

( x ) **Graduação** ( ) **Pós-Graduação**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR  
DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL: um estudo com dados secundários**

**Débora Prado**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS  
deborapdosreis@gmail.com

**Rocío del Pilar López Cabana**  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS  
rocio.lopez@ufms.br

**RESUMO**

O objetivo deste artigo foi identificar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes do campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, por meio de uma análise de dados secundários, disponíveis no site da UFMS, tendo como base de análise as oito dimensões desenvolvidas por Walton (1973), sobre qualidade de vida no trabalho. Após realizar a análise dos dados foi possível verificar que o campus de Chapadão do Sul da UFMS possui muitos pontos avançados na implementação da QVT, principalmente em relação ao salário ofertado aos docentes, a questão da estabilidade, que se dá pelo ingresso na instituição por meio de concurso público, autonomia, gestão democrática, publicidade e transparência das informações. No entanto, foi verificado também que o campus pode melhorar principalmente no tocante à estrutura física, para aprimorar a satisfação no trabalho dos servidores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Docentes; Ensino Superior; UFMS.

## 1 INTRODUÇÃO

As temáticas das relações organizacionais e sua estrutura, bem como, estudos voltados à qualidade de vida e saúde no trabalho têm ganhado maior repercussão desde o último século. Desde então, as dinâmicas e relações do trabalho têm sido acompanhadas, avaliadas, adaptadas e reestruturadas tendo o critério de percepção sobre o impacto da empresa no campo de saúde e qualidade de vida do sujeito como aspecto complementar para o campo da produtividade e motivação – a nível individual – bem como, estadia e manutenção da atividade laboral para além da remuneração (Fernandes; Gutierrez, 1988).

Faz se necessário fundamentar que, as abordagens teóricas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de acordo com Sampaio (2012), analisam diversos vieses, podendo ser relacionadas aos conceitos humanistas, em que são pautadas as questões de motivação e atendimento das necessidades humanas – não tendo, a priori, as imposições do lucro e da produtividade. No viés fatorial, tem como maior referência Richard Walton nos estudos da QVT, o qual:

associa a qualidade de vida no trabalho a uma remuneração adequada, condições de saúde e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, integração social nas relações de trabalho, constitucionalismo no trabalho (entendido como respeito às leis e normas sociais), balanceamento entre o trabalho e o espaço total da vida e a relevância da organização ou profissão na sociedade (Sampaio, 2012, p. 126).

O campo de estudos sobre a QVT é voltado a sistemas que preconizam o sujeito na sua atividade laboral, a manutenção das pautas de segurança e condições de trabalho, atribuição ao seu potencial nas atividades e tomada de consciência, decisão dentro do próprio cargo, informações e perspectivas sobre seu desempenho e funcionalidade, bem como objetivos de carreira (Fernandes; Gutierrez, 1988).

A ideia de melhoria da qualidade de vida comumente é associada por parte das empresas a custos, aumentos de despesas e mudanças orçamentárias, quando somente atreladas a melhorias superficialmente tratadas a nível salarial e diminuição da forma de trabalho e de benefícios, tendo como resultado imediato a imposição de barreiras na implantação deste sistema antes mesmo de sua estruturação sob tal justificativa. Tal relevância não se trata somente de investimentos orçamentários que estão ligados ao alto desempenho organizacional deste ambiente, e sim, uma reorganização dos espaços em que esses trabalhadores estão como sujeitos participativos desta estrutura (Fernandes; Gutierrez, 1988).

Nota-se que, considerar a qualidade de vida no trabalho é um assunto amplo que envolve “a saúde dos trabalhadores, a segurança no trabalho, o ambiente de trabalho, o estilo de gestão, a autonomia dos funcionários, a motivação, a satisfação no trabalho, entre muitos outros aspectos extrínsecos e intrínsecos que são necessários para a humanização do trabalho” (Framento; Cabana, 2022, p. 5).

Ao considerar o setor público como objeto de investigação, verifica-se que esta esfera está exposta à cobrança social pela utilização transparente de recursos a fim de promover melhores resultados. Todavia, a gestão de recursos para atender as demandas sociais tidas na organização ocorrem tardiamente, especialmente na gestão de pessoas, pois, os processos de trabalho e procedimentos mais atuais já não estão sendo absorvidos pela comunidade (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

Diante do cenário das investigações e implantações da QVT no Brasil, Sampaio (2012) afirma que, apesar dos modelos teóricos e práticos estejam associados a conceitos ligados à humanização do trabalho, participação da gestão e o bem-estar, neste campo ainda se faz necessário pesquisas voltadas à intervenção.

Desta forma, é jus salientar que quando estas pesquisas são voltadas ao âmbito de investigação dos espaços universitários e qualidade de vida no trabalho docente, de acordo com Vilas Boas *et. al* (2018), a partir da análise qualitativa realizada nas universidades públicas de todo Brasil, relativo à percepção de QVT avaliada por professores universitários, verificou-se que, 75,5% destes profissionais laboravam acima de oito horas diárias, observando-se principalmente as pressões das instituições de ensino e cobranças acerca da dedicação exclusiva, atividades administrativas e demandas tradicionais de ensino e extensão, bem como, produção científica. Portanto, os indicativos de comprometimento com o trabalho e comprometimento afetivo com as instituições são de necessária evidência, visto que, a precarização do trabalho docente e contínuas tentativas de desmonte à educação que afetam suas condições de trabalho sugerem altos índices de adoecimento psicológico e síndrome de *Burnout*.

Diante desta problemática, esta pesquisa teve como objetivo geral identificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, por meio da análise de dados secundários disponíveis no site da UFMS, tendo como base de análise as oito dimensões desenvolvidas por Walton (1973) sobre qualidade de vida no trabalho.

Este trabalho pode contribuir ao apontar detalhadamente como a QVT é benéfica para o

progresso institucional, podendo também suscitar estratégias e ações relacionadas à promoção do bem-estar individual e coletivo no exercício laboral dos docentes, no campus de Chapadão do Sul da UFMS.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O conceito de trabalho está diretamente ligado a um tipo de conduta humana, para atingir um objetivo final de criação ou prestação de serviço e, com isso, ter uma contraprestação pecuniária. É fato inconteste que a forma de trabalho foi se alterando de acordo com os costumes sociais e principalmente com o advento da tecnologia, aspectos que impactaram não somente o trabalho, mas também o perfil do consumidor (Fontana, 2021).

É *mister* ressaltar que, no mundo moderno, o ambiente de trabalho é alvo de variadas pesquisas, pois foi verificado a importância deste para o atingir lucro final da empresa. Deste modo, “[...]é cabível afirmar que a questão ambiental do trabalho, nos quatro últimos séculos, tornou-se objeto de estudo e discussão em diversas áreas do conhecimento” (Timbó; Eufrásio, 2010, p. 2). Isto posto, é notório que “os estudos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) focalizam o trabalhador na organização, visando assegurar-lhe melhores resultados de produção, melhor ambiente de trabalho, mais estabilidade na organização e melhores condições de trabalho” (Kurogi, 2004, p. 44). Diante disto, no próximo item serão desenvolvidos, com maior profundidade, alguns aspectos da QVT.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Após a globalização o mundo moderno, altamente tecnológico e competitivo, estimulou as empresas a “[...]planejar, implantar e avaliar alternativas de produção que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, vislumbrando, dentre outras consequências, melhoras na produtividade, nas entregas e na rentabilidade” (Forno; Finger, 2015, p. 104).

As mudanças sociais aliadas ao avanço de novas tecnologias e o acesso à informação, bem como o desenvolvimento humano possibilitou o aumento da expectativa de vida, assim como, a conscientização do direito à saúde, chamando conseqüentemente a atenção a novos hábitos e comportamentos, aspectos estes que consolidam maior tempo no mercado de trabalho (Limongi-França, 2012).

Neste sentido, as demandas no mundo organizacional seguem, progressivamente, às exigências da valorização da natureza psicossocial. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), faz parte destas transformações nas relações de trabalho, e, ainda que conte com definições e visões multifacetadas, oferece bases metodológicas para englobar termos essenciais que promovem a discussão das interfaces da QVT na administração de empresas (Limongi-França, 2012).

Visando uma melhor compreensão acerca do tema, é *mister* saber sobre o que trata de fato a QVT. Para tanto, no tocante aos conceitos, verifica-se que, segundo Walton (1973) a qualidade de vida no trabalho está ligada à necessidade de um ambiente de trabalho humanizado, onde os trabalhadores consigam se sentir bem, e sejam respeitados. Para compreender melhor a qualidade de vida no trabalho, Walton (1973) criou um modelo muito difundido atualmente.

### **2.1.1 Modelo De Walton**

Desde meados de 1950, Walton se dedicou a estudar os fatores que interferem para uma Qualidade de Vida no Trabalho, ele foi o autor que elaborou mais indicadores a serem analisados, sendo no total oito indicadores (ver tabela 1). A ideia central de Walton estava ligada à humanização do ambiente laboral.

**Tabela 1 – Dimensões de Walton para QVT**

<b>DIMENSÕES</b>	<b>VARIÁVEIS</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Remuneração adequada Equidade interna Equidade externa
<b>Condições de trabalho</b>	Ambiente físico Jornada de trabalho
<b>Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais</b>	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Crescimento pessoal Possibilidade de carreira Estabilidade no emprego
<b>Integração social na organização</b>	Igualdade de oportunidades Habilidade social Valores comunitários
<b>Constitucionalismo</b>	Direitos trabalhistas Privacidade Liberdade de expressão Normas e rotinas
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	Papel balanceado no trabalho
<b>Relevância social do trabalho</b>	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade social pelos serviços Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Traduzido e adaptado de Walton (1973)

Assim a partir do modelo de Richard Walton (1973) no campo da QVT, foi promovida a análise de conceitos centrados na compensação remuneratória; condições favoráveis para a atividade laboral; oportunidades imediatas de desenvolvimento; integração e relevância social do trabalho; constitucionalismo na organização do trabalho; trabalho e espaço total para vida; e, relevância social. (Limongi-França, 2012).

O modelo de Walton (1973), é bastante abrangente, possibilitando analisar vários fatores, indispensáveis para oferecer um ambiente humanizado de trabalho.



## 2.2 PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR

A docência de nível superior devido à sua relevância acaba exigindo bastante do profissional, seja em sua prática diária, com cargas horárias exaustivas em sala de aula e também trabalhos em casa, bem como a qualificação exigida, devendo o mesmo se manter sempre atualizado, para não transmitir informações já ultrapassadas aos discentes. Nesta senda, “à docência universitária exige a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Faz parte dessa característica integradora a produção do conhecimento bem como sua socialização” (Veiga, 2006, p. 3).

A capacidade de manter-se saudável ao exercer um trabalho, é uma tarefa árdua. Os desgastes inerentes da profissão, quando aliado a um ambiente de trabalho que não oferece condições favoráveis, pode acabar sendo um fator determinante para o início de enfermidades (França; Rodrigues, 1997).

De acordo com Cruz (2001), o estresse do professor é o somatório de diversas situações adversas, que o mesmo tem que ultrapassar, sendo elas, o esgotamento físico e mental, a pressão que vem com a responsabilidade inerente à profissão, além da necessidade de gerenciar conflitos.

De acordo com os dados extraídos do censo da educação superior de 2021, existem 171.840 (cento e setenta e um mil oitocentos e quarenta) docentes em atuação nas universidades federais, e 151.868, docentes nas universidades particulares (BRASIL, 2022). Em razão da grande quantidade no total de docentes é necessário avaliar as condições em que estes estão trabalhando.

## 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

For realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, por meio da análise documental de dados secundários da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), campus Chapadão do Sul. De acordo com Godoy (2005 *apud* Chueke; Lima, 2012), na pesquisa qualitativa é possível que o pesquisador tenha uma maior maleabilidade no campo de pesquisa, sendo possível ver o problema sob a ótica de quem está sendo abordado.

Ao visar um melhor embasamento da QVT foram utilizados dados oriundos de pesquisas bibliográficas já existentes como: artigos científicos, revistas científicas, dissertações, teses e demais pesquisas científicas.

Também foi realizada uma pesquisa descritiva dos dados coletados. Na pesquisa descritiva, o foco é a descrição mais aprofundada dos fenômenos que criam a realidade de estudo (Triviños, 1987).

Com relação aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa documental com a análise dos dados fornecidos pelo site UFMS e nas legislações acerca do tema.

Por fim, o modelo aplicado no estudo foi o de Richard Walton (1973), sobre a qualidade de vida no trabalho. Isto posto, serão apresentados e analisados os resultados obtidos no próximo tópico do presente artigo.

#### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Como o *lôcus* da pesquisa foi o campus de Chapadão do Sul, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), *mister se faz*, conhecer a criação da referida universidade. A UFMS, foi criada no de 1962, quando o Estado ainda era unificado. Os primeiros cursos ofertados foram o de farmácia e o de odontologia (UFMS, 2023a, p. 14).

Insta salientar que, o campus de Chapadão do Sul está localizado na rodovia MS 306, KM 105, CXP 112, começou sua atividade no ano de 2006, oferecendo o curso de Agronomia. Levando em conta todo o potencial da área, de grande exploração agrícola e florestal. Em 2010 teve início também o curso de Engenharia Florestal e desde 2018 conta também com o curso de Administração (UFMS, 2023a).

**Figura 01 – Fachada do Campus de Chapadão do Sul**



Fonte: UFMS (2015, s. p.).



De acordo com informações extraídas do site institucional do CPCS/UFMS (2023), no ano de 2023, no campus de Chapadão do Sul, haviam 36 docentes, dedicados a atender os estudantes dos cursos ofertados. É *mister*, verificar qual a realidade da qualidade de vida no trabalho, que estes profissionais possuem em seu trabalho. Para tanto no próximo tópico serão apresentados os resultados obtidos, com a presente pesquisa de dados secundários, com base no modelo de Walton (1973) e suas oito dimensões.

#### 4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CPCS/UFMS SEGUNDO AS OITO DIMENSÕES DE WALTON (1973)

##### 4.1.1 Compensação justa e adequada

A primeira dimensão de Walton (1973) aduz sobre a compensação justa e adequada, para isso são analisadas as variáveis, em relação à remuneração adequada, a equidade interna e a externa. O quadro abaixo apresenta a remuneração que o profissional docente aufer, mensalmente:

**Quadro 01 – Quadro de Vencimento de Docentes em 01/05/2023**

20h				40h				DE			
CLASSE	DENOM.	NIVEL	VENC.	CLASSE	DENOM.	NIVEL	VENC.	CLASSE	DENOM.	NIVEL	VENC.
	Titular Livre	U	5204.12		Titular Livre	U	7285.77		Titular Livre	U	10408.24
E	Titular	U	5204.12	E	Titular	U	7285.77	E	Titular	U	10408.24
D	Associado	4	4731.01	D	Associado	4	6623.43	D	Associado	4	9462.03
D	Associado	3	4549.05	D	Associado	3	6368.67	D	Associado	3	9098.11
D	Associado	2	4374.09	D	Associado	2	6123.73	D	Associado	2	8748.19
D	Associado	1	4205.85	D	Associado	1	5888.20	D	Associado	1	8411.72
C	Adjunto	4	3364.69	C	Adjunto	4	4710.55	C	Adjunto	4	6729.37
C	Adjunto	3	3235.27	C	Adjunto	3	4529.39	C	Adjunto	3	6470.55
C	Adjunto	2	3110.84	C	Adjunto	2	4355.18	C	Adjunto	2	6221.68
C	Adjunto	1	2991.19	C	Adjunto	1	4187.67	C	Adjunto	1	5982.39
B	Assistente	2	2835.25	B	Assistente	2	3969.35	B	Assistente	2	5670.51
B	Assistente	1	2700.25	B	Assistente	1	3780.34	B	Assistente	1	5400.48
A	Adjunto-A - se Doutor Assistente-A - se Mestre Auxiliar - se Graduado ou Especialista	2	2559.47	A	Adjunto-A - se Doutor Assistente-A - se Mestre Auxiliar - se Graduado ou Especialista	2	3583.26	A	Adjunto-A - se Doutor Assistente-A - se Mestre Auxiliar - se Graduado ou Especialista	2	5118.95
		1	2437.59			1	3412.63			1	4875.18

Fonte: UFMS, (2023d, p. 1).

No campus de Chapadão do Sul todos os professores trabalham com dedicação exclusiva (UFMS, 2023a p. 10), o que faz com que eles tenham um salário maior em decorrência do incentivo que recebem por parte da instituição.

O incentivo financeiro recebido pelos docentes que optam pela dedicação exclusiva, está previsto expressamente na Lei nº 8.243, de 14 de outubro de 1991, que em seu artigo 1º determina um acréscimo de 55% por cento sobre o vencimento do docente. Ressalta-se que, a UFMS ainda trata sobre esse tema em duas resoluções internas, sendo elas: a resolução

19/2003, e a resolução 13/2002. A primeira dispõe sobre as regras e limitações do docente com dedicação exclusiva, e a segunda sobre a participação em projetos (UFMS, 2014).

O plano de carreira existente acaba se tornando, além de uma grande oportunidade financeira para o docente, um aliado na formação continuada e reciclagem dos mesmos. Fica nítido que, a compensação financeira, com fundamento na análise das dimensões de Walton (1973), ainda é vantajosa pelo incremento sequencial durante a carreira docente.

Além disso, ao comparar o salário médio, de 2,5 salários mínimos, da população local (IBGE, 2021), com os salários dos professores com dedicação exclusiva, percebe-se que a remuneração dos docentes ainda é favorável.

#### **4.1.2 Condições de segurança e saúde no trabalho**

A segunda dimensão do modelo de Walton (1973) avalia as condições de trabalho, analisando as variáveis do ambiente físico e da jornada de trabalho. Isto posto, verificou-se que o campus de chapadão do Sul apresenta uma estrutura aparentemente adequada para atender aos cursos que oferta, uma vez que conta com 11 salas de aula, 28 laboratórios, 5 salas administrativas, 22 gabinetes professores, 1 sala vídeo conferência, 1 auditório, 6 banheiros comuns e 3 refeitórios/copas (CPCS/UFMS, 2023)

É notório que, ainda que exista uma estrutura física aparentemente adequada para os docentes trabalharem, como diversos laboratórios, sala de vídeo conferência e um auditório, não é possível observar uma estrutura voltada para as práticas esportivas, como quadras de esporte, existe tão somente uma academia ao ar-livre para que seja possível a realização de atividades físicas básicas. Sabe-se que o esporte é um grande aliado para QVT, conforme prevê o modelo de Walton, e o campus não consegue ofertar isso nem aos docentes, nem aos discentes.

Outrossim, de acordo com dados extraídos da Comissão Setorial de Avaliação (CSA, 2022), realizada periodicamente, uma vez ao ano, no campus de Chapadão do Sul, tem-se a necessidade de algumas melhorias que impactam diretamente no bem estar do docente. Além da falta de um espaço de lazer, foi apontada a necessidade de uma melhor iluminação, principalmente nas entradas e saídas da universidade. E foi registrada a “necessidade de melhores de equipamentos” no feedback discente (UFMS, 2023a, p.62).

Em relação à jornada de trabalho, a função de docente pode ser exercida de diferentes modos, de acordo com a carga horária, podendo ser de 20 horas, ou de 40 horas. Além disso, os docentes possuem classes diferentes, que vão desde a classe inicial que é a A, podendo

chegar até a classe E.

Neste sentido,

a Lei nº 12.772/2012 dispõe que o ingresso na carreira deve ocorrer sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, além de estabelecer a criação de cargos isolados de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Magistério Superior (UFMS, 2023, p. 111)

Em análise ao tempo que o docente fica à disposição da instituição, não houve nenhum registro que evidencie excesso no tempo de trabalho, ficando a critério do docente, no momento de realizar a inscrição do concurso público para assumir a vaga de professor, verificar a jornada de trabalho que melhor atenda às suas expectativas salariais pessoais.

#### 4.1.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

A terceira dimensão de Walton (1973) dispõe acerca do uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, possuindo como variáveis a autonomia, o significado e a identidade da tarefa, além da variedade de habilidade, e o *feedback* do trabalho. No caso dos docentes do curso de administração, de acordo com os dados extraídos da Comissão Setorial de Avaliação, tem-se que,

todos os docentes elaboram seus planos de atividades docentes. Durante as primeiras semanas do semestre letivo os docentes do curso realizam uma reunião em que são socializados os planos de ensino das disciplinas e os planos de atividades de cada docente. A partir da socialização desses planos os docentes definem trabalhos conjuntos, tais como trabalhos interdisciplinares, projetos de extensão e pesquisa. Durante os semestres letivos as ações são discutidas no dia a dia, considerando que os professores estão alocados em uma sala de professores coletiva, facilitando a interação e a cooperação nas atividades desenvolvidas no curso. (UFMS, 2023a, p. 47).

Foi possível verificar que cada docente possui a liberdade para a elaboração de seu planejamento e plano de ensino, devendo obedecer ao que está previsto na ementa do curso, no entanto a forma que o docente irá ministrar o conteúdo é de responsabilidade do mesmo, não sendo imposto um tipo de metodologia único.

A avaliação anual que acontece todos os anos, é uma forma eficaz de obter *feedback* em relação aos discentes, pois os mesmos têm a oportunidade de apresentar críticas, elogios e sugestões quanto ao trabalho do docente. Desta maneira, em relação aos docentes do curso de administração, na avaliação de 2022, obteve-se o seguinte resultado:

em 2022 a avaliação de disciplinas e seus docentes pelos estudantes mostrou no quadro geral a satisfação obtida com o processo de ensino-aprendizagem desenvolvido pelo corpo docente do curso de Administração. Essa conclusão

pode ser corroborada através da análise realizada pela Coordenadoria do Curso. Observou-se que os resultados obtidos em todas as questões nesse mesmo quesito em 2021 ficaram abaixo dos resultados obtidos em 2022. O resultado reflete o comprometimento do corpo docente do Curso em proporcionar aos alunos um processo de aprendizagem que os coloquem como sujeitos ativos da aprendizagem. A utilização de atividades interdisciplinares e o uso de metodologias ativas têm possibilitado o desenvolvimento de práticas supervisionadas, tornando as aulas motivacionais em consonância com as novas diretrizes curriculares do curso de Administração e com as políticas institucionais de ensino da UFMS. (UFMS, 2023a, p. 35).

Em relação ao *feedback* obtido através da avaliação anual de 2022, os docentes do curso de agronomia, foram avaliados de maneira satisfatória, de modo que foram ponderados além de questões ligadas ao prazo, a metodologia, a qualidade das aulas ministradas, a relevância da mesma para o curso, entre outros requisitos (UFMS, 2023a).

Já no curso de engenharia florestal, o *feedback* também foi positivo, no entanto, foram expostos alguns pontos negativos que merecem atenção, nota-se:

a) o professor deixou de ministrar algumas aulas (3 disciplinas); b) atraso na entrega das notas (2 disciplinas); c) necessidade de melhorias na didática (2 disciplinas); d) insatisfação com os critérios adotados pelo professor nas avaliações das disciplinas (1 disciplina); e) necessidade de melhores equipamentos nas aulas (1 disciplina) (UFMS, 2023a, p.62).

Diante do exposto, ficou evidente que a instituição dá autonomia aos docentes, podendo lecionar utilizando diversas metodologias, segundo a escolha do professor, e garantindo canais para a obtenção de *feedbacks* dos discentes.

Já no tocante ao desenvolvimento de capacidades do docente, uma prática adotada na UFMS é a semana pedagógica, que no ano de 2023 foi realizado entre os dias 27 de fevereiro a 2 de março. Esta semana é muito positiva para o alinhamento pedagógico do ano, bem como para o reforço das metas da universidade, troca de experiências entre os docentes e o desenvolvimento de suas capacidades.

Ainda, é importante destacar que o docente pode gozar de uma licença para realizar um estudo de mestrado ou doutorado. Esta licença está prevista na instrução normativa n.º 27 - PROGEP/UFMS, de 1º de março de 2021.

Esta licença visa incentivar a capacitação e reciclagem do docente, fazendo com que o mesmo tenha segurança para se ausentar o tempo necessário e não ficar economicamente desamparado. Cumpre destacar que a licença possui diversos tempos de duração e o servidor perde apenas as gratificações, que não são parte da estrutura remuneratória do mesmo.

#### 4.1.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Passar-se-á, portanto, à análise da quarta dimensão de Walton (1973), isto é a oportunidade de crescimento e segurança, que possui como variáveis o crescimento pessoal, a possibilidade de carreira e estabilidade no emprego.

Os docentes efetivos são aqueles que ingressaram na universidade por meio de concurso público e possuem estabilidade após o tempo de estágio probatório. Até o ano de 2018, existiam 31 docentes efetivos trabalhando na UFMS, campus de Chapadão do Sul.

Porém, de acordo com dados extraídos do Relatório de Autoavaliação Setorial, de 2022, o campus de Chapadão do Sul da UFMS, tinha, nesse ano, 34 docentes, e todos trabalhavam no regime de dedicação exclusiva. (UFMS, 2023a p. 10). O aumento no número de docentes aponta que a universidade encontra-se cada vez mais consolidada na cidade, podendo proporcionar um bom impacto social no desenvolvimento local.

É importante ressaltar que, a progressão de classe é uma forma de incentivar o docente a permanecer na instituição e se empenhar sempre mais, pois a remuneração também varia, de acordo com a classe do docente. Sobre isso, verifica-se que,

no Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Superior, a mudança de um nível para outro dentro da classe é chamada de progressão e ocorre após o interstício de 02 anos, mediante avaliação de desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão. A promoção na Carreira Docente é a passagem do professor de uma classe para outra subsequente e ocorre levando-se em consideração tempo de serviço, avaliação da chefia imediata e produção acadêmica. A Aceleração da Promoção é passagem do professor para outra classe mediante a apresentação de diploma de mestrado ou doutorado, independente da data-base, desde que o servidor já tenha sido aprovado no Estágio Probatório (UFMS, 2023, p. 112).

Em análise aos dados expostos, verifica-se que a instituição consegue atender à quarta dimensão de Walton.

#### 4.1.5 Integração social na organização

A quinta dimensão de Walton, que versa sobre a integração social na organização e possui como variáveis a igualdade de oportunidades, habilidade social e os valores comunitários, pode ser observada no fato de que existe uma integração interna entre os docentes. Conforme dados extraídos do Sistema de Avaliação Institucional, em análise mais específica sobre os docentes do curso de administração, verificou-se que, “os professores trabalham em uma sala coletiva sem divisórias, que contribui para a integração e a colaboração



no desenvolvimento das atividades” (UFMS, 2023b, p. 36). A ideia deste local conjunto é justamente aumentar a interação, e possibilitar a elaboração de atividades interdisciplinares, para que a instituição também se torne mais forte.

Já em análise aos docentes do curso de agronomia, foi possível observar que houve uma melhora, de acordo com a avaliação institucional, referente às salas dos professores (UFMS, 2022).

No curso de engenharia florestal, foi demonstrada a necessidade de um incentivo maior ao corpo docente, para o mesmo implementar projetos de extensão, dentro do plano de ensino. Para tanto há a necessidade de um trabalho em equipe maior para ser possível a realização do objetivo proposto (UFMS, 2022, p. 71).

Para a gestão da UFMS-Campus Chapadão do sul, é utilizado um tipo de gestão democrática, isto é, colegiada e pautada na descentralização, por meio da operação conjunta dos docentes, da direção, da parte administrativa, conselhos, colegiados e também das comissões (UFMS, 2018).

Por fim, no tocante à igualdade de oportunidades é notório que todos, possuem as mesmas oportunidades, de crescimento e estabilidade, não havendo nenhuma distinção entre os docentes. Restou-se nítido que a instituição atende de maneira satisfatória à quinta dimensão do modelo de Walton.

#### **4.1.6 Constitucionalismo**

A sexta dimensão de Walton prevê sobre o constitucionalismo e tem como variáveis, os direitos trabalhistas, a privacidade, a liberdade de expressão e as normas e rotinas.

Neste sentido, no campus de Chapadão do Sul da UFMS existem divisões internas na estrutura de gestão,

[...] a estrutura administrativa do CPCS é subdividida em órgãos deliberativos e executivos. Ambos obedecem aos mesmos princípios em seu funcionamento, em todas as instâncias nas quais estão subdivididos e nas atividades que desempenham. Os órgãos deliberativos são os colegiados. Já os órgãos executivos são as coordenações de curso, a direção do câmpus (UFMS, 2018, p. 7).

Essa estrutura evidencia que o Constitucionalismo de acordo com a sexta dimensão de Walton, encontra-se presente, haja vista que a Instituição segue essa norma institucional, de gestão, devendo obedecer a todos os critérios jurídicos e administrativos que a gestão determinar. Ainda, por ser uma instituição de ensino pública deve respeitar todas as normas da

administração pública, devendo obedecer às normas do direito público com a transparência dos seus dados, bem como a sua prestação de contas.

Nesta senda, “A Lei federal nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação) estabelece que órgãos e entidades públicas devem divulgar, independentemente de solicitação, informações de interesse geral ou coletivo, exceto as situações especificadas em normativos.” (UFMS, 2023, p. 105).

Assim sendo, a sexta dimensão de Walton apresentada é atendida de maneira satisfatória pela instituição de ensino.

#### **4.1.7 Trabalho e espaço de vida**

A sétima dimensão de Walton dispõe sobre o trabalho e espaço total de vida, possuindo como variável o papel balanceado do trabalho.

Neste sentido a UFMS disponibiliza previamente o calendário acadêmico contendo todos os feriados e recessos, que ajudam o docente a planejar e equilibrar seu trabalho com outras atividades.

O grande diferencial da carreira docente em relação a outras profissões é referente ao direito de 45 dias de férias ao ano, que o docente faz jus, o que auxilia o profissional a manter um tempo de qualidade para com sua família, podendo conciliar de forma harmônica trabalho e vida pessoal.

Com o intuito de ter profissionais qualificados e um bom ambiente laboral a UFMS, dispõe de uma Política de Gestão de Pessoas, que foca em estratégias de gestão para aumentar a satisfação e a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores de modo geral, isto é, dos docentes, técnicos e de quem colabora com a instituição. Através de políticas específicas, buscam cumprir com a missão da universidade e ofertar um desenvolvimento laboral eficiente (UFMS, 2018).

Neste sentido a UFMS, conta com a Secretaria de qualidade de vida no trabalho, está é,

a unidade responsável pela implementação das políticas e diretrizes de prevenção e promoção à saúde ocupacional, medicina do trabalho e assistência psicossocial dos servidores da UFMS. Atua com diversos subprocessos os quais são utilizados para realizar ações com foco na saúde dos servidores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS. É composto por: ações de serviço social, de serviço de psicologia e de medicina do trabalho (UFMS, 2023c, s. p.)

Destarte, todos os docentes podem usufruir do acolhimento psicológico, de serviços

sociais e médicos ofertados pela instituição.

#### 4.1.8 Relevância social do trabalho

A oitava dimensão do modelo de Walton dispõe sobre a relevância social do trabalho, e possui como variáveis a imagem da empresa, a responsabilidade social da empresa, a responsabilidade social pelos serviços e a responsabilidade social pelos empregados.

Com o intuito de reafirmar a responsabilidade da instituição de ensino com os docentes e com a sociedade em geral, a universidade tem adotado as seguintes estratégias como medidas de alcançar a qualidade de vida no trabalho:

assegurar recursos e celebrar parcerias para ações dos programas de prevenção e promoção à saúde ocupacional; Desenvolver ações e programas baseado nas condições de trabalho, satisfação e motivação dos servidores, destacando-se o programa EU RESPEITO, que visam à melhoria da qualidade de vida e bem-estar no trabalho, desde o ingresso até a aposentadoria, com ênfase nas relações de reciprocidade entre servidor e organização; e Promover orientações e avaliações técnicas nos ambientes organizacionais visando à segurança do trabalho (UFMS, 2023b, p. 110).

Fica claro que a instituição visa oferecer qualidade de vida no trabalho aos seus servidores e para tanto estão previstas ações voltadas para um desenvolvimento positivo do docente, durante seu ano funcional. Desta forma, se mostra presente, nos dados secundários, a prática correspondente a oitava e última dimensão do modelo de Walton.

#### 4.2 SÍNTESE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Diante da análise dos documentos disponíveis, no site da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, com base no modelo de Walton (1973), foi possível verificar de forma pormenorizada cada dimensão. Sendo identificado que, de modo geral, ainda que a QVT não seja completamente satisfatória no Campus de Chapadão do Sul, a instituição está buscando e investindo em políticas internas para melhorar a satisfação dos seus colaboradores.

Na tabela 02, são apresentados os principais resultados da pesquisa.

Tabela 02 – Resultado das análises

Dimensões	Pontos Positivos	Pontos Negativos
Compensação justa e adequada	O salário recebido pelos docentes se mostrou adequado em relação ao trabalho executado.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Condições de segurança e saúde no trabalho	Infraestrutura aparentemente adequada, com diversos laboratórios.	Necessidade de melhores equipamentos. Falta de espaços de lazer. Ausência de quadras de esporte.
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia do professor para ministrar as aulas; Ferramenta institucional de <i>feedback</i> de alunos e servidores, por meio da avaliação institucional; Semana pedagógica da UFMS; Licencia de capacitação, para o docente estudar e se especializar.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Oportunidade de crescimento e segurança	Estabilidade e plano de progressão de carreira se destacam como ferramentas positivas na QVT dentro da instituição de ensino.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Integração social na organização	Planejamento conjunto e gestão democrática.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Constitucionalismo	Publicidade das informações, transparência. Responsabilidade de seguir todas as normas da administração pública.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Trabalho e espaço total de vida	Calendário acadêmico, disponibilizado previamente, apontando os feriados, e recessos, que ajudam o docente a planejar e equilibrar o trabalho e a vida pessoal. Direto a férias de 45 dias.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.
Relevância social do trabalho	Preocupação da instituição com a QVT.	Não foram registrados pontos negativos nesta dimensão.

Fonte: Elaboração própria, 2023.

Observa-se, na tabela 2, segundo os dados secundários analisados, que a única esfera que apresentou pontos negativos foi a dimensão sobre as condições de segurança e saúde no trabalho. Sendo identificada a necessidade de melhores equipamentos, a falta de espaços de lazer e a ausência de quadras de esporte.

## 5 CONCLUSÕES

O presente artigo teve como objetivo identificar a qualidade de vida no trabalho dos docentes do campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS. Para isto foram analisados dados secundários, coletados diretamente do site da instituição.

Esta pesquisa teve como base o modelo de Walton (1973), sobre a qualidade de vida no trabalho. Este modelo é pautado em oito dimensões, que segundo o autor precisam ser consideradas a fim de chegar a uma conclusão sobre a QVT em um determinado ambiente laboral.

Os professores universitários foram escolhidos como objeto deste estudo. Neste âmbito, ao realizar a revisão da literatura identificaram-se vários desafios que os docentes enfrentam no seu cotidiano, como lidar com a pressão para atingir os resultados de desempenho estipulados pela instituição, muitas vezes levando trabalho para casa e, portanto, diminuindo o tempo para usufruir da sua vida pessoal.

Foi escolhido como *locus* da presente pesquisa o campus de Chapadão do Sul da UFMS, o qual foi implantado em 2006, e desde então vem crescendo paulatinamente, com o intuito de ofertar uma educação de qualidade e impactar no desenvolvimento local e regional.

Isto posto, passou-se à análise dos dados coletados diretamente do site da instituição, tendo em consideração as oito dimensões do modelo de Walton (1973): compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades pessoais; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. De modo geral verificaram-se pontos positivos, mas também pontos que merecem atenção para serem melhorados.

Dos pontos positivos podem ser destacados principalmente: a estabilidade do docente; autonomia; remuneração justa auferida; direito de gozar de 45 dias de férias ao ano; gestão democrática; publicidade e transparência das informações. Em relação aos pontos negativos, os principais pontos de melhoria são relacionados à estrutura física, considerando a necessidade de melhores equipamentos, falta de espaços de lazer e ausência de quadras de esportes.

Assim sendo, conclui-se, segundo os dados secundários analisados que a QVT no campus Chapadão do Sul da UFMS é positiva, porém é necessário melhorar a estrutura física do campus para poder aumentar a satisfação no trabalho dos docentes desta instituição de



ensino.

A limitação desta pesquisa foi de cunho metodológico, ao realizar especificamente uma análise de dados secundários. Desta forma, sugere-se para posteriores investigações realizar pesquisas qualitativas ou quantitativas com dados primários sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes do campus de Chapadão do Sul da UFMS.

Em termos empíricos os resultados desta pesquisa podem ajudar na tomada de decisões dos dirigentes da instituição, no sentido de melhorar aspectos relacionados à infraestrutura do campus, possibilitando uma melhor qualidade de vida no trabalho dos seus servidores.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior 2021**. Sítio - 2022. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2021/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2021.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf)>. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022.
- CHUEKE, Gabriel Vouga; LIMA, Manolita Correia. Pesquisa Qualitativa.: evolução e critérios. **Revista Espaço Acadêmico**, nº 128, jan. 2012. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Gabriel-Chueke/publication/279664207\\_Pesquisa\\_Qualitativa\\_Evolucao\\_e\\_Criterios/links/55c1758908ae092e96684604/Pesquisa-Qualitativa-Evolucao-e-Criterios.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gabriel-Chueke/publication/279664207_Pesquisa_Qualitativa_Evolucao_e_Criterios/links/55c1758908ae092e96684604/Pesquisa-Qualitativa-Evolucao-e-Criterios.pdf)>. Acesso em: 14 set. 2023.
- CRUZ, R. M. De mal a pior. **Boletim APUFSC**, Florianópolis, n. 366, p.7, 9-13 abr. 2001.
- FRANÇA, Ana C. L.; RODRIGUES, Avelino L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H.; Qualidade de vida no trabalho (QVT) – Uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, 1988.
- FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila
- FONTANA, Clarisse Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE**, São Paulo, v.7.n.7. jul. 2021. ISSN - 2675 – 3375
- FORNO, C. D.; FINGER, I. R. – Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista brasileira de qualidade de vida*, Paraná, v. 07, n. 02, p. 103-112, 2015.
- FRAMENTO, I. V. C.; CABANA, R. L.; **Qualidade de vida no trabalho de docentes de universidades federais no Brasil**. In: Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), Naviraí/MS, v. 6, n. 1, 3 nov. 2022.
- IBGE. **Censo 2021**. 2023. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/chapadao-do-sul/panorama>> Acesso em 23 nov. 2023
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B.; Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, 2019.

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

SAMPAIO, J. R.; Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(1), jan-abr 2012, pp. 121-136.

KUROGI, Márcia Samire. **O discurso dos trabalhadores do departamento de recursos humanos e de outros setores sobre a qualidade de vida no trabalho**: Um estudo de caso em uma indústria alimentícia. 179 fls. 2004. Dissertação. Mestrado em Psicologia da Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2004.

SILVA, Lidiane Rodrigues Campêlo da et al. Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação docente. IX Congresso Nacional de Educação - EDUCERE. III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia. **Anais**. Porto Alegre. 26 a 29 de outubro de 2009. PUCRS. Disponível em: <<https://proinclusao.ufc.br/wp-content/uploads/2021/08/pesquisa-documental.pdf>>. Acesso em 10 set. 2023.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. Unidade 02 – A Pesquisa Científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs). **Métodos de pesquisa**. Coord. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

TIMBÓ, Maria Santa Martins; EUFRÁSIO, Carlos Augusto Fernandes. O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica. **Pensar**, Fortaleza, v. 14, n. 2, p. 344-366, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://ojs.unifor.br/rpen/article/download/1708/1558/5749>>. Acesso em: 15 set 2023.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Docência universitária na educação superior. [s.l.] [s.d]. Disponível em: [http://www.umcpo.com.br/centraldoaluno/arquivos/26\\_11\\_2012\\_218/docencia\\_universitaria\\_na\\_educacao\\_superior.pdf](http://www.umcpo.com.br/centraldoaluno/arquivos/26_11_2012_218/docencia_universitaria_na_educacao_superior.pdf). Acesso em 30 abr 2013.

VILAS BOAS, A. A.; PIRES, A. A. S.; FARIA, D. A.; MORIN, E. M.; Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 19–51, 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Histórico UFMS**. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ufms.br/universidade/historico/>>. Acesso em: 1 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. Câmpus de Chapadão do Sul. **Relatório Anual de Autoavaliação Setorial 2022**. Campo Grande, MS março de 2023a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. Câmpus de Chapadão do Sul. **Plano de Desenvolvimento da Unidade – Câmpus de Chapadão do Sul (CPCS) – PDO 2018 – 2021**. Chapadão do Sul – MS, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. Câmpus de Chapadão do Sul. **Docentes**. 2023b. Disponível em: <<https://cpcs.ufms.br/docentes-cpcs/>>. Acesso em: 1 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Estrutura**: Câmpus Chapadão do Sul. 2015. Disponível em: <<https://cpcs.ufms.br/a-estrutura/>>. Acesso em 01 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI integrado ao Projeto Pedagógico Institucional (PPI) UFMS 2020 – 2024**. Versão 2.2. – Maio 2023. Campo Grande – MS, 2023b.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Secretaria de Qualidade de Vida no Trabalho**. 2023c. Disponível em:

<<https://progep.ufms.br/diretorias/dias/seqv/>> Acesso em 01 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Pagamento.

**Quadro de vencimentos de docente em 01/05/2023**. 2023d. Disponível em: <<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://progep.ufms.br/files/2023/05/docentes-vencimento.pdf>>. Acesso em 01 ago. 2023.

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