazônia:** os casos de Marapanim e Vila dos Cabanos. Belém: UNAMA, 2001.

CRESPO, A. A. **Estatística fácil.** 18. ed. São Paulo: Saravia, 2002.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho:** uma abordagem organizacional – vol. 2. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 2004.

DEMO, P. **Educação e qualidade.** 3. ed. Campinas: Papirus, 1996.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da QVT:** estudos de caso em agroindústrias. 2001. Dissertação (Mestrado em engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis, 2001.

ESTEPA, A. **Las tablas de contingencia y su enseñanza. Qué podemos aprender de las investigaciones realizadas?** UNO, 3., p. 89-100, 1995.

FERNANDES, E. **QVT:** como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M. P. A., et al. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal. **Versão em Português dos Instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida (WHOQOL) 1998.** Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1>>. Acesso em: 03 mar. 2008.

_____. et al. **A avaliação de qualidade de vida:** guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GARCIA, E. O. P. **QVT:** com a palavra, os funcionários públicos. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

GEBLER, M. R. G. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo comparativo entre engenheiros autônomos e não-autônomos. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GONZALES, C. E. F. **A política nacional de educação ambiental nas faculdades curitibanas: um estudo de caso internáutico.** 2007. Disponível em: <http://www.educandote.edu.co/ponencias/universidade/Trabalho_33_carlos_anais.pdf>. Acesso em: 02. abr. 2008.

GOUGH, J. **Human Needs and Social Welfare.** In: *The Quality of Life and Communication in Metropolitan Services.* International Meeting, Veneza.

GOULART, I.B.; SAMPAIO, J. R. **QVT: uma análise da experiências de empresas brasileiras.** In: SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

GUTIERREZ, G. L.; GONÇALVES, A. e VILARTA, R. (Org.) **Gestão da qualidade e vida na empresa.** Campinas: IPES Editorial, 2005.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. **Development of the job diagnostic survey.** Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, 1975.

HERZBERG, F. **Hygiene Concess and Problems of Manpower.** Personal Administration, 27 (1): p. 3-7, january/february, 1964.

HOFF, D. N. et al. **Os desafios da pesquisa e ensino interdisciplinares.** Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/result.jsp?index=capes&field=title&field=keywords&field=description&field=content&query=programa+interdisciplinar>>. Acesso em: 15 mai. 2008.

JOBENIL. **Construção de Gráficos.** 2004. Disponível em: <<http://www.netknow.mat.br/atividades/Graficos.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2008.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C. **Qualidade de vida dos agentes comunitários de saúde de um município do interior do Paraná.** 2005. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – USP, Ribeirão Preto, 2005.

_____.; TAKAYANAGUI, A. M. M. **Qualidade de vida: aspectos conceituais.** Revista Salus-Guarapuava-PR, janeiro/junho, 2007.

LIKERT, R. **Novos padrões de administração.** trad. Albertino Pinheiro Junior. São Paulo: Pioneira, 1971.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. – 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Indicadores empresariais de QVT: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.** 1996. Tese (Doutorado em Administração) – USP, São Paulo, 1996.

_____.; ASSIS, M. P. **Projetos de QVT: caminhos percorridos e desafios.** Revista de Administração de Empresas – RAE *Light*, março/abril, 1995.

_____; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIPP, M. N. E ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida**. 2. ed. São Paulo: Papirus, 1996.

LIPP, M. N. **O stress do professor de pós-graduação**. In: LIPP, Marilda Novaes (org.). *O stress do professor*. 4. ed. Campinas: Papirus, 2006.

LOPEZ, G. **Como se mede a qualidade de vida**. Revista Tópicos em Geriatria. Ano 1, n. 1, Bayer S.A., fevereiro, 1996.

MANCINI, S.; SCALZARETTO, L.; QUINTELLA, L. C. M.; FANTINATTO, O.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **QVT e responsabilidade social**. In: II Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ambiente e Sociedade (ANPPAS), 2004, Indaiatuba. CD – II ANPPAS, 2004.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Brasília: UnB, 2003.

MEDEIROS, J. P. **QVT da EMATER-RN: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – UFRN, Natal, 2007.

MEERBERG, G. A. **Quality of life: a concept analysis**. Journal of Advanced Nursing. v.18, 1993.

MELLO, M. **Qualidade de vida no trabalho e motivação**. Disponível em: <<http://www.assevim.edu.br/agathos/2edicao/monica.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2008.

MESTRADO em Ciências Sociais Aplicadas. Disponível em: <http://www.uepg.br/mestrados/mesciensoc/Edital%20Ciências%20Sociais%20Aplic_.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2008.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 1989 (Relatório de Pesquisa).

MORAES, J. F. D.; SOUZA, V. B. A. **Fatores associados ao envelhecimento bem-sucedido de idosos socialmente ativos da região metropolitana de Porto Alegre**. Revista Brasileira de Psiquiatria. São Paulo, v.27, n.4, p. 302-308, dez. 2005.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. RAE Executivo, v.1, n.1, ago/set/out, 2002.

MOURÃO, T. J. L. O.; KILIMNIK, Z. M.; FERNANDES, E. **QVT**: um estudo de caso na pró-reitoria de pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais. Brasília: ANPAD, 2005.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of Work Life**: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, v.1, n.11, p. 20-30, winter, 1983.

NEGRINE, A. **Instrumentos de coleta de informações na pesquisa qualitativa**. In: TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva e MOLINA NETO, Vicente (org.). **A pesquisa qualitativa na educação física**. Porto Alegre: Universidade/UFRGS/Sulina, 1999.

OLIVEIRA, J. A. **A Universidade e a formação para a qualidade de vida**. Da Vici. Textos Acadêmicos. Natal : UFRN/Diário de Natal, 28 de abril de 2001, p.3.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Avaliação da gestão de programas de QVT**. *RAE Eletrônica*, v.4, n.1, art.9, janeiro/julho, 2005.

PATRICK, D. L.; ERICSSON, P. **O que significa qualidade de vida? Conceitos e dimensões**. *Revista Squibbiline*. v. 2, n.1, São Paulo, 1998.

PASCHOAL, S. M. P. **Qualidade de vida na velhice**. In: Freitas, E. V. (Org.) *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan S.A.; 2002. p.79-84

PEREIRA, O. A. V. **QVT de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) – Centro Universitário de Caratinga, Caratinga, 2006.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida e trabalho**: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, Roberto et al (Orgs.). *Qualidade de vida e novas tecnologias*. Campinas: IPES, 2007.

_____; BEJARANO, V. C. **QVT**: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. e VILARTA, R. (Org.) *Gestão da qualidade e vida na empresa*. Campinas: IPES Editorial, 2005.

QUILICI, R. F. M.; SANTOS, C. B.; XAVIER, A. A. P.; SCANDELARI, L. A. **Utilização do WHOQOL-100 para verificar o nível de satisfação da QVT em relação a dor e desconforto**: estudo de caso. In: Simpósio de Engenharia de Produção, 13, Anais. Bauru: UNESP, 2006.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. **QVT de organização de pesquisa**. *Revista de Administração - RAE* v.22, n.1, p.71-82, janeiro/março, 1987.

ROBBINS, S. P. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

RODRIGUES, M. V. **QVT**: evolução e análise no nível gerencial. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

RUGISKI, M. **Qualidade de vida:** inter-relações do tempo livre para os colaboradores de uma multinacional do ramo de alimentos. Dissertação de Mestrado, 2007. Disponível em: <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/dissertacoes/contador/71.php>>. Acesso em: 18 abr. 2008.

SANTOS, L. D.; MARTINS, I. **A qualidade de vida urbana:** o caso da cidade do Porto. Disponível em: <<http://www.fep.up.pt/investigacao/workingpapers/wp116.pdf>> Acesso em: 20 mar. 08.

SANTOS, N.; FIALHO, F. A. P. **Manual de Análise ergonômica do trabalho.** Curitiba: Gênese, 1997.

SARTOR, V. V. B. et al. **Estudos interdisciplinares em ciências humanas.** Florianópolis: Cidade Futura, 2003.

SAUPE, R. **Qualidade de vida de estudantes de enfermagem conforme a escala de Flanagan.** Rev. Ciência, cuidado e saúde: Maringá, vol. 1, n. 2, p. 287-293, 2002.

SCHIMDT, D. R. C. **Qualidade de vida e QVT de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico.** Dissertação de Mestrado, 2004. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-23062005-084422/>>. Acesso em: 08 mar. 2008.

SCHIRRMESTER, R. **QVT e comprometimento organizacional:** um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) – USP, São Paulo, 2006.

SILVA, D.; BARROS, J. F. **Estatística.** (2004) Disponível em: <<http://www.ufmt.br/ufmtvirtual/aula5.ppt#265,1,Slide 1>>. Acesso em: 02 mai. 2008.

SANTOS, C. B. ; SOUZA, L. ; VAZ, M. S. M. G. . **Mineração de Dados em Ambiente de Software Livre.** In: I Semana de Software Livre, 2005, Ponta Grossa-PR. Superando Medo, Dúvidas e Incertezas. Ponta Grossa - Paraná : UEPG/BICEN, 2005. p. 9-10.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração.** Rio de Janeiro: LTC, 1999.

TAVEIRA, I. M. R. **QVT e cultura organizacional.** 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – UERJ, Rio de Janeiro, 2006.

Tutorial do Microsoft EXCEL, 2003.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, A. **A QVT e controle da qualidade total.** Florianópolis : Insular, 1996.

VIVARTA, V. (Coord.) **Saúde em pauta:** doença e qualidade de vida no olhar da imprensa sobre a infância. São Paulo: Cortez, 2003.

WEKA. Disponível em: <<http://www.cs.waikato.ac.nz/ml/weka>>. Acesso em: 10 fev. 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

CAPES. **História e missão.** Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/sobre/historia.html>> Acesso em: 18 abr. 2008.

CONTE, A. L. **QVT**: funcionários com QVT são mais felizes e produzem mais. Revista FAE Business n.7, p.32-34, novembro, 2003.

GUIA DA PÓS-GRADUAÇÃO. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 de janeiro de 2008. Suplemento Especial.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **QVT**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. v.1, n.2, p. 79-83, abril/maio/junho, 1997.

LUNA, S. V. **Planejamento de pesquisa**: uma introdução. São Paulo: EDUC, 2002.

MINAYO, M. C. S. **Ciência, técnica e arte**: o desafio da pesquisa social. In: _____. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 9-29.

MOREIRA, W. W. (Org.). **Qualidade de vida**: complexidade e educação. Campinas: Papirus, 2001.

MUSETTI, M. G. **Fatores condicionantes da QVT**: um estudo de caso com docentes da Universidade Estadual de Londrina. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2002.

PEREIRA, D. E. C. **Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com o trabalho, no grupo de terceira idade “amor e carinho” de Santa Terezinha de Itaipu – PR..** Florianópolis: Dissertação de Mestrado, 2002. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/7962.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2008.

SANTOS, M.; SOUZA, M. A. A. (coord.). **O espaço interdisciplinar**. São Paulo: Nobel, 1986.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Histórico**. Disponível em: <http://www.uepg.br/uepg_historico/> Acesso em: 18 abr. 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível em: <<http://www.uepg.br/asseplan/pdi/Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20UEPG%202004-pdf.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Regulamento da Política Docente da UEPG**. Disponível em: <<http://www.uepg.br/prorh/resuni09.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Regulamento do Banco de Dados Institucional da UEPG.** Disponível em: <<http://www.uepg.br/prorh/resuni09.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2008.

VASCONCELOS, E. M. **Complexidade e pesquisa interdisciplinar:** epistemologia e metodologia operativa. Petrópolis: Vozes, 2002.

VERGANA, S. C. e BRANCO, P. D. **Empresa humanizada:** a organização necessária e possível. Revista de Administração de Empresas – RAE. v.41, n.2, p.20-30, abril/junho, 2001.

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

APÊNDICE 1 – Carta explicativa sobre a pesquisa

**MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PESQUISA DE DIAGNÓSTICO DO TRABALHO**

Ponta Grossa, 17 de abril de 2008.

Prezado(a) professor(a):

Estes questionários têm por objetivo coletar informações acerca de seu trabalho para uma pesquisa de mestrado sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do curso de mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Gostaria de contar com a sua colaboração, respondendo essa pesquisa. As questões fazem parte de dois instrumentos da área já validados. Não existe nenhuma “pegadinha” e, portanto, favor responder as questões o mais honestamente possível.

Peço ainda que os mesmos sejam respondidos até o dia 22 de abril, já que estarei recolhendo os mesmos na secretaria do mestrado de Odontologia.

Obrigada por sua colaboração.

Atenciosamente,

Madelon Ferreira Mongruel – madelonmongruel@gmail.com

Mestranda em Ciências Sociais Aplicadas - UEPG

Favor preencher:

1. Idade: _____

2. Sexo: () Masculino
 () Feminino

3. Estado civil: () Solteiro(a)
 () Casado(a) / União estável
 () Viúvo
 () Separado(a) / Divorciado(a)

4. Escolaridade: () Ensino Superior Completo
 () Pós-graduação Incompleto
 () Pós-graduação Completo
 () Mestrado Incompleto
 () Mestrado Completo
 () Doutorado Incompleto
 () Doutorado Completo
 () Pós-doutorado Incompleto
 () Pós-doutorado Completo

APÊNDICE 2 – Termo de Consentimento de Participação no Estudo

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

TERMO DE CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

Este é um convite para você participar voluntariamente do estudo “Qualidade de Vida no Trabalho”. A presente pesquisa será realizada como trabalho de conclusão de Curso de Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, na área de concentração Sociedade, Direito e Cidadania, na linha de pesquisa História, Cultura e Cidadania, na Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela mestranda Madelon Ferreira Mongruel, com orientação do Profº Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Jr. Por favor, leia com atenção as informações abaixo antes de dar seu consentimento. Qualquer dúvida sobre o estudo ou sobre este documento pergunte ao pesquisador.

- **OBJETIVO DO ESTUDO:** analisar a percepção acerca da qualidade de vida dos docentes do curso de Mestrado em Odontologia da Universidade Estadual de Ponta Grossa.
- **DESPESAS/RESSARCIMENTO DE DESPESAS DO VOLUNTÁRIO:** todos os sujeitos envolvidos nessa pesquisa serão isentos de custos.
- **PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA:** a sua participação neste estudo é voluntária.

Diante do exposto acima, eu, _____ abaixo assinado, declaro que fui esclarecido sobre os objetivos , procedimentos e benefícios do presente estudo. Concedo meu acordo de participação de livre e espontânea vontade. Declaro também não possuir nenhum grau de dependência profissional ou educacional com os pesquisadores envolvidos no projeto, não me sentindo pressionado de nenhum modo a participar.

Ponta Grossa, _____ de _____ de 2008.

Nome:
RG:

Pesquisador: Madelon F. Mongruel
RG: 6.378.086-3

ANEXO 1 – Instrumento Potencial Motivador do Trabalho

SEÇÃO 1

Nesta seção você deve descrever o seu trabalho, da forma mais objetiva o possível. Não utilize esta seção para expressar o quanto você gosta ou não gosta do seu emprego. Procure descrever seu trabalho da forma mais precisa e objetiva que você conseguir.

Circule o número que corresponde à opção que melhor descreve o seu trabalho:

1) Qual é nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca autonomia; meu trabalho não me permite decidir como e quando realizar as tarefas.

Autonomia moderada; muitos aspectos são padronizados e não estão sob meu controle, mas eu posso tomar algumas decisões.

Muita autonomia; meu trabalho me permite total responsabilidade para decidir como e quando fazê-lo.

2) Você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Ou apenas uma das etapas, de uma atividade finalizada por outras pessoas ou máquinas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Meu trabalho é somente uma pequena parte do trabalho global; o resultado das minhas atividades não pode ser visto no serviço ou produto final.

Meu trabalho é uma parcela moderada do trabalho global; minha contribuição pode ser vista no resultado final.

Meu trabalho envolve terminar todas as atividades que iniciei; os resultados das minhas atividades são facilmente vistos no serviço ou produto final.

3) Qual o nível de variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca variedade; o trabalho requer que eu faça as mesmas atividades rotineiras inúmeras vezes.

Variedade moderada.

Muita variedade; o trabalho requer que eu faça muitas atividades diferentes, usando várias habilidades e talentos distintos.

4) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca variedade; o trabalho requer que eu faça as mesmas atividades rotineiras inúmeras vezes.

Variedade moderada.

Muita variedade; o trabalho requer que eu faça muitas atividades diferentes, usando várias habilidades e talentos distintos.

5) Você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho, através de colegas ou supervisores?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Não muito significativo; os resultados de meu trabalho não aparentam influenciar outras pessoas. Moderadamente significativo.

resultados de meu trabalho podem influenciar outras pessoas de diversas maneiras.

Altamente significativo; os

SEÇÃO 2

Nesta seção você deve indicar como você se sente em relação ao seu trabalho. Cada uma das afirmações abaixo diz respeito a alguma característica do seu trabalho. Você deve indicar seu sentimento pessoal sobre os aspectos do seu trabalho, assinalando o quanto você concorda com cada uma das afirmações.

Circule o número que corresponde ao quão correta, com relação à descrição do seu trabalho, você considera cada uma das afirmações:

6) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

7) Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

8) O trabalho que executo oportuniza-me avaliar meu desempenho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

9) O trabalho é bastante extenso e repetitivo.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

10) A qualidade com que realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

11) Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

12) Em meu trabalho, tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

13) Meu trabalho fornece poucas informações sobre o meu desempenho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
--------------------	-------------------------	---------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	------------------

14) Em meu trabalho, possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.

1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta

15) Meu trabalho, em si, não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta

ANEXO 2 – Instrumento WHOQOL-BREF

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEBRA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Professor Adjunto
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre – RS - Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões** . Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas** . Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastant e	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	algumas vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

ANEXO 3 – Dados estatísticos do corpo discente da UEPG em 2007

Ensino de Graduação

Ingresso de Alunos

Ingressos de Alunos Novos em 2007: * Vestibular / PSS e ** Outras Formas					
Cursos (Sede / Campi)	Modalidade	Turno	Ingresso		Total
			Vestibular/ PSS	Transferências Recebidas	
Matemática	LP	V	-	01	01
Matemática	LP	N	60	01	61
Matemática	LP	I	30	-	30
Geografia	B	M	40	-	40
Geografia	LP	N	45	-	45
Física	B	M	30	-	30
Física	LP	N	30	01	31
Química	LP	N	30	-	30
Química Tecnológica com ênfase em Química Ambiental	B	I	30	-	30
Sub - Total	-	-	295	03	298
Engenharia Civil	B	I	45	01	46
Agronomia	B	I	60	-	60
Informática	B	N	40	-	40
Engenharia de Materiais	B	I	40	-	40
Engenharia de Alimentos	B	I	40	-	40
Engenharia de Computação	B	I	40	-	40
Zootecnia - Castro	B	I	45	-	45
Sub - Total	-	-	310	01	311
Farmácia	B	I	45	02	47
Odontologia	B	I	60	03	63
Ciências Biológicas	B	I	25	-	25
Ciências Biológicas	LP	V	25	-	25
Ciências Biológicas	LP	N	25	-	25
Educação Física -Telêmaco Borba	LP	N	50	-	50
Educação Física	LP	N	50	-	50
Educação Física	B	I	50	01	51
Enfermagem	B	I	40	-	40
Sub - Total	-	-	370	06	376
Administração - Básico	B	N	80	01	81
Administração - Hab. em Comércio Exterior	B	M	40	07	47
Ciências Econômicas	B	M	42	-	42
Ciências Econômicas	B	N	40	-	40
Ciências Contábeis	B	M	40	-	40
Ciências Contábeis	B	N	80	-	80
Serviço Social	B	I	44	02	46
Comunicação Social - Hab. em Jornalismo	B	I	42	-	42
Sub - Total	-	-	408	10	418
Pedagogia	LP	M	35	01	36
Pedagogia	LP	N	70	-	70
Letras - Português / Francês	LP	N	19	-	19
Letras - Português / Inglês	LP	V	24	-	24
Letras - Português / Inglês	LP	N	24	02	26
Letras - Português / Espanhol	LP	V	24	-	24
Letras - Português / Espanhol	LP	N	19	-	19
História	B	V	40	-	40
História	LP	N	40	01	40
Turismo	B	M	30	04	30
Artes Visuais	LP	V	20	-	20
Música	LP	V	20	01	20
Sub - Total	-	-	365	09	374
Direito	B	M	80	12	92
Direito	B	N	70	17	87
Sub - Total	-	-	150	29	179
TOTAL			1.898	58	1.956

* 1º e 2º Concursos Vestibulares / 2007 realizados em julho e dezembro de 2006 entrada de alunos março 2007.

Processo Seletivo Seriado (PSS) realizado em dezembro 2006, entrada de alunos março 2007.

** Outras Formas: Transferências Recebidas (Normal, Ex-Office).

Alunos Matriculados, Evadidos e Diplomados por Curso				
Cursos (Sede / Campi)	Modalidade	Matriculados	Evasão	Diplomados (2006)
Matemática	LP	276	21	25
Geografia	B	139	07	17
Geografia	LP	168	07	48
Física	LP	118	03	10
Física	B	87	10	08
Química	LP	137	04	24
Química Tecnológica com ênfase em Química Ambiental	B	116	07	10
Sub - Total	-	1.041	59	142
Engenharia Civil	B	218	08	45
Agronomia	B	348	05	47
Informática	B	169	09	22
Engenharia de Materiais	B	197	06	28
Engenharia de Alimentos	B	180	03	37
Engenharia de Computação	B	182	05	22
Zootecnia - Castro	B	204	-	27
Sub - Total	-	1.498	36	228
Farmácia, Formação Generalista	B	169	09	42
- Habilitação em Bioquímica	-	37	-	34
Odontologia	B	296	07	61
Ciências Biológicas	LP	165	07	21
Ciências Biológicas	B	95	06	10
Educação Física	B	96	03	-
Educação Física	LP	284	07	70
Educação Física - Telêmaco Borba	LP	94	03	-
Enfermagem	B	161	05	29
Sub - Total	-	1.397	47	267
Administração - Básico	B	396	13	119
Administração - Hab.Comércio Exterior	B	187	05	39
Administração - Jaguariáiva	B	65	02	24
Ciências Econômicas	B	394	17	65
Ciências Econômicas - Telêmaco Borba	B	12	02	34
Ciências Contábeis	B	625	26	91
Serviço Social	B	172	07	44
Comunicação Social - Hab.em Jornalismo	B	158	11	28
Sub - Total	-	2.009	83	444
Pedagogia - Magistério p/ a Educação Básica	LP	415	12	99
Pedagogia - Palmeira	LP	77	01	36
Letras - Habilitação em Português	LP	01	01	04
Letras - Habilitação em Inglês	LP	-	02	10
Letras - Habilitação em Português / Inglês	LP	34	02	05
Letras - Habilitação em Port. / Espanhol	LP	19	01	01
Letras - Habilitação em Port. / Francês	LP	05	-	04
* Letras Português / Inglês	LP	158	04	-
* Letras Português / Francês	LP	61	03	-
* Letras Português / Espanhol	LP	143	02	-
* Letras Português / Inglês - São Mateus do Sul	LP	44	01	-
Letras - Hab. em Português / Inglês - São Mateus do Sul	LP	29	01	-
História	B	126	09	16
História	LP	161	08	25
Turismo	B	117	04	25
Artes Visuais	LP	71	-	14
Música	LP	54	03	11
Sub - Total	-	1.515	54	250
Direito	B	776	37	161
Sub - Total	-	776	37	161
TOTAL	-	8.236	316	1.492

* Cursos novos de Licenciatura em Letras (iniciados em 2004);
Evasão: Transferência Expedida / Trancamento

Ensino de Pós-Graduação

Especialização

Alunos Matriculados		
Cursos (em andamento)	Departamentos / Órgãos	Alunos
Formulação e Gestão de Políticas Públicas - 2º Edição	Economia / Escola de Governo	20
Economia de Empresas - 1º Edição	Economia / Centro de Estudos e Pesquisas	27
Inclusão Educacional com Mídias Interativas - 2º Edição	UEPG / IBAC	43
Inclusão Educacional com Mídias Interativas - 3º Edição	UEPG / IBAC	14
Educação Especial - 7º Edição	Educação / Métodos de Ensino	24
Mídia, Política e Atores Sociais - 1º Edição	Comunicação	45
Atividade Física - Personal / Populaconal Training - 4º Edição	Educação Física	15
História, Arte e Cultura - 2º Edição	História	20
Práticas Interdisciplinares junto à Família - 1º Edição	Serviço Social	26
Gestão Ambiental - 7º Edição	Engenharia Civil / NUCLEAM	38
Gestão Ambiental - 8º Edição	Engenharia Civil / NUCLEAM	22
Língua Portuguesa / Lingüística / Literatura: Texto e Ensino	Letras Vernáculas	35
Educação Infantil e Séries Iniciais do Ensino Fundamental	Educação	30
Treinamento Desportivo - 1º Edição	Educação Física	20
TOTAL		379

Mestrado

Alunos Matriculados		
Cursos (em andamento)	Área de Concentração	Alunos
Programa de Pós-Graduação em Educação	Educação	51
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas	Ciências Sociais	40
Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Ciência de Materiais	Desenvolvimento e Caracterização de Materiais	26
Programa de Pós-Graduação em Odontologia	Clínica Odontológica	19
Programa de Pós-Graduação em Agronomia	Agricultura	27
Programa de Pós-Graduação em Ciências	Física	16
Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologia de Alimentos	Ciências e Tecnologia de Alimentos	25
Programa de Pós-Graduação em Química Aplicada	Química	35
Programa de Pós-Graduação em Gestão do Território	Sociedade e Natureza	31
Programa de Pós-Graduação em Biologia Evolutiva	Biologia Geral	08
TOTAL		290

Cursos de Mestrado / Defesas

Número de Defesas de Dissertações por Ano								
Cursos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Educação	6	6	31	17	17	12	22	08
Ciências Sociais Aplicadas	03	08	04	11	7	19	14	14
Engenharia e Ciência de Materiais	-	-	-	5	9	07	02	12
Odontologia	-	-	-	-	14	04	-	03
Agronomia	-	-	-	-	2	04	07	04
Ciências	-	-	-	-	2	05	01	07
Ciências e Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	2	07	10	07
Química Aplicada	-	-	-	-	-	-	-	06
Geografia	-	-	-	-	-	-	-	01
Biologia Evolutiva	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO 4 – Dados estatísticos do corpo docente da UEPG em 2007

Corpo Docente

Caracterização

Discriminação	Número de Docentes por Setores de Conhecimento						TOTAL
	SEXATA	SCATES	SEBISA	SECISA	SECIHLA	SECIJUR	
Nº de Docentes							
. Efetivos	105	123	148	96	135	48	655
. Temporários	18	18	36	16	42	16	146
TOTAL	123	141	184	112	177	64	801
Regime de Trabalho							
. 12 hs	-	02	-	-	-	01	03
. 20 hs	09	14	15	20	24	17	99
. 24 hs	-	01	-	-	-	-	01
. 40 hs	17	34	87	25	51	39	253
. DE (Dedicação Exclus.)	97	90	82	67	102	07	445
TOTAL	123	141	184	112	177	64	801
Categoria Funcional							
. Temporários	18	18	36	16	42	16	146
. Auxiliar	01	01	03	04	03	05	17
. Assistente	25	38	57	59	86	36	301
. Adjunto	58	67	72	31	38	07	273
. Associado	19	17	10	01	04	-	51
. Titular	02	-	06	01	04	-	13
TOTAL	123	141	184	112	177	64	801
Nível de Qualificação							
. Graduação	10	08	18	12	08	17	73
. Especialização	07	13	20	11	26	13	90
. Mestrado	35	46	76	62	103	28	350
. Doutorado	71	74	70	27	40	06	288
TOTAL	123	141	184	112	177	64	801

Capacitação

Docentes Afastados Realizando Pós-Graduação por Setores de Conhecimento										
Setores de Conhecimento	Nível / Local							TOTAL		
	Mestrado			Doutorado		Pós-Doutorado				
	Uepg	País	Exterior	País	Exterior	País	Exterior	M	D	PD
Ciências Exatas e Naturais	02	-	-	07	-	02	-	02	07	02
Ciências Agrárias e de Tecnologia	01	-	-	09	-	01	01	01	09	02
Ciências Biológicas e da Saúde	01	-	-	09	-	03	-	01	09	03
Ciências Sociais Aplicadas	-	02	-	04	-	01	-	02	04	01
Ciências Humanas, Letras e Artes	-	-	-	17	-	-	-	-	17	-
Ciências Jurídicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	04	02	-	47	-	07	01	06	47	08

ANEXO 5 – Docentes por qualificação em 2008



Universidade Estadual de Ponta Grossa

Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Docentes por qualificação

Referência: 02/2008

ESCOLARIDADE ATUAL	DOCENTES			TOTAL	%
	EFETIVOS	TEMPORÁRIOS	SUBSTITUTOS		
Graduação	23	0	50	73	9,32
Especialização	60	1	26	87	11,11
Mestrado	288	1	47	336	42,91
Doutorado	276	0	8	284	36,27
Livre Docência	3	0	0	3	0,38
TOTAL	650	2	131	783	100,00



Universidade Estadual de Ponta Grossa

Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Nível de Qualificação do Corpo Docente

Referência: 02/2008

SETORES	Graduação		Especialização		Mestrado		Doutorado		Livre-Docência		Pós-Doutorado		TOTAL	
	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T
or Ciências Ex. Naturais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pto Física	0	1	1	0	1	0	24	0	0	0	0	0	26	1
o. Ens Física Experimental A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Ens Física Experimental B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Ens Física Experimental C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
oratório de Física Moderna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Instr. Ensino de Física	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. de Física Computacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Solos Ciências Ambientais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Espectroscopia e Ótica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Física dos Materiais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
to Geociências	2	4	2	0	6	2	12	0	1	0	0	0	23	6
ervatório Astronômico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Geologia Didático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Geologia Pesquisa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
oratório de Cartografia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Geoprocessamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Geografia Física	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o. Ensino de Geografia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planej. Urbano Regional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estrat. e Paleontologia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
to Matemática e Estatística	0	0	3	0	18	2	10	0	1	0	0	0	32	2
to Química	0	4	1	0	2	1	24	0	0	0	0	0	27	5
Anal. Pesq. Química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
oratório de Físico-Química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Qui. Geral e Inorgânica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
oratório de Bioquímica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Análise Instrumental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Química Analítica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de Ensino de Química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pesq Ens Físico-Química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pesq Analítica Inorgânica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pesq Orgânica Bioquímica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indust. Produtos Químicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciências Agr. Tecnologia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o de Biotecnologia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Ciências Solo Eng.Agr.	0	1	0	0	2	1	9	0	0	0	0	0	11	2
Solos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Engenharia Civil	3	0	7	0	9	0	9	0	0	0	0	0	28	0
o Engenharia de Materiais	0	1	0	0	4	1	9	0	0	0	0	0	13	2
nterd de MatC erâmicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Informática	0	2	3	1	12	1	13	0	0	0	0	0	28	4
o Fitot. Fitossanidade	1	0	0	0	1	0	19	0	0	0	0	0	21	0
o Engenharia de Alimentos	0	1	0	0	4	1	7	1	0	0	0	0	11	3
atório de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Universidade Estadual de Ponta Grossa

Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Nível de Qualificação do Corpo Docente

Referência: 02/2008

SETORES	Graduação		Especialização		Mestrado		Doutorado		Livre-Docência		Pós-Doutorado		TOTAL	
	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T
oto Zootecnia	0	0	1	1	5	5	4	1	0	0	0	0	10	7
or Ciências Biol. Saúde	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
to Anal. Clin. Toxicológ.	1	2	5	1	9	1	5	0	0	0	0	0	20	4
. Univ. Anál. Clín. Central	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Univ. Anál. Clín. CRUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
to Biologia Geral	2	4	0	2	3	1	16	0	0	0	0	0	21	7
to Ciênc. Farmacêuticas	0	1	2	0	5	2	10	1	0	0	0	0	17	4
nácia-Escola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nácia-Escola - Campus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ind. de Medicamentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Educação Física	0	0	7	1	9	2	3	0	0	0	0	0	19	3
o Odontologia	0	2	1	1	21	6	20	1	1	0	0	0	43	10
ensários Odontológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prótese	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Bio. Estr. Mol. Genética	0	0	0	0	3	1	10	1	0	0	0	0	13	2
o de Est Saúde Coletiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
o Enfermagem e Saúde Pú	0	6	0	1	10	0	1	0	0	0	0	0	11	7
Ciências Soc. Aplicadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administração	1	0	2	0	19	1	1	0	0	0	0	0	23	1
Comunicação	1	2	1	0	4	1	5	0	0	0	0	0	11	3
otografia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
telecinejornalismo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rádio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máquinas de Escrever	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contabilidade	1	0	6	0	12	0	1	0	0	0	0	0	20	0
Técnico Contábil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economia	0	2	2	0	13	2	9	0	0	0	0	0	24	4
Serviço Social	0	0	0	1	7	1	10	0	0	0	0	0	17	2
ciênc. Hum. Letras Artes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Letras Vernáculas	0	3	1	0	8	3	10	3	0	0	0	0	19	9
nguas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
História	0	2	2	0	9	3	8	0	0	0	0	0	19	5
Mét. Téc. Ensino	2	6	1	10	36	4	7	0	0	0	0	0	46	20
Educação	0	3	1	1	16	1	10	0	0	0	0	0	27	5
Aberta Terceira Idade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
io Impl Curso Artes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ing. Estr. Modernas	0	2	5	0	6	0	2	0	0	0	0	0	0	0
urismo	0	0	0	0	8	0	1	0	0	0	0	0	9	0
Ciências Jurídicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ireito do Estado	3	0	1	1	9	1	3	0	0	0	0	0	16	2
ireito Processual	4	1	4	3	7	0	1	0	0	0	0	0	16	4
ireito das Rel. Sociais	2	0	1	2	10	3	2	0	0	0	0	0	15	5
e Prática Jurídica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	23	50	60	26	283	47	276	8	3	0	0	0	650	131

**ANEXO 6 – Tabela de pontuação das atividades docentes por áreas de competência
das Pró-Reitorias**

TABELA DE PONTUAÇÃO DAS ATIVIDADES DOCENTES

GRUPO I – ENSINO

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
Graduação • Aulas • Orientação de TCC • Supervisão de Estágio Obrigatório - Supervisão direta - Supervisão semi-direta - Supervisão indireta	PROGRAD
Pós-Graduação: <i>lato sensu</i>	PROPESP
Pós-Graduação: <i>stricto sensu</i>	PROPESP
Cursos de extensão	PROEX

MODALIDADE DE SUPERVISÃO	CURSO	COMPETÊNCIA
Supervisão direta	Odontologia Bioquímica Farmácia	PROGRAD
Supervisão semi-direta	Pedagogia e Licenciaturas Serviço Social	PROGRAD
Supervisão indireta	Administração Comércio Exterior Turismo Geografia-Bacharelado Direito Agronomia Engenharia Civil Informática Engenharia de Materiais Engenharia de Alimentos	PROGRAD

GRUPO II – PRODUÇÃO ACADÊMICA – ENSINO/PESQUISA/EXTENSÃO

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
Comunicações em congressos, simpósios ou eventos similares especializados internacionais Trabalhos apresentados (oralmente) Trabalhos apresentados (pôster) Resumos publicados Apresentação do trabalho e resumo publicado Conferências e palestras como convidado Minicursos ministrados	PROPESP
Comunicações em congressos, simpósios ou eventos similares especializados nacionais Trabalhos apresentados (oralmente) Trabalhos apresentados (pôster) Resumos publicados Apresentação do trabalho e resumo publicado Conferências e palestras como convidado Minicursos ministrados	PROPESP
Artigos publicados em periódicos especializados indexados Internacional - Autor - co-autor Nacional - autor - co-autor	PROPESP
Artigos publicados em periódicos especializados não indexados Internacional - autor - co-autor Nacional - autor - co-autor	PROPESP
Artigos completos publicados em Anais de Congresso (exceto resumo expandido) Internacional - autor - co-autor Nacional - autor - co-autor	PROPESP

Trabalhos ou artigos de natureza científica aceitos para publicação em órgão de divulgação não especializado Internacional - autor - co-autor Nacional - autor - co-autor	PROPESP
Publicatio – UEPG	PROPESP
Execução de projetos/convênios e programas de pesquisa Aprovados por agências oficiais de fomento Coordenador Participante Sem recursos externos ou aprovado por órgãos não oficiais de fomento Coordenador Participante	PROPESP
Trabalhos de natureza científica aceitos para publicação Livros publicados na área de conhecimento ou área afim: Com corpo editorial publicados no país Com corpo editorial publicados no exterior Capítulo de livros publicados Com corpo editorial publicados no país Com corpo editorial publicados no exterior Prefácio de livros (convidado para escrever) Edição ou organização de livros no exterior com corpo editorial Edição ou organização de livros no país com corpo editorial Resenhas ou orelhas de livros Traduções de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra) Traduções de capítulo de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra) Revisão técnica de livros na área de conhecimento ou área afim	PROPESP
Revistas e Boletins/Edição ou organização Como presidente da comissão editorial Como membro da comissão editorial	PROPESP

Jornais Edição ou organização de jornais	PROPESP
Filmes, vídeos ou áudio visuais de divulgação realizados, vinculados a projetos de ensino, pesquisa e extensão.	PROPESP PROGRAD PROEX
Produção de material didático e de outros recursos instrucionais vinculados ao projeto de ensino	PROGRAD
Desenvolvimento de produtos e/ou equipamentos Patente Registrada	PROPESP
Cumprimento de metas estabelecidas nos projetos de ensino e de serviços extensionistas • Total • Parcial	PROEX PROGRAD
Clientela no projeto de serviços extensionistas • externa até 25% do total • externa de 26 a 50% do total • externa de 51 a 75% do total • externa acima de 76% do total	PROEX
Projetos de ensino e serviços extensionistas ♦ Em parceria com setores da sociedade ♦ Articulação com o ensino, a pesquisa e a extensão com um ou com outro com ambos ♦ Interdisciplinares (parceira interna entre Departamentos e Setores da UEPG) e outras instituições	PROEX PROGRAD
Envolvimento de docente, discente e técnico-administrativo em projeto de serviço extensionista • apenas 1 segmento • docente/técnico • técnico/discente • docente/discente • docente/discente/técnico	PROEX
Publicação de relatório de projeto de ensino e de serviços extensionistas	PROEX PROGRAD
Programa de qualidade institucional	PROGRAD

Execução de projetos/convênios de ensino e de serviços extensionistas	PROGRAD
Aprovados por agências oficiais de fomento	
Coordenador	PROEX
Participante	
Sem recursos externos ou aprovados por órgãos não oficiais de fomento	
Coordenador	
Participante	
Tutoria do PET	

GRUPO III – CAPACITAÇÃO DOCENTE

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
Tempo Parcial de 8 a 12 horas *	PROPESP
Tempo Parcial de 13 a 16 horas *	PROPESP
Tempo Parcial de 17 a 20 horas *	PROPESP
Tempo Integral **	PROPESP

* Dispensado de cumprir grupo II

** Dispensado de cumprir I e II

GRUPO IV – ORIENTAÇÃO/CO-ORIENTAÇÃO

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
Pós-doutorado	PROPESP
Concluído	
Em execução	
Doutorado	PROPESP
Tese concluída	
Co-orientação	
Tese em execução	
Co-orientação	
Mestrado	PROPESP
Dissertação concluída	
Co-orientação	
Dissertação em execução	
Co-orientação	

Especialização TCC concluído TCC em execução	PROPESP
Graduação Co-orientação de TCC	PROGRAD
Iniciação científica (Programas de Iniciação Científica e Tecnologia)	PROPESP
Estágio de aprendizagem didática	PROGRAD
Monitoria	PROGRAD

GRUPO V – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
No âmbito do Departamento Chefe * Chefe Adjunto Coordenador de curso de graduação * Vice-Coordenador de curso de graduação Coordenador de cursos de pós-graduação * Representante Docente no CA, CEPE Representante no colegiado de curso <i>stricto sensu</i> Membro de colegiado de curso de graduação Coordenador de TCC Membro de Comissão Coordenadora de TCC (até três membros) Coordenador de Estágio Curricular	PROAD
No âmbito do Setor Diretor ** Diretor Adjunto Representante docente no Colegiado Setorial	PROAD
No âmbito da Universidade Reitor ** Vice-Reitor ** Pró-Reitor ** Chefe de Gabinete, Procurador Jurídico *** Chefe de Assessoria, Chefe de Divisão, *** Administrador de Órgão Suplementar, *** Assessor, Editor da Editora UEPG **** Outros cargos regulamentados na UEPG	PROAD

* Dispensado de cumprir grupo II

** Dispensado de cumprir grupos I e II

*** Dispensado de cumprir grupos II e no grupo I mediante autorização do CA.

GRUPO VI – OUTRAS ATIVIDADES

ATIVIDADES	COMPETÊNCIA
Atividades de consultoria, laudos, relatórios técnicos e outros serviços a empresas e entidades públicas e privadas	PROAD PROPESP
Trabalhos aceitos para publicação Livros publicados: No país No exterior Capítulo de livros publicados No país No exterior Prefácio de livros (convidado para escrever) Edição ou organização de livros no exterior Edição ou organização de livros no país Resenhas ou orelhas de livros Traduções de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra) Traduções de capítulo de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra) Revisão técnica de livros na área de conhecimento ou área afim	PROPESP
Atividades como consultor de revistas científicas, educacionais, culturais ou artísticas, nacionais ou estrangeiras ou como membro do corpo editorial	PROPESP
Participação em congresso, simpósio ou eventos similares (em outras instituições) Como presidente da comissão organizadora do evento Como membro da comissão do evento Como convidado debatedor Como coordenador de sessão ou outro, limitada a uma participação por evento	PROPESP
Participação em congresso, simpósio ou eventos similares (na sede ou Encontros de Iniciação Científica) Como coordenador do evento Como membro da comissão do evento Como debatedor Como coordenador (mesa redonda, painel, sessão de pôster), limitada a uma participação por evento	PROPESP

Participação em bancas de: TCC de Graduação TCC de Especialização Dissertação de Mestrado Tese de Doutorado Participação efetiva em bancas de qualificação (mestrado/doutorado) Livre Docência	PROPESP PROGRAD
Participação efetiva em bancas de concurso público/teste seletivo: Para Professor Titular Para Professor Adjunto, Assistente e Auxiliar Para Professor Colaborador Para concursos técnicos Para concursos em cargos administrativos	PROAD
Participação efetiva em núcleos de estudo	PROAD
Comissões Temporárias Permanentes	PROAD
Aulas de Minicursos	PROPESP
Palestras em cursos, escolas e associações	PROEX
Avaliação Institucional Presidente da comissão Vice-presidente da comissão Membro da comissão	PROGRAD
Processo seletivo para ingresso de acadêmicos nos cursos superiores de Graduação Membro efetivo de comissão permanente Membro auxiliar de comissão permanente Coordenação de local de provas Fiscal Elaboração de questão Revisor de questão Correção de redação	PROGRAD

**ANEXO 7 – Recomendação e reconhecimento do Programa de Mestrado em
Odontologia da UEPG**

Mestrados/Doutorados Reconhecidos

GRANDE ÁREA: CIÊNCIAS DA SAÚDE
ÁREA: ODONTOLOGIA Mestrados/Doutorados Reconhecidos
UEPG - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA / PR
DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA: Estadual
PROGRAMA: ODONTOLOGIA(40005011004P4)
NÍVEIS: M

ÁREA BÁSICA: ODONTOLOGIA
 Logradouro: AVENIDA CARLOS CAVALCANTI, Nº 4748
 Bairro: UVARANAS
 Cidade/UF: PONTA GROSSA / PR
 CEP: 84030900 Caixa Postal:
 Telefone: 42 32203741 / Ramal: 42 32203740 / Ramal:
 FAX: 42 32203102
 E-Mail: osnaramgomes@uol.com.br
 URL:

CURSO(S)	SITUAÇÃO		RECOMENDAÇÃO	NÍVEL CONCEITO
	Em	Funcionamento		
ODONTOLOGIA		Homologado pelo CNE (Portaria Nº 2.878, 24/08/2005)		Mestrado 4
		DADOS DA AVALIAÇÃO		

Fichas de Avaliação
Caderno de Indicadores

Cursos recém-recomendados podem ter conceitos diferentes.

ANEXO 8 – Relação de cursos recomendados e reconhecidos

Relação de Cursos Recomendados e Reconhecidos

"Os programas estão relacionados por ordem alfabética do respectivo nome e, no interior dos homônimos, por Unidade da Federação"

GRANDE ÁREA: CIÊNCIAS DA SAÚDE							
ÁREA: ODONTOLOGIA							
PROGRAMA	IES	UF	CONCEITO				
			M	D	F		
BIOLOGIA ORAL	USC	SP	4	4	-		
BIOLOGIA PATOLOGIA BUCO DENTAL	UNICAMP/PI	SP	5	5	-		
BIOPATOLOGIA BUCAL	UNESP/SJC	SP	5	5	-		
CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	UFMS	RS	4	-	-		
CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	USP	SP	4	4	-		
CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	UNESP/ARAR	SP	5	5	-		
CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS	FEB	SP	-	-	3		
CLÍNICA ODONTOLÓGICA	UFES	ES	-	-	3		
CLÍNICA ODONTOLÓGICA	UFJF	MG	3	-	-		
CLÍNICA ODONTOLÓGICA	UNINCOR	MG	3	-	-		
CLÍNICA ODONTOLÓGICA	UNICAMP/PI	SP	6	6	-		
ESTOMATOPATOLOGIA	UNICAMP/PI	SP	6	6	-		
HEBIATRIA - DETERMINANTES DE SAÚDE NA ADOLESCENCIA	FESP/UPE	PE	4	-	-		
IMPLANTODONTIA	UFSC	SC	-	-	4		
LASERS EM ODONTOLOGIA	IPEN	SP	-	-	5		
MATERIAIS DENTÁRIOS	UNICAMP/PI	SP	6	6	-		
ODONTOLOGIA	UFBA	BA	3	-	-		
ODONTOLOGIA	EBMSP	BA	-	-	3		
ODONTOLOGIA	UFC	CE	4	-	-		
ODONTOLOGIA	UFG	GO	3	-	-		
ODONTOLOGIA	UNICEUMA	MA	3	-	-		
ODONTOLOGIA	UFMG	MG	5	5	-		
ODONTOLOGIA	UFU	MG	3	-	-		
ODONTOLOGIA	PUC/MG	MG	4	-	-		

ODONTOLOGIA	UFFPB/J.P.	PA	3
ODONTOLOGIA	UFPE	PB	-
ODONTOLOGIA	FESP/UPE	PE	4
ODONTOLOGIA	PUC/PR	PE	4
ODONTOLOGIA	UEPG	PR	4
ODONTOLOGIA	UNOPAR	PR	4
ODONTOLOGIA	UNINGÁ	PR	3
ODONTOLOGIA	UFRJ	PR	-
ODONTOLOGIA	UFF	RJ	5
ODONTOLOGIA	UERJ	RJ	4
ODONTOLOGIA	UNESA	RJ	4
ODONTOLOGIA	UVA	RJ	-
ODONTOLOGIA	UNIGRANRIO	RJ	3
ODONTOLOGIA	UFRN	RN	-
ODONTOLOGIA	UNP	RN	3
ODONTOLOGIA	UFRGS	RS	-
ODONTOLOGIA	UFPEL	RS	5
ODONTOLOGIA	PUC/RS	RS	4
ODONTOLOGIA	ULBRA	RS	5
ODONTOLOGIA	UFSC	RS	4
ODONTOLOGIA	UNICAMP/PI	SC	4
ODONTOLOGIA	UNESP/ARAÇ	SP	7
ODONTOLOGIA	UNESP/ARAR	SP	7
ODONTOLOGIA	UMESP	SP	3
ODONTOLOGIA	UNITAU	SP	4
ODONTOLOGIA	UNIB	SP	4
ODONTOLOGIA	UNIP	SP	3
ODONTOLOGIA	USC	SP	3
ODONTOLOGIA	UNISA	SP	-
ODONTOLOGIA	UNICSUL	SP	-
ODONTOLOGIA	UNIRARAS	SP	4
ODONTOLOGIA	UNG	SP	-
ODONTOLOGIA	SLMANDIC	SP	-
ODONTOLOGIA	SLMANDIC	SP	4
ODONTOLOGIA	UNAERP	SP	4
ODONTOLOGIA	USP	SP	5
ODONTOLOGIA	USP/FOB	SP	5
ODONTOLOGIA	UFFPB/J.P.	PB	4
ODONTOLOGIA	USP	SP	-
ODONTOLOGIA		SP	4

ANEXO 9 – Ficha de Avaliação da Capes



Ficha de Avaliação do Programa

Qualidade dos Dados

Quesitos	Qualidade
PROPOSTA DO PROGRAMA	Bom
CORPO DOCENTE	Muito Bom
CORPO DISCENTE, TESES E DISSERTAÇÕES	Bom
PRODUÇÃO INTELECTUAL	Bom
INSERÇÃO SOCIAL	Regular
Comissão:	
	Bom

Apreciação

A qualidade dos dados apresentados permitiram uma boa avaliação do programa.

ANEXO 10 – Caderno de indicadores da Capes

40005011004P4- ODONTOLOGIA / UEPG - 2004

Nome Docente (1)	Categoria Docente 2)	Produção Bibliográfica(7)					Produção Téc.(8)				Produção Art.(9)		
		Artigos Comp.	Anais Trab.	Artigos Resumo	Anais Resumo	Livro Capít. Integ. Coletânea	Apres. de Trab.	Relat. de Pesq.	Outra	Apres. Obra Art.	Comp. Music.	Obra Arte Visual	
Abraham Lincoln Calixto	Colab.	0	0	5	19	1	0	0	4	0	0	0	0
Antonio Edgar Krdling	Colab.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Denise Stadler Wambier	Perma.	3	0	0	15	1	0	0	6	0	0	0	0
Elizabete Brasil dos Santos	Perma.	3	0	1	41	0	0	0	1	0	0	0	0
Fábio André dos Santos	Perma.	2	0	12	17	1	0	0	10	0	0	0	0
Gibson Luiz Pilati	Perma.	2	0	11	11	1	0	0	8	0	0	0	0
Gislaine Denise Czusiak	Colab.	3	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0
João Carlos Gomes	Perma.	6	0	11	13	1	1	0	8	0	3	0	0
Osnara Maria Mongruel Gomes	Perma.	3	0	10	25	1	0	0	6	0	0	0	0
Stella Kossatz Pereira	Perma.	11	0	3	22	0	0	0	6	0	1	0	0
Ulisses Coelho	Perma.	0	0	0	20	1	0	0	1	0	1	0	0
Vitoldo Antonio Kozlowski Júnior	Colab.	2	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0

1) Docente declarado pelo programa que orientaram ou ministraram disciplinas

2) Categoria do docente (Perma. - Permanente, Visita. - Visitante, Colab. - Colaborador)

7) Produção Bibliográfica dos tipos: Artigos Completos e Resumos, Anais, Trabalhos Completos e Resumos, Livro/Capítulo, Integral, Coletânea.

8) Produção Técnica: Apresentação de Trabalho, Relatório de pesquisa e Outra.

9) Produção Artística: Apresentação de Obra Artística, Composição musical, Obra de Artes Visuais

**** Produções de Artigo e Anais retificados não são levadas em consideração na contagem ****

40005011004P4- ODONTOLOGIA / UEPG - 2005

Nome Docente (1)	Categoria Docente (2)	Produção Bibliográfica (7)						Produção Téc. (8)			Produção Art. (9)		
		Artigos Comp.	Artigos Trab.	Artigos Resumo	Artigos Analis	Capitulos	Resumo	Artigos de Coleção	Relat. de Trab.	Outra de Pesq.	Apras. de Art.	Comp. Music.	obra Arte Visual
Abraham Lincoln Calixto	Colab.	0	0	7	10	0	0	0	6	0	0	0	0
Denise Stadler Wambler	Perma.	3	0	4	15	1	0	0	5	0	0	0	0
Elizabeth Brasil dos Santos	Perma.	1	0	7	13	0	0	0	3	0	0	0	0
Fábio André dos Santos	Perma.	5	0	6	19	0	0	0	6	0	0	0	0
Gibson Luiz Pilatti	Perma.	5	0	5	11	0	0	0	5	0	0	0	0
Gislaine Denise Czulniak	Colab.	1	0	1	4	0	0	0	2	0	0	0	0
João Carlos Gomes	Perma.	1	0	13	42	1	0	0	16	0	0	0	0
Nara Hellen Campanha	Perma.	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Osnara Maria Mongruel Gomes	Perma.	2	0	11	41	1	0	0	17	0	0	0	0
Stella Kossatz Pereira	Perma.	2	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0
Ulisses Coelho	Perma.	1	0	2	8	0	0	0	1	0	0	0	0
Vitoldo Antonio Kozlowski Júnior	Colab.	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0

1) Docente declarado pelo programa que orientaram ou ministraram disciplinas

2) Categoria do docente (Perma. - Permanente, Visita. - Visitante, Colab. - Colaborador)

7) Produção Bibliográfica dos tipos: Artigos Completos e Resumos, Livros:Capítulo, Integral, Coleção.

8) Produção Técnica: Apresentação de Trabalho, Relatório de pesquisa e Outra.

9) Produção Artística: Apresentação de Obra Artística, Composição musical, Obra de Artes Visuais

***** Produções de Artigo e Anais replicados não são levadas em consideração na contagem ****



40005011004P4- ODONTOLOGIA / UEPG - 2006

Nome Docente (1)	Categoria Docente (2)	Produção Bibliográfica (7)				Produção Téc. (8)				Produção Art. (9)			
		Artigos Comp.	Anais Trab.	Artigos Resumo	Anais Resumo	Capit. tulo	Livro Inte gral	Apres. de Trab.	Relat. de pesq.	Outra	Apres. Obra Art.	Comp. Music.	obra Arte Visual
Abraham Lincoln Calixto	Colab.	1	0	7	6	0	0	0	8	0	0	0	0
Alessandra Reis	Perma.	17	0	11	6	1	0	0	4	0	0	0	0
Alessandro Dourado Loguerio	Perma.	19	0	12	6	1	0	0	1	0	0	0	0
Denise Stadler Wambier	Perma.	4	0	12	9	0	0	0	7	0	0	0	0
Elizabeth Brasil dos Santos	Perma.	1	0	6	10	0	0	0	4	0	0	0	0
Fábio André dos Santos	Perma.	5	0	5	4	0	0	0	3	0	0	0	0
Gibson Luiz Piliati	Perma.	4	0	0	5	0	0	0	4	0	0	0	0
Gislaine Denise Czulniak	Colab.	1	0	3	2	0	0	0	5	0	0	0	0
João Carlos Gomes	Perma.	13	0	19	24	1	0	0	16	0	1	0	0
Nara Hellen Campanha	Perma.	2	0	2	8	0	0	0	1	0	0	0	0
Osnara Maria Mongruel Gomes	Perma.	8	0	18	22	0	0	0	10	0	0	0	0
Stella Kossatz Pereira	Perma.	6	0	2	2	0	0	0	3	0	0	0	0
Ulisses Coelho	Colab.	0	0	2	9	0	0	0	5	0	0	0	0



40005011004P4- ODONTOLOGIA / UEPG - 2006

Nome Docente (1)	Categoria Docente (2)	Produção Bibliográfica (7)					Produção Téc. (8)			Produção Art. (9)		
		Artigos Comp.	Anais Trab.	Artigos Resumo	Anais Resumo	Capitulo	Livro Integ.	Relat. de Trab.	Outra de Pesq.	Comp. Music.	Obra Art.	obra Arto Visual
Vitoldo Antonio Kozlowski Júnior	Colab.	0	0	2	2	0	0	3	0	0	0	0

1) Docente declarado pelo programa que orientaram ou ministraram disciplinas

2) Categoria do docente (Perma. - Permanente, Visita. - Visitante, Colab. - Colaborador)

7) Produção Bibliográfica dos tipos: Artigos Completos e Resumos, Anais Trabalhos Completos e Resumos, Livro:Capitulo, Integral, Coletânea.

8) Produção Técnica: Apresentação de Trabalho, Relatório de pesquisa e Outra.

9) Produção Artística: Apresentação de Obra Artística, Composição musical, Obra de Artes Visuais

**** Produções de Artigo e Anais retipificados não são levadas em consideração na contagem ****

ANEXO 11 – Tabela de pontuação das atividades docentes

ANEXO II DA RESOLUÇÃO UNIV Nº 9 DE 1º DE MARÇO DE 2000.

LIMITES DE PONTUAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA PARA O REGIME DE TIDE

GRUPO	AUXILIAR	ASSISTENTE	ADJUNTO	ASSOCIADO	TITULAR
I	mínima = 408 máxima ¹ = 816 máxima ² = 714	mínima = 408 máxima ¹ = 816 máxima ² = 714	mínima = 408 máxima ¹ = 816 máxima ² = 714	mínima = 408 máxima ¹ = 816 máxima ² = 714	mínima = 408 máxima ¹ = 816 máxima ² = 714
II 36	mínima ¹ = 84 mínima ² = 186	mínima ¹ = 84 mínima ² = 186	mínima ¹ = 84 mínima ² = 186	mínima ¹ = 84 mínima ² = 186	mínima ¹ = 84 mínima ² = 186
III	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-
PONTUAÇÃO MÍNIMA	900	900	900	900	900

¹ Ministrar 16 (dezesseis) aulas semanais em cursos de Graduação e participar de programa de qualidade institucional da UEPG

² Participar de projetos de ensino e/ou pesquisa e/ou extensão.

LIMITES DE PONTUAÇÃO MÍNIMA PARA O REGIME DE 40 HORAS

GRUPO	AUXILIAR	ASSISTENTE	ADJUNTO	ASSOCIADO	TITULAR
I	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408
II	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-
PONTUAÇÃO MÍNIMA	900	900	900	900	900

LIMITES DE PONTUAÇÃO MÍNIMA PARA O REGIME DE 24 HORAS

GRUPO	AUXILIAR	ASSISTENTE	ADJUNTO	ASSOCIADO	TITULAR
I	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408
II	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-
PONTUAÇÃO MÍNIMA	540	540	540	540	540

36: Alterado pela Resolução UNIV nº 19, de 5 de dezembro de 2001.

LIMITES DE PONTUAÇÃO MÍNIMA PARA O REGIME DE 20 HORAS

GRUPO	AUXILIAR	ASSISTENTE	ADJUNTO	ASSOCIADO	TITULAR
I	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408	mínima = 408
II	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-
PONTUAÇÃO MÍNIMA	450	450	450	450	450

LIMITES DE PONTUAÇÃO MÍNIMA PARA O REGIME DE 12 HORAS

GRUPO	AUXILIAR	ASSISTENTE	ADJUNTO	ASSOCIADO	TITULAR
I	mínima = 204	mínima = 204	mínima = 204	mínima = 204	mínima = 204
II	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	-
PONTUAÇÃO MÍNIMA	204	204	204	204	204

AVALIAÇÃO PESSOAL SOBRE O DESEMPENHO NAS ATIVIDADES DE ENSINO.

**AVALIAÇÃO PESSOAL SOBRE O DESEMPENHO EM ATIVIDADES
RELACIONADAS A PROJETOS, PUBLICAÇÃO E ORIENTAÇÃO.**

**AVALIAÇÃO PESSOAL SOBRE O DESEMPENHO EM ATIVIDADES
ADMINISTRATIVAS.**

ANEXO III DA RESOLUÇÃO CA Nº 202/98.

TABELA DE PONTUAÇÃO DAS ATIVIDADES DOCENTES

GRUPO I – ENSINO

ATIVIDADES	Total de horas de aula ministradas no período avaliado	Pontuação por hora de aula	TOTAL DE PONTOS
Graduação			
• Aulas		0,75	
• Orientação de TCC ⁽¹⁾		0,75	
• Supervisão de Estágio Obrigatório ⁽²⁾			
Supervisão direta		0,75	
Supervisão semi-direta		0,75	
Supervisão indireta		0,75	
Pós-Graduação: <i>lato sensu</i>		0,75 ⁽³⁾	
Pós-Graduação: <i>stricto sensu</i>		0,75 ⁽³⁾	
Cursos de extensão		0,75 ⁽³⁾	

OBS.: ⁽¹⁾ Disciplina de 34 (trinta e quatro) horas-aula desenvolvida durante um ano letivo, para orientação de acadêmico(s) por projeto.

⁽²⁾ O total de horas de aula na modalidade de supervisão de estágio obrigatório, será computada conforme a tabela abaixo:

Modalidade de Supervisão	Curso	Horas-aula semanais por acadêmico estagiário/ano ⁽⁴⁾
Supervisão direta	Odontologia	2 horas-aula
	Bioquímica	2 horas-aula
	Farmácia	1 hora-aula
Supervisão semi-direta	Pedagogia e Licenciaturas	1 hora-aula
	Serviço Social	(limite de 20 horas-aula semanais por ano) 0,65 hora-aula
Supervisão indireta	Administração	0,50 hora-aula
	Comércio Exterior	0,50 hora-aula
	Turismo	0,50 hora-aula
	Geografia-Bacharelado	0,50 hora-aula
	Direito	0,25 hora-aula
	Agronomia	0,50 hora-aula
	Engenharia Civil	0,50 hora-aula
	Informática	0,50 hora-aula
	Engenharia de Materiais	0,50 hora-aula
	Engenharia de Alimentos	0,50 hora-aula

OBS.: ⁽³⁾ Se a atividade possuir remuneração extra, esta não será computada na avaliação de desempenho.

⁽⁴⁾ Os valores destinam-se apenas para disciplinas nas quais ocorre a supervisão efetiva de estagiários (individual ou em grupos). Mesmo quando ofertadas semestralmente, a pontuação refere-se a um ano letivo.

GRUPO II – PRODUÇÃO ACADÊMICA – ENSINO/PESQUISA/EXTENSÃO

ATIVIDADES	Quantidade	Pontuação por unidade	TOTAL DE PONTOS
Comunicações em congressos, simpósios ou eventos similares especializados internacionais			
Trabalhos apresentados (oralmente)		70	
Trabalhos apresentados (pôster)		70	
Resumos publicados		35	
Apresentação do trabalho e resumo publicado		125	
Conferências e palestras como convidado		90	
Minicursos ministrados		70	
Comunicações em congressos, simpósios ou eventos similares especializados nacionais			
Trabalhos apresentados (oralmente)		45	
Trabalhos apresentados (pôster)		45	
Resumos publicados		35	
Apresentação do trabalho e resumo publicado		100	
Conferências e palestras como convidado		60	
Minicursos ministrados		45	
Artigos publicados em periódicos especializados indexados			
Internacional			
- Autor		300	
- co-autor		250	
Nacional			
- autor		220	
- co-autor		180	
Artigos publicados em periódicos especializados não indexados			
Internacional			
- autor		70	
- co-autor		50	
Nacional			
- autor		50	
- co-autor		40	
Artigos completos publicados em Anais de Congresso (exceto resumo expandido)			
Internacional			
- autor		130	
- co-autor		110	
Nacional			
- autor		100	
- co-autor		80	

Trabalhos ou artigos de natureza científica aceitos para publicação em órgão de divulgação não especializado			
Internacional			
- autor		50	
- co-autor		40	
Nacional			
- autor		30	
- co-autor		20	
Publicatio – UEPG		50	
Execução de projetos/convênios e programas de pesquisa			
Aprovados por agências oficiais de fomento			
Coordenador		9,6/mês *	
Participante		5/mês *	
Sem recursos externos ou aprovado por órgãos não oficiais de fomento			
Coordenador		5,9/mês *	
Participante		3,8/mês *	
Trabalhos de natureza científica aceitos para publicação			
Livros publicados na área de conhecimento ou área afim:			
Com corpo editorial publicados no país		400	
Com corpo editorial publicados no exterior		500	
Capítulo de livros publicados			
Com corpo editorial publicados no país		200	
Com corpo editorial publicados no exterior		250	
Prefácio de livros (convidado para escrever)		10	
Edição ou organização de livros no exterior com corpo editorial		400	
Edição ou organização de livros no país com corpo editorial		300	
Resenhas ou orelhas de livros		10	
Traduções de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra)		170	
Traduções de capítulo de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra)		35	
		(máximo de 175)	
Revisão técnica de livros na área de conhecimento ou área afim		70	
Revistas e Boletins/Edição ou organização			
Como presidente da comissão editorial		5/mês	
Como membro da comissão editorial		2,1/mês	

Jornais Edição ou organização de jornais		05 (máximo de 20 por ano)	
Filmes, vídeos ou audiovisuais de divulgação realizados, vinculados a projetos de ensino, pesquisa e extensão.		10 (máximo de 30 por ano)	
Produção de material didático e de outros recursos instrucionais vinculados ao projeto de ensino		10 (máximo de 30 por ano)	
Desenvolvimento de produtos e/ou equipamentos Patente Registrada		225	
Cumprimento de metas estabelecidas nos projetos de ensino e de serviços extensionistas - Total - Parcial		0,059 x NHA 0,029 x NHA	
Clientela no projeto de serviços extensionistas - externa até 25% do total - externa de 26 a 50% do total - externa de 51 a 75% do total - externa acima de 76% do total		0,029 x NHA 0,041 x NHA 0,053 x NHA 0,059 x NHA	
Projetos de ensino e serviços extensionistas ♦ Em parceria com setores da sociedade ♦ Articulação com o ensino, a pesquisa e a extensão - com um ou com outro - com ambos ♦ Interdisciplinares (parceira interna entre Departamentos e Setores da UEPG) e outras instituições		0,059 x NHA 0,024 x NHA 0,041 x NHA 0,041 x NHA	
Envolvimento de docente, discente e técnico-administrativo em projeto de serviço extensionista - apenas 1 segmento - docente/técnico - técnico/discente - docente/discente - docente/discente/técnico		0,018 x NHA 0,029 x NHA 0,029 x NHA 0,041 x NHA 0,059 x NHA	
Publicação de relatório de projeto de ensino e de serviços extensionistas		50	
Programa de qualidade institucional		3,5/mês *	

Execução de projetos/convênios de ensino e de serviços extensionistas			
Aprovados por agências oficiais de fomento			
Coordenador		9,6/mês *	
Participante		5/mês *	
Sem recursos externos ou aprovados por órgãos não oficiais de fomento			
Coordenador		5,9/mês *	
Participante		3,8/mês *	
Tutoria do PET		10/mês	

OBS.: Quando o trabalho publicado pontuar em mais de uma atividade, deverá ser escolhida aquela em que obtenha maior pontuação.

Quando o trabalho for publicado por orientando-orientador, será considerado autor o orientador.

Se a atividade possuir remuneração extra, esta não será computada na avaliação de desempenho.

NHA – Número de horas ano – limitadas ao máximo de 340 horas/ano.

* Independente do número de projetos

GRUPO III – CAPACITAÇÃO DOCENTE

ATIVIDADES	Nº DE MESES	Pontuação por mês	TOTAL DE PONTOS
Tempo Parcial de 8 a 12 horas		11,25	
Tempo Parcial de 13 a 16 horas		15	
Tempo Parcial de 17 a 20 horas		18,75	
Tempo Integral		37,5	

OBS.: A pontuação só é válida quando não houver qualquer pendência.

GRUPO IV – ORIENTAÇÃO/CO-ORIENTAÇÃO

ATIVIDADES	Nº de trabalho orientado	Pontuação por trabalho orientado/ano	TOTAL DE PONTOS
Pós-doutorado			
Concluído		60	
Em execução		30	
Doutorado			
Tese concluída		90	
Co-orientação		45	
Tese em execução		60	
Co-orientação		30	
Mestrado			
Dissertação concluída		70	
Co-orientação		35	
Dissertação em execução		45	
Co-orientação		25	

Especialização			
TCC concluído		35	
TCC em execução		17	
Graduação			
Co-orientação de TCC		10	
Iniciação científica (Programas de Iniciação Científica e Tecnologia)		2,5 * máximo de 3 trabalhos orientados por programa	
Estágio de aprendizagem didática		0,9 *	
Monitoria		0,45 *	

OBS.: Se a atividade possuir remuneração extra, esta só será computada na avaliação de desempenho nos casos previstos no Regulamento da Política Docente – Resolução UNIV nº 9, de 1º de março de 2000.

* Pontuação por trabalho orientado/mês.

GRUPO V – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

ATIVIDADES	Nº DE ATIVIDADES	Pontuação por mês	TOTAL DE PONTOS
No âmbito do Departamento			
Chefe		18,8	
Chefe Adjunto		9,6	
Coordenador de curso de graduação		18,8	
Vice-Coordenador de curso de graduação		9,6	
Coordenador de cursos de pós-graduação		9,6	
Representante Docente no CA, CEPE		13,2	
Representante no colegiado de curso <i>stricto sensu</i>		2,0	
Membro de colegiado de curso de graduação		2,0	
Coordenador de TCC		9,6	
Membro de Comissão Coordenadora de TCC (até três membros)		5	
Coordenador de Estágio Curricular		9,6	
No âmbito do Setor			
Diretor		37,5	
Diretor Adjunto		18,8	
Representante docente no Colegiado Setorial		4,2	
No âmbito da Universidade			
Reitor		37,5	
Vice-Reitor		37,5	
Pró-Reitor		37,5	
Chefe de Gabinete, Procurador Jurídico		37,5	
Chefe de Assessoria, Chefe de Divisão, Administrador de Órgão Suplementar, Assessor, Editor da Editora UEPG		37,5	
Outros cargos regulamentados na UEPG		11,3	

GRUPO VI – OUTRAS ATIVIDADES

ATIVIDADES	QUANTIDADE	Pontuação por atividade	TOTAL DE PONTOS
Atividades de consultoria, laudos, relatórios técnicos e outros serviços a empresas e entidades públicas e privadas		25 até 100 pontos/ano	
Trabalhos aceitos para publicação			
Livros publicados:			
No país		200	
No exterior		250	
Capítulo de livros publicados			
No país		50	
No exterior		85	
Prefácio de livros (convidado para escrever)		10	
Edição ou organização de livros no exterior		90	
Edição ou organização de livros no país		60	
Resenhas ou orelhas de livros		10	
Traduções de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra)		170	
Traduções de capítulo de livros na área de conhecimento ou área afim (tradutor/autor da obra)		35 (máximo de 175)	
Revisão técnica de livros na área de conhecimento ou área afim		70	
Atividades como consultor de revistas científicas, educacionais, culturais ou artísticas, nacionais ou estrangeiras ou como membro do corpo editorial		25 até 100 pontos/ano	
Participação em congresso, simpósio ou eventos similares (em outras instituições)			
Como presidente da comissão organizadora do evento		60	
Como membro da comissão do evento		30	
Como convidado debatedor		25	
Como coordenador de sessão ou outro, limitada a uma participação por evento		15	
Participação em congresso, simpósio ou eventos similares (na sede ou Encontros de Iniciação Científica)			
Como coordenador do evento		30	
Como membro da comissão do evento		15	
Como debatedor		10	
Como coordenador (mesa redonda, painel, sessão de pôster), limitada a uma participação por evento		05	

Participação em bancas de:			
TCC de Graduação		5	
TCC de Especialização		17	
Dissertação de Mestrado		35	
Tese de Doutorado		45	
Participação efetiva em bancas de qualificação (mestrado/doutorado)		10	
Livre Docência		45	
Participação efetiva em bancas de concurso público/teste seletivo:			
Para Professor Titular		60	
Para Professor Adjunto, Assistente e Auxiliar		25	
Para Professor Colaborador		10	
Para concursos técnicos		05	
Para concursos em cargos administrativos		05	
Participação efetiva em núcleos de estudo		4,2/mês	
Comissões			
Temporárias		5/mês	
Permanentes		5,9/mês	
Aulas de Minicursos		0,50 h/aula	
Palestras em cursos, escolas e associações		05	
		(máximo de 15 por ano)	
Avaliação Institucional			
Presidente da comissão		20,5/mês	
Vice-presidente da comissão		11,3/mês	
Membro da comissão		5,9/mês	
Processo seletivo para ingresso de acadêmicos nos cursos superiores de Graduação			
Membro efetivo de comissão permanente		20,5/mês	
Membro auxiliar de comissão permanente		1/hora ativid.	
Coordenação de local de provas		13/edição	
Fiscal		5/edição	
Elaboração de questão		3/questão	
Revisor de questão		1/questão	
Correção de redação		0,1/questão	

OBS.: a) em participação de bancas julgadoras de teses, dissertações, monografias e exames de qualificação, só serão pontuados os membros convidados. O orientador e co-orientador não receberão pontuação;

b) se a atividade possuir remuneração extra, esta só será computada na avaliação de desempenho nos casos previstos no Regulamento da Política Docente – Resolução UNIV nº 9, de 1º de março de 2000.

ANEXO IV DA RESOLUÇÃO CA Nº 202/98.**TABELA DE PONTOS PARA ASCENSÃO DE NÍVEL NA CLASSE DE PROFESSOR _____**

ATIVIDADES	T12	T20	T24	T40	TIDE
1. Ensino					
2. Produção acadêmica					
3. Capacitação docente					
4. Orientação/Co-Orientação					
5. Atividades administrativas					
6. Outras atividades					
PONTUAÇÃO OBTIDA					
PONTUAÇÃO MÍNIMA	204	450	540	900	900

PARECER:

ANEXO 12 – Programa de Qualidade Institucional

RESOLUÇÃO UNIV Nº 30 DE 6 DE DEZEMBRO DE 2000.

Cria o Programa de Qualidade Institucional na UEPG.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, na reunião do dia 5 de dezembro de 2000, *considerando* os termos do expediente autuado na Secretaria da Reitoria – Protocolo Geral da Universidade Estadual de Ponta Grossa, onde se consubstanciou no *Processo nº 4055/2000*, aprovou e eu, Reitor, sanciono a seguinte Resolução:

Art. 1º Fica criado na Universidade Estadual de Ponta Grossa o *Programa de Qualidade Institucional*.

Art. 2º O Programa de Qualidade Institucional tem por finalidade promover ações que visem à melhoria da qualidade do ensino na Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Art. 3º O Programa de Qualidade Institucional será administrado pelos Setores de Conhecimento e Pró-Reitoria de Graduação.

Art. 4º Para participar do Programa de Qualidade Institucional, o docente deverá pertencer ao quadro de carreira, em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais ou em regime de tempo integral e dedicação exclusiva – TIDE.

Art. 5º O Programa de Qualidade Institucional será desenvolvido através de projetos específicos, individual ou coletivamente, sob as seguintes formas:

I – Projetos de pesquisa didático-pedagógicos que visem à melhoria ou inovação do processo de ensino-aprendizagem, dentro da área de conhecimento;

II – Projetos de extensão que visem a realimentar o ensino e promover, a difusão de um processo inovador de ensino-aprendizagem, dentro da área de conhecimento;

III – Capacitação Docente em cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UEPG ou externos desde que credenciados pelo Conselho Nacional de Educação ou recomendados pela CAPES, sem liberação;

Art. 6º Os projetos do Programa de Qualidade Institucional compreenderão atividade(s) temporária(s), podendo ser caracterizadas por:

- I – ministrar Cursos de atualização didático-pedagógico para docentes da UEPG;
- II – ministrar Cursos de extensão para a comunidade externa;
- III – produzir material didático;
- IV – participar da Avaliação Institucional;
- V – participar de Grupos de estudos didático-pedagógico;
- VI – cursar pós-graduação *stricto sensu*, sem liberação;
- VII – outras atividades, desde que se enquadrem nas formas de projetos estabelecidas no art. 5º.

Art. 7º Cada Setor de Conhecimento elaborará seu Programa de Qualidade Institucional, o qual será aprovado em reunião do Colegiado Setorial, devendo ser apresentado em forma de projetos conforme roteiro do Anexo I desta Resolução.

Art. 8º Após a aprovação, o Setor de Conhecimento encaminhará à Pró-Reitoria de Graduação, os projetos que compõem seu Programa de Qualidade Institucional, para conhecimento e registro.

Art. 9º Cada projeto terá duração de até 2 (dois) anos, podendo ser reeditado.

Parágrafo único. Será permitida a reedição do projeto desde que aprovado pelo Colegiado Setorial.

Art. 10. O responsável pelo projeto deverá encaminhar até o último dia letivo estabelecido no calendário universitário, relatório onde constem as atividades cumpridas e a participação de todos envolvidos, o qual será analisado pelo Colegiado Setorial e encaminhado à PROGRAD para conhecimento e registro.

Parágrafo único. Enquanto não for apresentado ou aprovado o relatório, fica vedado atribuir pontuação para fins de avaliação de desempenho e ascensão de nível ao(s) docente(s) envolvido(s) e de participar(em) de outro projeto do Programa de Qualidade Institucional.

Art. 11. O Setor encaminhará à PROGRAD, até o mês de março, de cada ano, relatório contendo dados qualitativos e quantitativos sobre o Programa de Qualidade Institucional, referentes ao ano anterior.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Art. 13. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroagindo ao **dia 29 de fevereiro de 2000**. Reitoria da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Dê-se Ciência e Cumpra-se.

Roberto Frederico Merhy
Reitor

ANEXO 13 – Entrevistas com os docentes

1) “Comente as habilidades desejáveis para um docente de mestrado em Odontologia.”

A: Em primeiro lugar o docente necessita gostar de pesquisa, porque no meu caso, por exemplo, que tenho atividades diversas, quando estou no meu consultório, quando estou dando aula na graduação, na especialização e no mestrado. Então no mestrado você está trabalhando com futuros formadores de opinião, e assim as habilidades tem que ser múltiplas, tanto teóricas, como científicas, e no caso de odontologia, práticas também. Ou seja, tem que carregar o piano, afinar o piano e tocar o piano, mas basicamente, é gostar de pesquisa e ter a necessidade interior de passar pra frente aquilo que teve a possibilidade e oportunidade de aprender. Então na minha opinião no mestrado deve-se formar alguém voltado para a pesquisa, didática e a parte pedagógica.

B: O que eu acredito como docente, independe de ser na graduação ou na pós-graduação, é que eu devo ser um educador. O que eu entendo como educador, e não simplesmente um professor, isso que dizer que eu formo dentistas na graduação, e, professores e pesquisadores na pós-graduação. Nessas habilidades o educador é aquele que tem um envolvimento, uma maior doação, e para isso é necessário que a gente tenha desenvolvido em nossos cursos de mestrado e doutorado as habilidades didático-pedagógicas. Sempre há necessidade da gente fazer reciclagem em bons livros, por exemplo.

C: Ser docente, ou seja, um professor requer muitas habilidades e sensibilidades para saber detectar as potencialidades e também as deficiências de seus alunos e saber orientá-los no caminho correto da sua profissão. Então requer muita paciência, senso crítico, além de conhecimentos específicos na sua área de atuação.

D: Capacidade de liderança; criatividade; potencial de inovação; capacidade de adaptação às mudanças exigidas pelos sistemas de avaliação dos programas de mestrado e doutorado.

E: Um docente no mestrado deve ser um professor doutor com experiência acadêmica e que tenha uma linha de pesquisa bem definida. Que seja uma pessoa com criatividade e capacidade de gerenciamento para tratar as publicações como produto final e como contribuição imprescindível para o progresso da ciência.

F: Domínio do conteúdo proposto; orientação e preocupação da formação humana, diretrizes, orientação e confecção da dissertação proposta em comum acordo.

2) “O que é possível de resultados com o seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

A: Sou uma privilegiada porque tanto a área médica, quanto a odontológica estão voltadas a promoção de saúde, saúde em geral, a melhoria da qualidade de vida, então os trabalhos que eu oriento estão voltados e relacionados com a prevenção de doenças bucais, como a carie.

B: Eu participo com mais 2 professores numa disciplina no mestrado, e nós acreditamos que a nossa disciplina é a parte mais importante da odontologia, porque independentemente da especialidade, todos nós devemos buscar uma boa função do sistema estomatognático. Então se nossos alunos passarem isso a seus pacientes e ensinarem isso a seus futuros alunos, com certeza nosso resultado terá sido alcançado.

C: Um trabalho árduo, porém muito gratificante, podendo-se burilar a mente, incutir o senso crítico e de valorização pessoal e novos ideais.

D: Geração de conhecimentos científicos com publicação de artigos e isto traz melhoria para os pacientes na clínica que a razão para a qual a pesquisa existe.

E: Não entendi esta pergunta.

F: Amadurecimento e consolidação do Programa em conjunto com os demais docentes.

3) “Como você considera a importância do seu trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG, na vida das outras pessoas?”

A: Bom, o mestrado tem a parte teórica, a parte prática e de pesquisa. Então esse envolvimento com a população eu acho importante para humanizar mais os cursos de mestrado, e que o professor não pense em trabalhar apenas in vitro, em nível de laboratório, porque o homem não é um grande rato. Eu então prefiro sempre pensar em pesquisas no que elas podem proporcionar de resultado na comunidade, e não simplesmente para ter mais um artigo publicado. É uma contribuição para que de alguma forma possamos encontrar algum resultado seja, positivo ou negativo, para melhoria da saúde, no caso, da população.

B: Como a nossa disciplina, já falado anteriormente, promove a função do sistema estomatognático, primeiro, nós estamos melhorando a qualidade de nossos alunos, em valorizar essa parte funcional da odontologia, porque tudo na odontologia gira em torno da mastigação, e se nós estamos embutindo nos alunos a importância dessa função oclusal. Primeiro, eles terão uma formação intelectual apropriada para isso, segundo, eles serão disseminadores dessa filosofia, terceiro, a população como um todo quando for tratada por nossos alunos, justamente receberá este benefício, em tratando dos pacientes, valorizando a prevenção. Muda a filosofia extremamente intervencionista, para uma filosofia de prevenção, de ensino, de mais adequação.

C: Somos bastante valorizados pelo ato de ensinar, a formar futuros mestres, professores que passarão a ter as nossas mesmas ansiedades e preocupações com a formação do ser.

D: Com implicações indiretas na vida dos pacientes que necessitam de atendimento odontológico, uma vez que eu contribuo para a geração de conhecimentos científicos e contribuição direta para os alunos de mestrado e graduação contribuindo na sua formação

E: A pesquisa como um todo pode, através de novas descobertas mudar a vida das pessoas. Desta forma, o que eu faço é extremamente importante pensando no futuro. No presente, a atividade na graduação e pós-graduação colabora significativamente na formação de um cidadão com melhor formação acadêmica e espírito crítico.

F: Incentivo sempre pela busca do crescimento científico, oportunizando aos mesmos um amadurecimento crítico e seletivo.

4) “Como acontece o planejamento e a decisão das tarefas a serem executadas no seu trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

A: No relacionamento, em termos de mestrado, desde o início desse mestrado, é um relacionamento muito bom, muito livre, em que não existe obedecer a ordens, é uma conversa de igual para igual, então nesse sentido, eu acredito que todos os professores envolvidos no mestrado, sentem-se valorizados, por terem liberdade de linha de pensamento e não simplesmente serem obrigados a fazer alguma coisa. Eu

e outra professora somos responsáveis por uma disciplina, e então nós sentamos, discutimos, decidimos como vamos fazer para aquela carga horária, e há uma troca de idéias, uma reciprocidade positiva nesse sentido.

B: Nós somos em três professores, que nos reunimos e nós fizemos uma divisão, eu dou a parte teórica, e elas são responsáveis pela parte dos seminários. Então foi um trabalho de planejamento e nós escolhemos em comum, artigos científicos para os seminários. O resultado foi fantástico porque o indivíduo alunos não fica só com a parte teórica, com os seminários é obrigado a pensar a parte de oclusão.

C: Para todo e qualquer tipo de problema a ser abordado, sempre realizamos previamente um estudo para encontrarmos a melhor forma de abordagem, e após o consentimento da equipe colocamos em prática.

D: Este é um ponto fraco do ambiente de trabalho. Infelizmente as decisões ainda não são tomadas por um grupo de pessoas. Assim o planejamento é individual ou setorial, ou seja, decidido em pequenos grupos, no meu caso, a decisão é conjunta com outro professor.

E: Não existe. As decisões são genericamente repassadas sem que participemos ou tenhamos alguma participação.

F: O planejamento é traçado pela coordenação do programa; dando liberdade para decisões das tarefas serem executadas.

5) “De que forma você tem conhecimento sobre o seu desempenho no trabalho no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

A: Particularmente eu não tinha pensado nisso, estou na docência há 23 anos e você, não por arrogância, mas acaba esquecendo de perguntar a opinião dos outros. Acho que até seria interessante um feedback. O que eu sei é daqueles alunos que eu oriento, que você tem um contato mais rotineiro, que fazem parte do teu cotidiano, eles normalmente agradecem aqueles horários específicos em que você se dedica para orientar, dar sugestões, não imposições. Conversamos primeiro o que o orientando tem interesse em pesquisar e então puxar para minha linha de pesquisa, para que ambos fiquem satisfeitos.

B: Todo programa de graduação e de pós-graduação deve ter um sistema de avaliação institucional, e nós temos isso na UEPG, no caso específico da graduação, o colegiado de curso, e no caso específico da pós-graduação, o colegiado da pós-graduação. Então se a gente tem alguma falha ou não está a contento, a gente é informado pela coordenadora para no que podemos melhorar para deixar os conhecimentos mais interessantes. Dos meus orientados, eles conseguiram defender suas dissertações e escrevessem artigos, então estou contente com meu desempenho.

C: Nossos alunos não realizam a avaliação direta dos seus professores, mesmo porque talvez não tenham capacidade para tal. Temos que ter a mente aberta a críticas e sugestões. Realizamos vários cursos de especialização, mestrado e doutorado os quais nos dão certo direcionamento a ser seguido, porém sabemos que muitas coisas são teóricas necessitando de aprimoramento ou vivência com o passar do tempo.

D: Eu posso mensurar o meu desempenho através do montante de verba que consigo ganhar junto às agências de fomento (CNPq) através de edital universal, bolsas de mestrado e IC balcão, bolsas de apoio técnico. Além disto, através da renovação da bolsa de produtividade em pesquisa do CNPq com ascensão de nível.

E: Internamente, não tenho conhecimento sobre o desempenho do meu trabalho. Externamente, vejo pelo impacto das publicações que realizamos.

F: Pelos alunos do Programa e pelas avaliações do relatório anual da CAPES

6) “Fale sobre sua energia e concentração para trabalhar no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG.”

A: Eu sou uma pessoa completamente positiva, então eu acredito que quando você tem um certo equilíbrio entre mente, corpo e espírito, você é feliz, e se você é feliz o que você faz se torna prazeroso. Então, eu particularmente, tenho muita energia e concentração em todas as atividades que eu desempenho, acho que eu vou trabalhar até uns 200 anos porque eu gosto do que eu faço. Tem pessoas que carregam o trabalho como uma cruz, e eu, na realidade, é uma alegria, é prazeroso, faz parte do meu lazer, da minha diversão.

B: Aqui falo da minha história, porque quando passei no vestibular, tirei uma nota alta em química, e fui convidado a ser professor num colégio, e desenvolvi minha habilidade com a prática de ser professor. Minha mãe também é professora, e meu pai foi por muitos anos professor de biologia, então existe um passado na minha família. Eu tive oportunidade de fazer mestrado, doutorado e pós-doutoramento e eu tenho prazer em ser professor, me agrada a convivência com os jovens, acho que faz parte da minha cidadania transmitir meus conhecimentos e fazer, de certa forma, direta ou indireta, eu devolvo ao Brasil a bolsa de estudo que me foi dada, então é uma energia de gratidão, nada mais justo do que eu devolver aos alunos. É claro que eu pertenço a uma instituição e recebo um salário, mas nisso não está embutido o mestrado, eu não recebo para ser professor da pós-graduação, mas eu vou porque me enobrece, eu gosto, eu pertenço a uma classe diferenciada, e também faz com que eu tenha que renovar e faz com que a gente mude um pouco a visão para outras categorias de ciência, como a pesquisa. Recentemente eu tenho 2 artigos publicados em revista qualis A internacional e isso possibilita que mude o leque para outras atuações. Então estou muito feliz.

C: Todos trabalhamos com pessoas muito capacitadas, muitos alunos até especialistas, e outros recém formados, toda esta mistura é muito interessante aproveitando-se as experiências vividas com pessoas recém formadas. Temos que atuar com muito dinamismo e dedicação para sempre estarmos estimulando nosso futuro mestre.

D: Muita energia. Adoro o que faço. Tenho paixão pela pesquisa.

E: Sou uma pessoa com grande capacidade de concentração e com boa energia.

F: A minha energia e concentração são totais; pois me dedico a este trabalho como uma realização pessoal e integral.

7) “Em relação ao seu ambiente de trabalho como você percebe a estrutura física e as ferramentas a serem utilizadas, e, como sente sua relação com os colegas de trabalho, no Programa de Mestrado em Odontologia da UEPG?”

A: No mestrado eu acredito que os docentes envolvidos, todos estão muito bem preparados e todos se dedicam, tanto que tem exigências da Capes, da CNPq, para as bolsas e tanto que se você não se dedica, não desempenha sua função, você é cortado fora. Todas as pessoas ali, são inteligentes, preparadas e estão levando o mestrado para frente. Em relação a estrutura física, como nós fazemos parte de uma universidade estadual, então muitas vezes as licitações, as solicitações não são

atendidas. Eu tive a oportunidade de trabalhar em escola particular, e lá está quem quer trabalhar. Nas instituições públicas, tanto docentes, quanto outros profissionais, por causa da estabilidade, acabam entrando num certo comodismo, o que eu não concordo. No mestrado se você não publica, se você não orienta, você é cortado fora, mas na minha opinião, como no caso das particulares, se você está tendo retorno é mais fácil investir naquela situação, mas dentro das possibilidades, porque existem N cursos, N solicitações, está satisfatório, mas eu acho que poderia ter mais possibilidades. Em relação aos colegas talvez pudesse ter algumas reuniões, não só as de colegiado, para que todos pudessem se vincular um pouco mais. Talvez ao final de cada semestre porque todo mundo corre muito, porque uma alta avaliação é uma coisa, uma avaliação de fora, de um coordenador é outra. Se tudo der certo o coordenador não fez mais do que a obrigação e se der errado a culpa é dele.

B: A UEPG hoje tem um excelente centro de pesquisa institucional, nós temos microscopia eletrônica, nós temos instrumentos da área de biologia como o PCR, temos microscópios óticos excelentes, temos dentro do suporte da engenharia de materiais equipamento para fazer muita pesquisa na UEPG. Então eu estou hoje satisfeito com a estrutura de equipamentos. Na verdade essa integração é que é importante, na verdade os equipamentos que estão no centro de pesquisa, o CIPP, eles não são de um departamento, eles pertencem a universidade como um todo, por isso quando nós vamos trabalhar lá, devemos ter um zelo porque é um patrimônio público. Se formos ver em relação a outros centros, o nosso é muito mais avançado, porque existe uma filosofia dentro da UEPG para zelar do patrimônio, isso é muito importante. Estou satisfeito realmente com essa estrutura. Em relação aos meus colegas de trabalho, esse relacionamento poderia ser mais interativo, sinto falta de reuniões mensais ou bimestrais de diretrizes, normativas. Eu acho que quanto mais tivermos esse tipo de reuniões, maior interação podemos ter. Eu gostaria de saber dos alunos do mestrado, quem orienta quem, eu não tenho essas informações. Eu acho que faria uma maior integração, mas o ambiente de trabalho é muito bom, é um ambiente de restabilidade, é um ambiente produtivo. Nós temos uma coordenação firme e determinada, mas tudo isso pode ser mais discutido, para que as coisas sejam de conhecimento amplo.

C: Na nossa área de atuação, apesar de estarmos engatinhando ainda , pois estamos já na terceira turma de mestrado, já contamos com estrutura física, laboratórios de pesquisa e centros para desenvolvimento de materiais didáticos bastante evoluídos. Nossa relação com os demais professores é muito harmoniosa, a mais sadia possível, todos querendo transformar este empreendimento num grande sonho, respeito as sugestões e as críticas de cada um.

D: As ferramentas são boas e já fornecem uma boa base para o início do trabalho. Porém temos que melhorar bastante. Adquirir equipamentos mais sofisticados para trabalharmos em hipóteses de pesquisa mais aprofundadas. Os colegas de trabalhos são pessoas de fácil convívio, muito queridas. Infelizmente alguns dos colegas do mestrado não conseguem ter um bom engajamento na pesquisa ainda, apesar de ter competência para tanto e outro aspecto ruim é a burocracia da instituição.

E: A estrutura física ainda é modesta e a relação com os colegas de trabalho ainda é incipiente devido aos diferentes horários em que cada um trabalha.

F: A estrutura física atual e as ferramentas a serem utilizadas são suficientes; porém com o crescimento do Programa é natural que haja necessidades de melhoria das mesmas; a minha relação com meus colegas de trabalho é desenvolvida de forma madura e harmoniosa.