
ESTRESSE NA SALA DE AULA: A IMPORTÂNCIA DE FAZER O QUE SE GOSTA NO TRABALHO DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO

**¹Alan Almario, ¹Camila Soares, ¹Wanda Pereira Patrocínio,
¹Maria Fernanda Costa Waeny**

¹Universidade Ibirapuera

Av. Interlagos, 1329, São Paulo/SP

alan.almario@ibirapuera.edu.br

Resumo

Em uma sociedade cada dia mais competitiva e conectada é natural que vários fatores se somatizem produzindo estresse nas pessoas. Como não poderia deixar de ser, o ambiente de trabalho é considerado por muitos um dos fatores principais desse desequilíbrio entre o que se deseja e o que se concretiza, causando muitas vezes frustrações, irritações e, claro, estresse ocupacional. Fazer o que se gosta virou um chavão para muitos e é repetido à exaustão como a solução para que se tenha o trabalho dos sonhos e garanta a tão falada qualidade de vida no trabalho. A ideia não é nova, o filósofo Confúcio (551 a.C. - 479 a.C.) na antiguidade já ensinava que “Escolha um trabalho que você ama e você nunca terá que trabalhar um dia sequer na vida” e foi estudada por vários teóricos, inclusive da área de aprendizagem, como o psicólogo Ausubel (1918-2008) criador da teoria da Aprendizagem Significativa e mais recentemente pelo neurocientista Francisco Mora pesquisador espanhol da área de Neuroeducação. O objetivo da pesquisa foi analisar diferentes aspectos referentes à satisfação em seu trabalho, e conseqüente melhor Qualidade de Vida, do corpo docente da Universidade Ibirapuera (UNIB), mantida pela Associação Princesa Isabel de Educação e Cultura, situada em São Paulo/SP. O modelo teórico escolhido foi o de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, de Richard Walton, composto de oito critérios, cada um com seus respectivos indicadores. Para cada critério foram desenvolvidas questões e, usando da metodologia de pesquisa, os docentes foram convidados a respondê-las juntamente com a enquête semestral realizada pela instituição por meio de sua Comissão Própria de Avaliação (CPA) que visa ouvir sua equipe para realizar melhorias na Universidade. Os resultados mostraram que o nível de satisfação que seu corpo docente tem com o trabalho é alto, o que contribui significativamente para o baixo índice de percepção de estresse ocupacional na Universidade.

Palavras-chaves: estresse ocupacional, qualidade de vida no trabalho, psicossomática, neuroeducação, aprendizagem significativa

Abstract

In an increasingly competitive and connected society it is natural that several factors somatize producing stress in people. As it could not be, the workplace is considered by many to be one of the main factors behind this imbalance between what is wanted and what is achieved, often causing frustrations, irritations and of course, occupational stress. Doing what you like has become a buzzword for many and is repeated to exhaustion as the solution for having the dream job and ensuring the so-called quality of life at work. The idea is not new, the philosopher Confucius (551 BC - 479 BC) in antiquity already taught that "Choose a job that you love and you will never have to work a day in life" and was studied by several theorists, including a field of learning, such as the psychologist Ausubel (1918-2008) who created the theory of Significant Learning and more recently the neuroscientist Francisco Mora, a Spanish researcher in the field of Neuroeducation. The best quality of life of the faculty of the University of Ibirapuera (UNIB), maintained by the Princesa Isabel Association of Education and Culture, located in São Paulo / SP. The theoretical model chosen was Richard Walton's Quality of Life at Work, composed of eight criteria, each one with its respective indicators. For each criterion questions were developed and using the methodology and research teachers were asked to answer them along with the semester survey conducted by the institution through its Own Evaluation Commission (CPA) which aims to listen to its team to make improvements in the University. The level of satisfaction that her teachers has with the work is high, which contributes significantly to the low rate of perception of occupational stress in the University..

Keywords: occupational stress, quality of life at work, psychosomatic, neuroeducation, meaningful learning.

1. Introdução

A relação entre trabalho e estresse tem sido motivo de estudo e preocupação há várias décadas. Segundo Murta (2005) que realizou uma pesquisa sobre os artigos publicados em periódicos científicos descrevendo programas de atendimento realizados em empresas no combate ao estresse, na década de 70 apenas 1 artigo foi publicado sobre o tema, na década de 80 aumentou para 22 artigos, ampliando-se ainda mais a partir dos anos 90 esta preocupação das organizações em minimizar esta problemática junto ao seu grupo de funcionários. Ainda segundo Murta (2005), um dos modelos teóricos usados para se compreender o estresse ocupacional é o modelo de desequilíbrio esforço-recompensa no trabalho, de Johannes Siegrist (Siegrist, 2001).

Este modelo postula que o estresse ocupacional é uma resposta a um desequilíbrio entre alto esforço (demandas e obrigações no trabalho) e baixa recompensa (dinheiro, estima, segurança e progresso na carreira, entre outros).

Alguns pontos importantes como a globalização do mercado, internacionalização com abertura de importação de produtos estrangeiros e exportação dos nossos produtos para outros países, maior conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas fizeram com que o Brasil passasse a se importar mais com qualidade de vida no trabalho de seus empregados, seguindo uma tendência internacional.

Nos dias de hoje muitas pessoas passam a maior parte de seu dia no trabalho lidando com estruturas burocratizadas, realizando tarefas com graus diferentes de complexidade e convivendo com outros indivíduos em função da concretização dessas tarefas (independente de suas afinidades pessoais).

Juntando todos esses aspectos o estresse ocupacional frequentemente surge inerentemente. Acreditamos que um fator que pode amenizar essa problemática em muitos casos é a significância pelo que se faz, o gostar de seu trabalho e a satisfação que esta atividade lhe proporciona.

Estudos, como os de Mora e de Ausubel citados neste trabalho, mostram que a aprendizagem de algo que se gosta é mais eficiente, mais rápida além de, claro, prazerosa. Baseado nisso convidamos os

docentes da Universidade Ibirapuera a responder um questionário e nos mostrar se trabalhar no que gosta diminui sua percepção de estresse.

2. Fundamentação Teórica

Nesse tópico descrevemos algumas teorias que embasaram as concepções que nortearam este trabalho, relacionadas à problemática, como a Psicossomática (alvo do estudo de nosso programa de mestrado) e o estresse ocupacional (linha de pesquisa que escolhi para o desenvolvimento deste artigo), e das teorias ligadas à satisfação em aprender ou em trabalhar no que se gosta, como a Aprendizagem Significativa de Ausubel (aprendemos mais facilmente o que nos tem significado), a Neuroeducação de Mora (aprendemos quando fazemos o que amamos), e finalmente, a concepção de qualidade de vida no trabalho (nosso horizonte de aplicabilidade).

2.1 Psicossomática

Segundo Eksterman (2010) em seu artigo publicado no livro *Psicossomática Hoje*, referência nesta área de conhecimento, psicossomática é um estudo das relações mente-corpo com ênfase na explicação psicológica da patologia somática, uma proposta de assistência integral e uma transcrição para a linguagem psicológica dos sintomas corporais. O termo psicossomático, após séculos de estruturação, surgiu no século passado, através de Heinroth, com a criação das expressões psicossomática (1918) e somatopsíquica (1928). (Mello Filho, 2010).

Nos dias de hoje a psicossomática não é mais tratada apenas como uma prática médica, como já foi considerada logo que começou a ser estudada, segundo os organizadores do livro *Psicossomática Hoje*. Como explica o próprio conceito, ela é uma proposta de assistência integral ao indivíduo dentro dos vários aspectos da complexidade humana e nas diversas áreas de atuação profissionais que interagem com este indivíduo. Com isso além dos médicos, outros profissionais, sejam de saúde como fisioterapeutas, psicólogos ou dentistas, como profissionais de outras áreas, como pedagogos, jornalistas ou administradores passaram a se interessar pelo tema, estudá-lo e aplicar técnicas em suas profissões visando atender plenamente a este indivíduo e ajudá-lo a sanar seus problemas ou a encaminhá-lo ao profissional competente para tal.

2.1 Psicossomática

Hans Selye (1959) foi um dos primeiros estudiosos que tentou definir estresse, atendo-se apenas à sua dimensão biológica. Ele o conceituou como um elemento inerente a toda doença, que produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. Quando essa problemática acontece no local de trabalho ou por causa dele, o conceituamos como estresse ocupacional, que pode afetar a saúde do trabalhador. Rossi, Parrewé e Saunter (2007) diz que “o stress organizacional na sociedade tornou-se um foco importante de preocupação”.

Entre os fatores desencadeantes desse estresse podemos citar questões relacionadas a problemas com colegas e lideranças, falta de remuneração justa, ambiente de trabalho inadequado, desmotivação, excesso de trabalho e de responsabilidades, entre outras.

2.3 Aprendizagem Significativa

O pesquisador norte-americano David Paul Ausubel (1918-2008) dizia que, “quanto mais sabemos, mais aprendemos”. É famoso por ter proposto o conceito de aprendizagem significativa. Quando sua teoria foi apresentada, em 1963, as ideias behavioristas predominavam e acreditava-se na influência do meio sobre o sujeito. O que os estudantes sabiam não era considerado e entendia-se que só aprenderiam se fossem ensinados por alguém. Sua teoria segue na linha oposta dos behavioristas daquela época.

Segundo o pesquisador, aprender significativamente é ampliar e reconfigurar ideias já existentes na estrutura mental e com isso ser capaz de relacionar e acessar novos conteúdos.

“Aprendizagem Significativa é o processo pelo qual um novo conhecimento se relaciona de maneira não arbitrária e não literal à estrutura cognitiva do estudante, de modo que o conhecimento prévio do educando interage, de forma significativa, com o novo conhecimento que lhe é apresentado, provocando mudanças em sua estrutura cognitiva” (AUSUBEL, 1968).

Baseado nisso, percebe-se que quanto mais experiências prévias o indivíduo tiver, e maior for a

importância desse saber em determinado momento, mais os conhecimentos serão internalizados por ele.

Ausubel acreditava que somente a aprendizagem significativa é que faria transformações na vida do sujeito e que aprendizagem não pode acontecer se o aluno não deseja que isso ocorra, sendo então um componente emocional e comportamental em que o professor só pode influir por meio da motivação.

Cabe, portanto, ao docente suscitar esta vontade, este interesse e porque não, esse gostar do aluno pelo tema que está sendo ensinado (ALMARIO, 2017)

2.4 Neuroeducação

Neuroeducação é um campo interdisciplinar que combina neurociência, psicologia e educação para decifrar processos cognitivos e emocionais que originem melhores métodos de ensino, segundo Sabbatini (2009).

Mora, autor do livro *Neuroeducación. Solo se puede aprender aquello que se ama* (Neuroeducação. Só se pode aprender aquilo que se ama), que já atingiu a marca de 11 edições desde 2013, é doutor em neurociência e uma das maiores referências na Espanha nesse campo.

Em entrevista concedida em fevereiro de 2017 ao *Jornal El País*, um dos principais jornais diários da Espanha, Mora afirma que “atualmente as pessoas estão começando a saber que ninguém pode aprender qualquer coisa se não estiver motivado. É necessário despertar a curiosidade, que é o mecanismo cerebral capaz de detectar a diferença na monotonia diária.

Presta-se atenção àquilo que se destaca. Estudos recentes mostram que a aquisição de conhecimentos compartilha substratos neuronais com a busca de água, alimentos e sexo. O prazeroso. Por isso é preciso acender uma emoção no aluno, que é a base mais importante sobre a qual se apoiam os processos de aprendizagem e memória. As emoções servem para armazenar e recordar de uma forma mais eficaz”.

Ensina que os professores devem começar suas aulas com algum elemento provocador, uma

frase ou uma imagem que seja chocante. Romper o esquema e sair da monotonia. É sabido que para um aluno prestar atenção na aula não basta exigir que ele o faça.

A atenção deve ser evocada com mecanismos que a psicologia e a neurociência estão começando a desvendar. Métodos associados à recompensa, e não à punição. Para os mamíferos, há mais de 200 milhões de anos, a emoção é o que os move. Os elementos desconhecidos, que surpreendem, são aqueles que abrem a janela da atenção, imprescindível para a aprendizagem.

Neste contexto sua teoria aproxima-se do estudado por Ausubel e mostra a importância desta significância do conteúdo apresentado para a assimilação pelo aluno e quanto esta emoção é importante para que exista a motivação em aprender.

“Neuroeducacion es una nueva vision de la enseñanza basada en el cerebro. Visión que ha nacido al amparo de esa revolución cultural que ha venido en llamarse neurocultura. Neuroeducacion es tomar ventaja de los conocimientos sobre cómo funciona el cerebro integrados con la psicología, la sociología y la medicina en un intento de mejorar y potenciar tanto los procesos de aprendizaje y memoria de los estudiantes como enseñar mejor en los profesores”. (Neuroeducação é uma nova visão de ensino baseada no cérebro. Visão que nasceu sob a proteção dessa revolução cultural que passou a ser chamada de neurocultura. Neuroeducação está aproveitando o conhecimento de como o cérebro trabalha integrado com psicologia, sociologia e medicina na tentativa de melhorar e aprimorar os processos de aprendizagem e memória dos alunos e ensinar melhor nos professores). Mora (2013).

2.5 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Qualidade de vida é algo que todo mundo almeja, não somente na esfera pessoal, como também no âmbito profissional, visto que muitas pessoas passam a maior parte de seu tempo no trabalho. Hoje se torna indispensável que a empresa planeje e coloque em prática ações que viabilizem o bem estar físico, emocional e social de seus funcionários, promovendo a motivação das equipes visando a melhoria da pro-

ductividade.

França (2007) ensina que existem oito critérios segundo Walton (1974) que podem auxiliar na compreensão da QVT:

Compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia do emprego, interação social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social no trabalho.

Estes critérios se usados atestam a qualidade das empresas e conseqüentemente motivam seus funcionários. Diz Chiavenato (2004) que “a competitividade organizacional e obviamente, a qualidade e produtividade passam obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender o cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno”.

Vasconcelos (2012), destaca a viabilidade no uso do modelo de Walton para o acompanhamento do trabalho nas organizações em busca da Qualidade de Vida no Trabalho e apresenta outros modelos como o de Westley (1979) que demonstra os problemas que afetam a QVT, o político, o econômico, o psicológico e o sociológico, o de Hackman e Oldham (1975) dedicado aos desenhos de cargos e o de Wether e Davis (1983) que analisa o projeto de cargos que são vistos pelos autores nos níveis organizacional, ambiental e comportamental.

3. Metodologia

O estudo foi realizado na Universidade Ibirapuera (UNIB), mantida pela Associação Princesa Isabel de Educação e Cultura. Há mais de 45 anos a UNIB oferece educação superior de qualidade com o objetivo de formar líderes: aqueles que são capazes de inventar a mudança e propor soluções. Exemplos que atestam a excelência de ensino oferecida pela UNIB não faltam. Entre eles estão o investimento e o incentivo feito na área de pesquisa acadêmica, um dos pilares da atividade universitária. A instituição mantém grupos formados por professores pesquisadores certificados junto ao Conselho Nacional de Pesquisa e Tecnologia (CNPq).

Seus cursos de graduação são referência de mercado, com notas positivas no ENADE/MEC e refe-

rendadas pelas várias estrelas conseguidas no Guia do Estudante da Editora Abril. Ainda é possível falar da Responsabilidade Social da instituição ao oferecer atendimento comunitário à população de baixa renda nas clínicas da Universidade. No ano da pesquisa, 2017, a Universidade contava com 225 docentes em seus 16 cursos de graduação tradicional, 4 de graduação tecnológica, 8 de especialização lato sensu e 2 de mestrado acadêmico, segundo o site da instituição (UNIB, 2018)

No que tange à pesquisa de campo e coleta de dados contamos com o auxílio da equipe da Comissão Própria de Avaliação (CPA) da instituição que disponibilizou o questionário de forma eletrônica para que todos os docentes da instituição respondessem, se assim desejassem, no período de 01/10/2017 à 30/10/2017, providenciando a divulgação junto a todo o corpo docente da instituição. No que se refere à abordagem, a pesquisa seguiu critérios de confidencialidade, mantendo o sigilo e anonimato dos respondentes, garantindo assim a ética necessária em qualquer pesquisa para uso científico. Utilizou-se do método quantitativo com questões objetivas e de múltipla escolha e posterior análise e quantificação dos dados. Segundo Roesch (2007), a pesquisa quantitativa “implica em medir relações entre variáveis (associação causa e efeito), ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto”.

4. Apresentação e Análise dos Dados

O universo em estudo nesta pesquisa são os docentes da instituição de ensino superior - UNIB, totalizando 225 docentes convidados a participarem. Deste total 203 docentes (90%) aceitaram responder ao questionário construído a partir da metodologia de Walton (1974) e que serve para verificação do nível de QVT abordando oito critérios: compensação justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de uso e desenvolvimento de suas capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social no trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Para a realização da análise dos dados foram utilizadas as técnicas estatísticas de distribuição e frequência. Os dados foram obtidos através de um questionário composto por 26 questões (algumas com subitens) e que entre outras questões acadêmicas e administrativas abordavam os oito critérios de Walton (1974) com a finalidade de observar o nível de

QVT da Universidade Ibirapuera.

4.1 CPA - Comissão Própria de Avaliação da Universidade Ibirapuera

A CPA é uma comissão interna, formada por um grupo de trabalho multiprofissional, sua finalidade é fazer o levantamento e acompanhamento constante do desempenho da Universidade Ibirapuera, na área do ensino nos níveis de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão e na área de administração da instituição, para tanto aplica semestralmente um questionário aos membros de sua comunidade acadêmica. A CPA visa tornar esta avaliação uma ação permanente, incentivando a participação de discentes, docentes e funcionários, facilitando as ações necessárias que ocorrem em função de novas tendências e anseios do universo da instituição (UNIB, 2017).

4.2 Dados Sociodemográficos

Os dados coletados mostram que 51,2% dos respondentes são do sexo feminino e 48,8% do sexo masculino. Quanto à faixa etária 43,3% estão acima dos 41 anos, 29,6% entre 35 e 40 anos, 20,2% de 29 a 34 anos, 3,5% acima de 61 anos e somente 3,4% entre 23 e 28 anos. Destes 52,7% são casados, 29,6% solteiros, 12,8% Separados/Divorciados, 4,4% vivem sob união consensual e 0,5% são viúvos. No que tange à titulação acadêmica, 34,6% são doutores, 42,8% mestres e 22,6% especialistas. Vale o destaque que 23,1% estão estudando em programas de mestrado ou doutorado para melhorar sua titulação acadêmica.

4.3 Qualidade de Vida no Trabalho

O modelo de Walton (1974) elenca oito critérios e correlaciona a alguns indicadores. Usando como base a pesquisa realizada, constatou-se:

4.3.1 Critério I - Compensação justa e adequada

O indicador “renda adequada ao trabalho” refere-se à satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização, ou seja, se a remuneração recebida é percebida como justa e adequada ao trabalho realizado. Neste indicador os docentes responderam à questão “Recebo meu salário em dia e minha remuneração é oferecida de acordo com a titulação que tenho?”.

Dos docentes respondentes 88,7% acreditam que a renda de remuneração recebida é justa e adequada à titulação e à função que desenvolvem na Universidade Ibirapuera (59,6% entenderam que a remuneração atende plenamente e 29,1% que atende parcialmente), 7,4% responderam que esta remuneração precisa melhorar e somente 1,5% informaram que a remuneração não atende. Houve 2,5% que optaram pela resposta “desconhece”, por talvez não conhecer a média salarial de mercado ou por não quererem responder esta questão.

4.3.2 Critério II - Condições de trabalho

Os indicadores “jornada de trabalho” e “ambiente seguro” dizem respeito às condições físicas do ambiente do trabalhador e à jornada de trabalho. Para o indicador “jornada de trabalho” os docentes responderam à questão “Minha jornada como professor permite que haja equilíbrio entre a vida profissional e pessoal?” e referente ao indicador “ambiente seguro” responderam à questão “Como você avalia a segurança do campus?”.

Indicador Jornada de trabalho: Dos docentes respondentes 88,7% responderam que sua jornada de trabalho permite que haja equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal (63,1% plenamente e 25,6% parcialmente), 7,9% acreditam que esta jornada de trabalho precisa melhorar e apenas 1% informaram que sua jornada de trabalho não o atende. Houve 2,5% que optaram pela resposta “desconhece” por, talvez, não quererem responder esta questão.

Indicador Ambiente Seguro: No que diz respeito à segurança, 83,7% sentem-se seguros no ambiente da Universidade (46,8% plenamente e 36,8% parcialmente), 12,7% acreditam que a instituição precisa melhorar neste aspecto e somente 3% não se sentem atendidos no quesito segurança na instituição. Houve 1% que optaram pela resposta “desconhece”.

4.3.3 Critério III – Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

Os indicadores “significado da tarefa” e “identidade com a tarefa” referem-se às oportunidades que uma instituição cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição

de algumas qualidades, como autonomia, habilidades múltiplas, informações, conhecimento abrangente de toda organização e planejamento. Neste critério os docentes responderam à questão “Como você avalia sua satisfação quanto aos conteúdos e aprendizagem em sala?”.

Dos docentes respondentes, 85,2% se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem, com os conteúdos que ministram e com a aprendizagem de seus alunos, mostrando que se identificam com as tarefas que executam (41,9% plenamente e 43,3% parcialmente), 13,8% acreditam que há necessidade de melhora e somente 1% não se sente atendido neste aspecto.

4.3.4 Critério IV – Oportunidade de crescimento e segurança

O indicador “crescimento profissional” refere-se às oportunidades de o trabalhador poder crescer dentro da organização pelo desenvolvimento de suas potencialidades. Neste indicador os docentes responderam à questão “A UNIB oferece plano de carreira e bolsa de estudos para meu crescimento profissional?”.

Dos docentes respondentes, 62,5% conhecem e se sentem atendidos pelo plano de carreira docente e pelo programa de capacitação docente da instituição (que oferece bolsas de 100% em seus cursos de pós-graduação para sua equipe) e sentem que a UNIB preza pelo seu crescimento profissional (43,3% acreditam que os programas atendem plenamente suas expectativas e 19,2% parcialmente), 14,3% acreditam que a instituição precisa melhorar nesse aspecto e 2% não se sentem atendidos. Houve 21,2% que optaram pela resposta “desconhece”, o que mostra que a instituição precisa investir na divulgação de seu plano de carreira e de seu programa de capacitação. A sugestão foi encaminhada ao Gerente de Recursos Humanos e à Gerente de Comunicação e Marketing para implementação de uma estratégia de divulgação.

4.3.5 Critério V – Integração social no trabalho

O indicador “igualdade de oportunidade” diz respeito ao estabelecimento de um bom nível de integração social na organização entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes. Neste indicador os docentes responderam à questão “Na instituição todos

os professores são tratados de maneira igual pelos supervisores?”.

Dos docentes respondentes, 92,6% entendem-se igualmente tratados dentro da instituição por seus supervisores (84,7% de forma plena e 7,9% parcialmente), somente 3% acreditam que a instituição precisa melhorar neste aspecto. Nenhum docente entendeu-se como não atendido neste quesito e 4,4% optaram pela resposta “desconhece”.

4.3.6 Critério VI – Constitucionalismo

O indicador “liberdade de expressão” refere-se aos direitos e deveres dos trabalhadores dentro da instituição, prevalecendo o clima de democracia, observando o diálogo aberto e respeitando as diferenças. Neste indicador os docentes responderam à questão “Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou orientação sexual?”.

Dos docentes respondentes, 94,1% (o maior índice de aprovação entre todas as questões relacionadas aos indicadores desta pesquisa) atestam que o docente é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou orientação sexual (85,7% plenamente e 8,4% parcialmente). Somente 2% responderam que a instituição precisa melhorar neste aspecto.

Nenhum docente se entendeu não atendido neste quesito e 3,9% optaram pela resposta “desconhece”. O alto índice neste indicador decorre da provavelmente da preocupação institucional com a inclusão, a UNIB desde 2014 mantém um comitê específico para tratar destes aspectos, o COIND - Comitê de Inclusão e Diversidade da Universidade Ibirapuera tem o objetivo de pronunciar-se nos aspectos científico, legal e ético sobre todas as demandas de inclusão, acessibilidade e diversidade na Instituição que envolva direta ou indiretamente a dignidade e o bem estar físico e mental de sua comunidade acadêmica.

O Comitê visa promover a adequação de processos internos garantindo o respeito pelo indivíduo independente de diferenças raciais, religiosas, afetivas, culturais, de classes sociais ou até mesmo de divergências de opinião, propiciando que os processos educativos da Universidade sejam igualitários e justos (UNIB, 2014).

4.3.7 Critério VII – Trabalho e espaço total de vida

O indicador “papel balanceado no trabalho” relaciona-se com o equilíbrio entre o trabalho e sua remuneração levando em conta a experiência do trabalhador e sua força de trabalho. Neste indicador os docentes responderam à questão “Professores com maior titulação e maior número de aulas possuem maiores salários?”

Dos docentes respondentes, 75,8% acreditam que o trabalho dentro da instituição é equilibrado e a remuneração adequada visto que docentes com maiores titulações recebem valores maiores por hora/aula (58,6% sentem-se atendidos plenamente e 17,2% parcialmente), 3,4% responderam que a instituição poderia melhorar neste aspecto e 1% não se sentem atendidos neste quesito. Houve 19,7% que optaram pela resposta “desconhece”.

4.3.8 Critério VIII – Relevância social da vida no trabalho

O indicador “imagem da empresa” enfatiza o orgulho que o trabalhador deve ter em relação ao seu local de trabalho e da responsabilidade social desta empresa. Neste indicador os docentes responderam às questões “As ações desenvolvidas pela UNIB são coerentes com a sua missão de atuação?” e “Como você avalia a realização de projetos sociais pela instituição?”.

Dos docentes respondentes, 86,2% acreditam na instituição e responderam que as ações desenvolvidas pela UNIB são coerentes com a sua missão de atuação (52,7% plenamente e 33,5% parcialmente), 11,3% responderam que há a necessidade da melhoria neste aspecto e somente 2% não se sentem atendidos neste quesito. Houve 0,5% que optaram pela resposta “desconhece”. Ainda neste indicador, 71,5% dos docentes avaliam positivamente os projetos sociais realizados pela instituição, contra somente 0,5% que avaliam negativamente (10,3% acreditam que precisa melhorar e 17,7% desconhecem estas ações sociais).

5. Discussão

Assim como Pablo Neruda, também acredito que “Escrever é fácil, você começa com uma letra maiúscula e termina com um ponto final. No meio você coloca ideias” (Squarisi, 2006), parece simples

e sei que muitas vezes não é, porém, neste caso foi muito gratificante e prazerosa a experiência tanto da pesquisa bibliográfica quanto a da pesquisa de campo, pois os resultados refletiram o que acreditamos e o que demonstramos ao longo deste artigo.

Ficou nítido que “as pessoas não querem apenas ter o emprego, mas algo que dê sentido à sua existência, que os ajude a ganhar a vida cuidando de outras vidas” (Cortella, 2016) e é assim que a equipe docente da UNIB se sente, realizada em sua maioria esmagadora. Colocamos uma questão para que o docente contasse se gostava de lecionar e se este trabalho era relevante para ele, 98,5% dos docentes responderam positivamente e nenhum respondeu de forma negativa (1,5% optaram pela resposta “desconhece”). Como preconizado por Ausubel (1968), Mora (2013) e outros teóricos citados neste trabalho, fazer o que se gosta tem fator preponderante na qualidade do que se produz e no sentimento de pertencimento ao local que se trabalha.

Quando perguntamos aos docentes sobre o estresse percebido e se ele tem se sentido estressado e nervoso em suas atividades, tivemos somente 4,4% dos docentes que se sentem sempre estressados em suas atividades, 6,9% responderam “quase sempre” e 19,2% “às vezes”. A grande maioria, 40,9% responderam que nunca se sentem estressados e 28,6% responderam que “quase nunca”.

6. Considerações finais

Os resultados apresentados mostram que as ações e trabalhos desenvolvidos na Universidade Ibirapuera no tocante à Qualidade de Vida no Trabalho têm se mostrados positivos e importantes para que sua equipe docente sintam-se acolhida e respeitada em seu trabalho, produzindo mais e garantindo qualidade de ensino aos seus alunos.

7. Referências Bibliográficas

ALMARIO, Alan; SOARES, Camila ; PATROCINIO, W. P. ; WAENY, M. F. C. . Aprendizagem Significativa e Neuroeducação: Uma Discussão Conceitual. Revista da Universidade Ibirapuera, v. 1, p. 51-54, 2017

AUSUBEL, D.P. Educational Psychology: A Cognitive View. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1968

CHIAVENATTO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CONFÚCIO, 551-479 a.C. Os Analectos / Confúcio ; tradução do inglês de Caroline Chang ; tradução do chinês, introdução e notas, [glossário de nomes e apêndices sobre a vida de Confúcio e de seus discípulos] de D. C. Lau ; . – Porto Alegre, RS: L&PM, 2012

CORTELLA, Mário Sérgio. Por que Fazemos o Que Fazemos?. São Paulo. Planeta. 2016

EKSTERMAN, Abram. Psicossomática: O Diálogo entre a Psicanálise e a Medicina in Psicossomática hoje. Porto Alegre: Artmed, 2010

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial (2a ed.). São Paulo: Atlas, 2007

HACKMAN, J. R., & Oldhan, G. R. Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60, 1975

JORNAL EL PAÍS. Entrevista a Francisco Mora datada de 23/02/2017. Disponível em https://brasil.elpais.com/brasil/2017/02/17/economia/1487331225_284546.html. Acesso em 03/04/2017

MELLO-FILHO, Julio de. Psicossomática hoje. Porto Alegre: Artmed, 2010

MORA, F. Neuroeducacion: Solo Se Puede Aprender Aquello Que Se Ama. Alianza Editorial, Espanha, 2013

MURTA, Sheila Giardini. Programas de manejo de estresse ocupacional: uma revisão sistemática da literatura. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Vol. VII, nº 2, p. 159-177, 2005

NERUDA, Pablo, in SQUARISI, Dad. Dicas de português - Escrever é... Brasília: Correio Braziliense, Caderno C, p. 4, 2006

ROESCH, S. M. A. Projetos de estágio e de pesquisa em administração (3a ed.). São Paulo: Atlas, 2007

ROSSI, A. M., PARREWÉ, P. L., & SAUNTER, S. L. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007

SABBATINI, RME: Uma ponte entre a neurociência e a educação. Artigo de Noosfera.Org. 2009, disponível em <http://noosfera.org.br/?p=54>

SELYE, H. Stress, a tensão da vida. São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1959

SIEGRIST, J. A theory of occupational stress. Em J. Dunham (Org). Stress in the workplace. Past, present and future. London: Whurr Publishers. 2001

UNib - UNIVERSIDADE IBIRAPUERA. Regimento do COIND – Comitê de Inclusão e Diversidade, 2014

UNib - UNIVERSIDADE IBIRAPUERA. Relatório analítico da CPA – Comissão Própria de Avaliação, 2017

UNib - UNIVERSIDADE IBIRAPUERA. Site institucional, www.ibirapuera.br, Acesso em 21/02/2018

VASCONCELOS, P. H., ALVES, C. E. L., SANTOS, S. F. M., FRANCISCO, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Um estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior. São Paulo: RAI - Revista de Administração e Inovação, v. 9, n. 2, p. 79-97, abril/jun. 2012

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. Harvard Business Review, 12(155), 12-16, 1974

WESTLEY, W. A. A qualidade de vida no trabalho: problemas e soluções. Rio de Janeiro: Incisa, 1979