

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE UM CAMPUS DA UFMS SOBRE A  
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA, COM BASE NO MODELO DE RICHARD  
WALTON

AMANDA RODRIGUES DA SILVA

Chapadão do Sul - MS

2025

AMANDA RODRIGUES DA SILVA

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE UM CAMPUS DA UFMS SOBRE A  
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA, COM BASE NO MODELO DE RICHARD  
WALTON

Artigo científico apresentado como requisito parcial à aprovação do TCC para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo Curso de Graduação em Administração, Campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rocío del Pilar López Cabana

Coorientadora: Prof<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Susan Yuko Higashi

Chapadão do Sul - MS

2025

## **Agradecimentos**

Agradeço, primeiramente, à minha família, por todo amor, apoio e incentivo ao longo dessa trajetória. Cada palavra de encorajamento e cada gesto de cuidado foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

À minha orientadora e coorientadora, agradeço profundamente pela dedicação, paciência e confiança depositada em mim. Seu apoio foi essencial para a realização deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico.

“Ninguém nega o valor da educação e que um bom professor é imprescindível. Mas, ainda que desejem bons professores para seus filhos, poucos pais desejam que seus filhos sejam professores. Isso nos mostra o reconhecimento que o trabalho de educar é duro, difícil e necessário, mas que permitimos que esses profissionais continuem sendo desvalorizados. Apesar de mal remunerados, com baixo prestígio social e responsabilizados pelo fracasso da educação, grande parte resiste e continua apaixonada pelo seu trabalho.”

(Paulo Freire)

## **Análise da percepção dos docentes de um campus da UFMS sobre a compensação justa e adequada, com base no modelo de Richard Walton**

### **RESUMO**

Este artigo analisa a percepção dos docentes do Campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) sobre a compensação justa e adequada, com base na dimensão proposta por Richard Walton em seu modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, com entrevistas semiestruturadas aplicadas a doze professores de diferentes cursos. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo de Bardin. Os resultados revelaram insatisfação dos docentes em relação à remuneração e aos benefícios recebidos, especialmente quando comparados a outras carreiras do serviço público, além de indicarem um sentimento de desvalorização da profissão docente. Apesar da estrutura salarial interna ser considerada justa, a percepção de equidade externa foi amplamente questionada. O estudo evidencia a importância de políticas institucionais que valorizem o trabalho docente, tanto por meio de uma remuneração mais equitativa quanto pelo reconhecimento simbólico e social da profissão, os quais podem impactar a qualidade do ensino e o bem-estar dos profissionais.

**Palavras-chave:** Ensino Superior; Compensação; Docentes de Universidades Federais, Qualidade de Vida no Trabalho.

**Analysis of the perception of professors on a UFMS campus about fair and adequate compensation, based on Richard Walton's model**

**ABSTRACT**

This article analyzes the perception of professors at the Chapadão do Sul Campus of the Federal University of Mato Grosso do Sul (UFMS) regarding fair and adequate compensation, based on the dimension proposed by Richard Walton in his Quality of Work Life (QWL) model. The research used a qualitative approach, with semi-structured interviews applied to twelve professors from different courses. Data analysis was performed using Bardin's content analysis technique. The results reveal dissatisfaction among teachers regarding the remuneration and benefits received, especially when compared to other careers in the public service, in addition to indicating a feeling of devaluation of the teaching profession. Although the internal salary structure is considered fair, the perception of external equity was widely questioned. The study highlights the importance of institutional policies that value teaching work, both through more equitable remuneration and through symbolic and social recognition of the profession, which can impact the quality of teaching and the well-being of professionals.

**Keywords:** Higher Education; Compensation; Federal university professors; Quality of Life at Work.

## 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema de crescente relevância nas discussões acerca do ambiente laboral, especialmente no contexto educacional, no qual o bem-estar dos docentes exerce um impacto direto sobre a qualidade do ensino e a formação dos alunos (Tsuboi; Rosim, 2022). Desde a Revolução Industrial, o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida humana, demandando, assim, uma compreensão aprofundada de suas implicações nas esferas social, cultural e psicológica. Nesse cenário, a abordagem proposta por Richard Walton destaca-se por considerar a humanização do trabalho e a responsabilidade social das organizações, apresentando critérios que incluem, entre outros, a compensação justa e adequada (Walton, 1973).

A compensação, enquanto um dos pilares da QVT, abrange não apenas a remuneração financeira, mas também os benefícios e o reconhecimento que os profissionais recebem por suas contribuições (Walton, 1973). Essa dimensão revela-se particularmente significativa no âmbito das universidades públicas, nas quais os docentes enfrentam exigências crescentes relacionadas à escolarização, à atualização profissional e à produtividade (Pereira *et al.*, 2020), essa pressão por resultados, podem resultar em sobrecargas de trabalho que podem comprometer a saúde mental e emocional dos educadores (Pecinato, 2024). Tal cenário evidencia a urgência de se discutir formas de assegurar uma compensação que reflita adequadamente essas demandas, promovendo, não apenas a satisfação dos docentes, mas também a eficácia das instituições de ensino.

Além disso, a inadequação da compensação pode gerar desmotivação e desengajamento, impactando negativamente a qualidade do ensino e a experiência dos alunos, conforme o demonstrado na pesquisa de Knüppe (2006), a qual evidenciou que a motivação dos alunos está ligada a motivação dos professores.

As instituições de educação superior estão, frequentemente, submetidas a avaliações rigorosas em relação a seus desempenhos acadêmicos e administrativos, e um corpo docente valorizado e satisfeito é fundamental para a obtenção de altos padrões de qualidade. Portanto, compreender a percepção dos docentes acerca da QVT, com ênfase na compensação, torna-se uma tarefa imprescindível para a melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, da formação oferecida.

Diante desse cenário, a presente pesquisa buscou responder à seguinte questão: como os docentes do campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) percebem sua qualidade de vida no trabalho em relação à compensação recebida? Desta forma, este artigo tem como objetivo analisar a percepção dos docentes do Campus de Chapadão do Sul da

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), sobre a compensação justa e adequada, fundamentada no modelo teórico de Richard Walton, sobre a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas para coleta de dados, posteriormente analisados por meio da análise de conteúdo de Bardin (2016).

Esta pesquisa, contribui para a identificação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, beneficiando não apenas o bem-estar dos docentes, mas também a qualidade do ensino e a formação dos estudantes. Ademais, a investigação oferece subsídios para que as instituições desenvolvam políticas mais eficazes de valorização e reconhecimento dos profissionais, estabelecendo um ciclo virtuoso que favoreça toda a comunidade acadêmica.

O presente artigo está estruturado em cinco partes. A primeira parte corresponde à introdução. A segunda parte abrange o referencial teórico, no qual são apresentados os principais conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho, com ênfase na dimensão de compensação justa e adequada do modelo de Richard Walton. A terceira parte descreve a metodologia adotada para a condução da pesquisa. Na quarta parte, são expostos os dados coletados, seguidos da análise e discussão dos resultados obtidos. Por fim, a quinta parte compreende as considerações finais, seguidas das referências bibliográficas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Nos últimos anos, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emergiu como um tema de grande relevância e interesse no contexto organizacional, impulsionado pela crescente conscientização sobre a importância do bem-estar dos colaboradores para o sucesso global das empresas. Segundo a perspectiva de Conte (2003), a relevância da QVT está intrinsecamente ligada ao fato da dedicação de mais de 8 horas diárias ao ambiente profissional, ao longo de aproximadamente 50 anos de nossa existência. Não se tratando apenas de trazer os problemas domésticos para o trabalho, mas também de levar para casa as preocupações, estresses e angústias acumuladas durante a jornada laboral.

Originando-se das bases estabelecidas por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, durante o desenvolvimento da teoria sociotécnica, os estudos sobre QVT têm como fundamentos a análise da interação entre indivíduos, ambiente de trabalho e estrutura organizacional

(França *et al.*, 2025). Nesse sentido, a QVT pode ser compreendida como um campo multidisciplinar que busca examinar as condições de vida no ambiente laboral, englobando uma ampla gama de aspectos que vão desde a saúde física e mental dos colaboradores até sua satisfação com o trabalho e seu desenvolvimento profissional (Boas; Morin, 2023). Esses aspectos incluem não apenas a segurança no trabalho, mas também a capacidade de conciliação entre vida pessoal e profissional, o reconhecimento e a valorização do esforço individual, além da possibilidade de participação nas decisões que afetam seu trabalho (Aquino; Fernandes, 2013).

É importante ressaltar que a QVT não se limita apenas a medidas de bem-estar individual, mas também incorpora aspectos relacionados à humanização do trabalho e à responsabilidade social das organizações. Esse enfoque vai ao encontro das crescentes demandas da sociedade por ambientes laborais mais éticos, inclusivos e sustentáveis (Walton, 1973).

A implementação eficaz de práticas voltadas para a melhoria da QVT pode trazer diversos benefícios para as organizações, tais como a redução do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, o aumento da motivação e do comprometimento com os objetivos da empresa, bem como o estímulo à criatividade e à inovação. Além disso, um ambiente de trabalho que prioriza a QVT tende a atrair e reter talentos, tornando-se um diferencial competitivo no mercado (Santos Junior, 2024).

No setor público brasileiro, apesar dos avanços proporcionados por legislações como a Lei 8.112/1990 (Brasil, 1990), que instituiu o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, as políticas voltadas para a QVT ainda carecem de uma abordagem estratégica e abrangente. Embora os servidores valorizem a conciliação entre vida pessoal e profissional, há um elevado nível de insatisfação quanto à remuneração e à falta de reconhecimento (Alfenas, 2013).

Nesse contexto, ainda segundo Alfenas (2013), os gestores enfrentam desafios na implementação de programas eficazes de QVT, muitas vezes limitados a iniciativas assistencialistas que não resolvem problemas estruturais. Para que haja avanços significativos, faz-se necessário um modelo de gestão mais proativo, focado em estratégias preventivas e alinhadas às necessidades reais dos servidores. Somente por meio de uma abordagem integrada e sustentável será possível promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, refletindo na qualidade dos serviços públicos oferecidos à população.

Diante desses desafios, a necessidade de estratégias voltadas para a melhoria da QVT torna-se ainda mais evidente, especialmente em contextos específicos, como o dos docentes universitários – um tema que será aprofundado posteriormente. Para compreender e estruturar melhor esse

conceito, Richard Walton (1973) desenvolveu um modelo que organiza a QVT em oito dimensões fundamentais, abordando desde a compensação justa até a relevância social da vida no Trabalho. Dessa forma, o modelo de Walton serve como uma base teórica para analisar e implementar estratégias que melhorem as condições de trabalho, garantindo que a QVT não seja apenas uma preocupação abstrata, mas sim um conjunto de práticas concretas voltadas para a satisfação e o desenvolvimento dos colaboradores.

## 2.2 MODELO DE WALTON

Richard E. Walton é um acadêmico renomado na área de gestão de pessoas e é amplamente conhecido por seu modelo de Qualidade de Vida no Trabalho. Este modelo, proposto em 1973, é considerado um dos mais abrangentes na área e tem sido usado como base para muitas pesquisas e práticas de gestão de pessoas (Pedroso; Pilatti, 2010).

Walton (1973) argumenta que a qualidade de vida no trabalho não se refere apenas à satisfação no trabalho, mas também a uma gama mais ampla de necessidades humanas que devem ser atendidas no ambiente de trabalho. Ele identificou oito dimensões principais que compõem a QVT:

**I. Compensação justa e adequada:** Este critério vai além da mera remuneração financeira. Envolve a equidade salarial em comparação com outras ocupações similares, considerando também o valor percebido pela comunidade em relação ao trabalho desempenhado. Além disso, aborda a importância do salário para a satisfação e motivação do funcionário, levando em conta as suas expectativas e necessidades financeiras.

**II. Condições de segurança e saúde no trabalho:** Compreende não apenas aspectos físicos, como a segurança no ambiente de trabalho e a exposição a riscos ocupacionais, mas também fatores ergonômicos, climáticos e organizacionais que possam impactar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Isso inclui a adequação do espaço físico, a disponibilidade de equipamentos de proteção e a gestão adequada da carga de trabalho.

**III. Utilização e desenvolvimento de capacidades:** O desenvolvimento é impulsionado por cinco variáveis essenciais. A primeira é a autonomia, que permite ao funcionário ter controle sobre suas ações. A segunda é o uso de habilidades múltiplas, permitindo que o empregado aplique suas competências diversas. A terceira é o acesso a informações e perspectivas relevantes, que ajudam o funcionário a entender o impacto de suas ações. A quarta é a realização de tarefas completas, que proporciona uma sensação de realização. Por fim, o planejamento envolve o funcionário na

estratégia e implementação, aumentando o engajamento e a propriedade do trabalho. Estes elementos juntos promovem um ambiente de trabalho propício para o desenvolvimento.

**IV. Oportunidade de Crescimento e Segurança:** Nesse aspecto, verifica-se a existência de oportunidades para avançar na hierarquia da instituição ou para o desenvolvimento pessoal por meio do aprimoramento de habilidades específicas. Essa avaliação considera fatores como crescimento individual, perspectivas de carreira e segurança no emprego.

**V. Integração Social na Organização:** Este critério enfatiza a importância de promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde os funcionários se sintam valorizados e integrados à cultura organizacional. Isso envolve a prevenção de discriminação, o estímulo à diversidade e a criação de oportunidades para o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais positivos.

**VI. Garantias constitucionais:** Além de garantir o cumprimento das leis trabalhistas, este critério aborda a proteção dos direitos civis dos trabalhadores, incluindo aspectos como liberdade de expressão, igualdade de oportunidades, e respeito à privacidade e dignidade no local de trabalho.

**VII. Trabalho e espaço total da vida:** Reconhece a importância de promover um equilíbrio saudável entre as demandas do trabalho e as responsabilidades pessoais e familiares dos colaboradores. Isso inclui a implementação de políticas de flexibilidade de horário, programas de apoio à parentalidade e a promoção de uma cultura que valorize o tempo livre e o bem-estar fora do ambiente de trabalho.

**VIII. Relevância Social da vida no Trabalho:** Este critério destaca a importância de garantir que o trabalho realizado pelos colaboradores seja percebido como socialmente significativo e valorizado pela sociedade. Isso pode ser alcançado por meio do alinhamento dos objetivos organizacionais com os valores e necessidades da comunidade, e pela comunicação transparente sobre o impacto positivo das atividades da empresa na sociedade em geral.

A Tabela 1 apresenta os fatores e dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo o modelo de Walton. Essa estrutura permite identificar aspectos essenciais do ambiente laboral, facilitando a análise do bem-estar no contexto organizacional.

**Tabela 1 – Fatores e Dimensões da QVT**

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
<b>1. Compensação justa e adequada</b>	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
<b>2. Condições de segurança e saúde no trabalho</b>	4. Jornada de Trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
<b>3. Utilização e desenvolvimento de capacidades</b>	6. Autonomia

	7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retroação e retroinformação
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
<b>5. Integração social na organização</b>	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
<b>6. Garantias constitucionais</b>	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade Pessoal 19. Liberdade de Expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
<b>7. Trabalho e espaço total de vida</b>	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
<b>8. Relevância social da vida no trabalho</b>	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

**Fonte:** Traduzido e adaptado de Walton (1973).

Desta forma observa-se que o modelo proposto por Walton (1973) é bastante abrangente, pois tem em consideração uma variedade ampla de fatores para analisar a existência de um ambiente de trabalho humanizado. Considerando que o objetivo desta pesquisa é a análise da compensação justa e adequada, segundo o modelo de Walton, no tópico subsequente, será explorada de maneira mais aprofundada esta dimensão.

### 2.2.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

A compensação justa e adequada, primeira dimensão proposta por Walton (1973), está diretamente relacionada à percepção de equidade e reconhecimento dos profissionais pelo trabalho que realizam. Esse conceito ultrapassa a simples remuneração monetária, abrangendo também benefícios, recompensas simbólicas, reconhecimento e valorização no ambiente de trabalho.

Segundo Carminatti (2017) a compensação justa e adequada pode ser considerada um dos aspectos mais relevantes à QVT, visto que é considerado um fator essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade. Ainda, na visão de Carminatti (2017, p. 10-11) “o salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de ganhar a vida, embora a compensação não se limite apenas ao salário”. Dessa forma, os treinamentos que a empresa proporciona e o grau de responsabilidade exigido no trabalho, a capacidade financeira da empresa para pagar determinados salários, entre outros, também são

aspectos que devem ser levados em consideração para avaliar se a remuneração recebida está sendo justa e adequada ao trabalho (Ferreira; Mendonça, 2012).

No contexto da educação superior pública, a compensação dos docentes frequentemente é alvo de debates, devido à disparidade entre as exigências da profissão — como dedicação à pesquisa, ensino e extensão — e a percepção de desfalque salarial (Nogueira, 2023). Segundo Walton (1973) uma compensação considerada justa deve levar em conta tanto a equidade interna, que avalia a compatibilidade salarial entre cargos e responsabilidades dentro da organização, quanto a equidade externa, que analisa a competitividade salarial em relação ao mercado de trabalho.

Além disso, os benefícios intangíveis, como reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento, também são cruciais para fortalecer o sentimento de justiça e valorização. Essa percepção destaca que o equilíbrio entre os aspectos financeiros e os fatores simbólicos é essencial para a satisfação dos colaboradores (Aragão; Maranhão, 2020).

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS

A qualidade de vida no trabalho é um conceito cada vez mais relevante, especialmente no contexto dos docentes universitários, cuja influência não se limita apenas ao ambiente educacional, mas também à sociedade como um todo (Pizzio; Klein, 2015). A QVT desses profissionais não apenas afeta sua própria saúde e bem-estar, mas também pode ter um impacto direto na qualidade do ensino, na produção acadêmica e na formação dos futuros profissionais.

A carga de trabalho é um dos principais aspectos que influenciam a QVT dos docentes universitários. O tempo dedicado às aulas, preparação de material, orientação de alunos e pesquisa muitas vezes excede o horário formal de trabalho, levando a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a pressão por produtividade e publicações acadêmicas pode aumentar ainda mais essa carga, impactando negativamente a saúde física e mental dos docentes (Oliveira et al., 2017).

O apoio institucional desempenha um papel fundamental na QVT dos docentes universitários. Políticas que promovem um ambiente de trabalho saudável, o reconhecimento do esforço e a valorização do trabalho docente são essenciais para o bem-estar dos professores. A falta de suporte institucional pode levar a sentimentos de desvalorização e frustração, comprometendo a motivação e o engajamento no trabalho (Pizzio; Klein; 2015).

As relações interpessoais também são um aspecto importante da QVT. Um ambiente de trabalho positivo, baseado no respeito mútuo, na colaboração e na comunicação eficaz, contribui

para o bem-estar dos docentes. Por outro lado, conflitos interpessoais, assédio e falta de reconhecimento podem criar um ambiente tóxico que pode prejudicar a saúde mental e emocional dos professores (Nery *et al.*, 2024).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é outro fator-chave na QVT dos docentes universitários. A sobrecarga de trabalho e a falta de tempo para atividades fora do ambiente acadêmico podem resultar em esgotamento e insatisfação profissional. Dessa forma, é fundamental que as instituições reconheçam a importância de proporcionar condições que permitam aos docentes tempo adequado para descanso, lazer e atividades pessoais, favorecendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal (Santos Junior, 2024).

Ainda, durante a pandemia da COVID-19, ocorrida entre os anos de 2020 e 2023, se intensificaram as dificuldades enfrentadas pelos docentes universitários. A necessidade de adaptação ao ensino remoto aumentou significativamente a carga de trabalho, trazendo estresse adicional devido à incerteza e à pressão para manter a qualidade do ensino em um ambiente virtual. Além disso, o isolamento social e as restrições de mobilidade impactaram negativamente a separação entre trabalho e vida pessoal, agravando a sensação de exaustão entre os professores (Matias *et al.*, 2023).

Juridicamente, a legislação trabalhista brasileira exerce um papel essencial ao estabelecer normas que regulamentam as relações de trabalho, incluindo aspectos como remuneração, benefícios e direitos dos docentes. A nível federal, esses profissionais são regidos por um conjunto de leis específicas que visam assegurar condições dignas de exercício profissional. Entre essas normas, destaca-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que consagra, em seu artigo 206, inciso V, o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar (Brasil, 1988).

Os docentes vinculados à esfera federal têm sua carreira regida principalmente pela Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais. No que tange à remuneração, a lei estabelece os critérios para fixação de salários, gratificações e adicionais, bem como a progressão funcional e a estabilidade. Especificamente para os professores das universidades e institutos federais, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, instituído pela Lei nº 12.772/2012, regulamenta os parâmetros salariais e os critérios de progressão e promoção na carreira. Esse plano organiza a carreira em níveis e classes, com progressão baseada em titulação acadêmica e tempo de serviço (Brasil, 2012).

A qualidade de vida no trabalho dos docentes universitários não deve ser vista apenas como um benefício individual, mas como um elemento estratégico para a educação e para a sociedade. É importante considerar que, além das condições estruturais e institucionais, a valorização do docente

passa também pelo reconhecimento do papel social que ele exerce, já que o ambiente acadêmico é um espaço de transformação, onde o conhecimento é não só transmitido, mas também criado e compartilhado. Portanto, para que as instituições de ensino possam, de fato, cumprir seu papel de promover a educação de qualidade, é essencial que reconheçam o docente não apenas como um executor de tarefas, mas como um ser humano, com necessidades e direitos que merecem atenção e cuidado.

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

A pesquisa foi desenvolvida com base em uma abordagem qualitativa, a qual se concentra na compreensão profunda e detalhada de fenômenos sociais e comportamentais, utilizando dados não numéricos (Turato, 2005). Também foi adotado o método descritivo, que visa descrever as características de um fenômeno, população ou situação, sem manipular variáveis ou tentar estabelecer relações de causa e efeito (Gil, 2008).

Inicialmente, foi realizado um primeiro contato com os docentes por meio de e-mail, com o objetivo de convidá-los a participar da pesquisa. Dos 33 docentes contatados, 12 aceitaram o convite, representando diferentes cursos. As entrevistas foram conduzidas presencialmente no campus da UFMS, localizado em Chapadão do Sul, nos meses de abril e maio do ano de 2024, utilizando-se um roteiro de entrevista semiestruturado.

As entrevistas foram conduzidas presencialmente no Campus de Chapadão do Sul (CPCS), sendo a amostra composta por doze docentes de diferentes cursos do CPCS, com o objetivo de identificar e descrever as percepções destes sobre a qualidade de vida no trabalho na instituição.

As entrevistas foram gravadas, com a devida autorização dos participantes, para posterior transcrição e análise, todos tiveram acesso antecipado e concordaram em assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. As transcrições foram armazenadas em arquivos digitais, com acesso restrito exclusivamente à equipe da pesquisa. O material será mantido em arquivo por um período mínimo de cinco anos, em conformidade com a Resolução CNS nº 466/12.

A análise dos dados foi conduzida com base na metodologia qualitativa de análise de conteúdo, conforme os procedimentos propostos por Laurence Bardin (2016). Trata-se de uma técnica de pesquisa utilizada para interpretar e analisar conteúdos textuais, visuais ou sonoros, com o objetivo de extrair significados e identificar padrões ou categorias. Bardin (2016) elaborou um método sistemático e estruturado para a análise dos conteúdos, que envolve três etapas principais:

**I. Pré-análise:** Na primeira fase da análise dos dados, foi realizada uma leitura inicial do material coletado, com o objetivo de familiarizar-se com os dados e identificar as categorias iniciais para a pesquisa. Essa etapa ajudou a entender os principais temas que surgiram durante a exploração mais profunda do conteúdo.

**II. Exploração do material:** Durante essa fase, os dados foram divididos em unidades de análise (temas, ideias ou palavras-chave), e categorias mais detalhadas foram estabelecidas para organizar o material. O foco foi examinar as questões relacionadas à compensação justa e adequada dos docentes, conforme o modelo de Walton, criando subcategorias para aspectos específicos dessa compensação, como reconhecimento e benefícios. A codificação de trechos das entrevistas permitiu uma análise comparativa entre os depoimentos dos docentes, criando padrões e contrastes entre as respostas.

**III. Tratamento dos resultados:** a etapa de inferência envolveu a interpretação dos resultados das entrevistas e a comparação com as teorias sobre qualidade de vida no trabalho e compensação justa. A análise dos dados permitiu a construção de um panorama sobre como os docentes percebem a compensação oferecida pela instituição, relacionando esses dados às categorias teóricas de Walton, como reconhecimento e benefícios. As conclusões extraídas da análise de conteúdo ajudaram a contextualizar as percepções dos docentes sobre sua qualidade de vida no trabalho e a relação com a compensação.

Bardin (2016) enfatiza que a análise de conteúdo é uma técnica flexível que pode ser aplicada em diferentes contextos, como pesquisas sociais, psicológicas, educacionais, de comunicação e outras áreas. Ela possibilita a compreensão de aspectos subjetivos e simbólicos do conteúdo, buscando uma análise mais profunda além da superfície do material.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 DADOS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na cidade de Chapadão do Sul, município localizado no estado de Mato Grosso do Sul, na região Centro-Oeste do Brasil. A cidade está situada uma latitude de aproximadamente 18°47' sul e longitude de 52°37' oeste, com uma altitude de 812 metros, a aproximadamente 330 km da capital, Campo Grande (Google, 2025), e é reconhecida por sua crescente urbanização e desenvolvimento. No entanto, apesar de seu avanço econômico, Chapadão do Sul apresenta um custo de vida elevado em comparação a outras cidades da região. Isso ficou

evidente na pesquisa realizada por acadêmicos de Administração da UFMS, onde foi coletado uma série de dados importantes sobre a Cesta Básica em Chapadão do Sul, em agosto de 2024 (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2024a).

O custo médio da Cesta Básica em agosto de 2024 foi de R\$686,73. Quando comparado com o salário-mínimo líquido, um trabalhador que recebe o piso salarial nacional comprometeu, em média, 48,64% do seu rendimento para adquirir a Cesta Básica em 2024, precisando de 107 horas de trabalho para adquirir itens básicos. Para a aquisição de itens adicionais da cesta básica são necessárias 91,75 horas de trabalho, custando R\$588,85. Isso reflete em como os preços impactam diretamente o orçamento das famílias, principalmente aquelas com menor renda. A pesquisa também destacou que o salário-mínimo necessário para a sobrevivência em Chapadão do Sul, considerando os preços da cesta básica, seria de R\$5.769,24. Em comparação com outras capitais, Chapadão do Sul ocupa o 7º lugar no *ranking* das cidades mais caras em relação à cesta básica, ficando abaixo de Campo Grande, que apresentou uma cesta com valor de R\$714,60 (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2024a).

Todos os entrevistados são professores do ensino superior, com formação acadêmica em nível de Doutorado, atuando em regime de dedicação exclusiva, o que exige que se dediquem integralmente às atividades acadêmicas, sem vínculo com outras instituições. A carga horária semanal de trabalho é de 40 horas, distribuídas entre ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas. Em relação à remuneração, os salários brutos variam entre aproximadamente R\$10.000,00 e R\$25.000,00, dependendo do tempo de serviço, da progressão na carreira e de outros benefícios específicos da instituição.

Na tabela 2, alguns dados dos participantes, utilizando nomes fictícios, são apresentados:

**Tabela 2 - Dados dos Entrevistados**

NOME	CURSO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	FORMAÇÃO
<b>Esmeralda</b>	A	Professor do Magisterio Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Tulio</b>	B	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Bernardo</b>	C	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Amélia</b>	B	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Aline</b>	C	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>James</b>	B	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado

<b>Isabela</b>	C	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Gregory</b>	B	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Carmélia</b>	B	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Lucas</b>	A	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Heitor</b>	A	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado
<b>Fátima</b>	C	Professor do Magistério Superior	Dedicação Exclusiva	Doutorado

Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à remuneração, a Tabela 3 apresenta a estrutura da base salarial dos docentes utilizada pela universidade no ano de 2024. Nota-se que essa estrutura prevê uma longa trajetória de progressão na carreira docente. Importa destacar que os valores indicados correspondem ao período em que as entrevistas foram realizadas. Embora tenha ocorrido um reajuste salarial posteriormente, a pesquisa considerou os valores vigentes à época, de modo a manter a exatidão das informações em relação às percepções dos docentes entrevistados.

**Tabela 3 - Tabela Salarial de Docentes**

TABELA SALARIAL - A PARTIR DE 01/05/2023						
MAGISTÉRIO SUPERIOR - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA						
Classe / Nível				DOUTORADO		
				Venc. Básico	RT	Total
	Titular Livre	801	U	R\$ 10.408,24	R\$ 11.969,48	R\$ 22.377,72
<b>Classe E (8)</b>	Titular	801	U	R\$ 10.408,24	R\$ 11.969,48	R\$ 22.377,72
<b>Classe D (7)</b>	Associado	704	4	R\$ 9.462,03	R\$ 10.881,34	R\$ 20.343,37
		703	3	R\$ 9.098,11	R\$ 10.462,82	R\$ 19.560,93
		702	2	R\$ 8.748,19	R\$ 10.060,41	R\$ 18.808,60
		701	1	R\$ 8.411,72	R\$ 9.673,47	R\$ 18.085,19
<b>Classe C (6)</b>	Adjunto	604	4	R\$ 6.729,37	R\$ 7.738,77	R\$ 14.468,14
		603	3	R\$ 6.470,55	R\$ 7.441,14	R\$ 13.911,69
		602	2	R\$ 6.221,68	R\$ 7.154,93	R\$ 13.376,61
		601	1	R\$ 5.982,39	R\$ 6.879,74	R\$ 12.862,13
<b>Classe B (5)</b>	Assistente	502	2	R\$ 5.670,51	R\$ 6.521,09	R\$ 12.191,60
		501	1	R\$ 5.400,48	R\$ 6.210,56	R\$ 11.611,04
<b>Classe A (4)</b>	Adjunto A - Doutor	602	2	R\$ 5.118,95	R\$ 5.886,78	R\$ 11.005,73

		601	1	R\$ 4.875,18	R\$ 5.606,46	R\$ 10.481,64
Assistente A - Mestre		501	2	R\$ 5.118,95	R\$ 5.886,78	R\$ 11.005,73
		502	1	R\$ 4.875,18	R\$ 5.606,46	R\$ 10.481,64
Auxiliar - Graduado/Especialista		402	2	R\$ 5.118,95	R\$ 5.886,78	R\$ 11.005,73
		401	1	R\$ 4.875,18	R\$ 5.606,46	R\$ 10.481,64

Fonte: Adaptado de SEPAG/UFMS, 2023

A progressão funcional e a promoção são formas de evolução na carreira docente, diferenciando-se pelo nível de avanço. Enquanto a progressão representa a passagem para o nível de vencimento seguinte dentro da mesma classe, a promoção ocorre quando o docente muda para uma classe superior. Esse avanço pode ser acelerado com base na titulação, permitindo que mestres e doutores ingressem diretamente em níveis mais elevados. Para garantir a progressão ou promoção, o docente passa por um processo de avaliação que inclui a elaboração do Plano de Atividades, onde são planejadas suas ações semestrais, e do Relatório de Desempenho, que mede sua produtividade conforme critérios estabelecidos. A pontuação obtida ao longo do biênio anterior à data-base é determinante para a evolução na carreira. Assim, é fundamental que o docente cumpra os prazos estabelecidos, mantenha seu currículo atualizado na Plataforma Lattes e apresente documentos comprobatórios sempre que necessário (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2024b).

#### 4.2 PERCEPÇÃO DOS DOCENTES EM RELAÇÃO A COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

O roteiro de entrevista adotado foi composto por perguntas abertas, o que possibilitou captar o contexto mais amplo e aprofundado das percepções dos docentes sobre o tema em questão. Dessa forma, os participantes tiveram a oportunidade de expressar suas opiniões de maneira mais detalhada, permitindo uma análise mais rica e significativa dos dados coletados.

A Tabela 4 apresenta uma síntese das respostas obtidas, oferecendo uma visão geral sobre a percepção dos docentes em relação à compensação e aos benefícios recebidos. É importante destacar que, para preservar o sigilo e garantir o anonimato dos entrevistados, todos os nomes mencionados no estudo são fictícios.

**Tabela 4 - Percepção dos Docentes em relação a compensação justa e adequada**

NOME	SALÁRIOS	BENEFÍCIOS
Esmeralda	Se sente satisfeito com o salário que recebe, mas considera que a remuneração não é proporcional à sua	Embora os benefícios oferecidos sejam adequados, acredita que os valores são menores do

	qualificação, especialmente em comparação com outros setores do serviço público.	que os oferecidos em outras áreas do serviço público.
<b>Tulio</b>	Expressa insatisfação com seu salário atual, afirmando que a educação é desvalorizada em comparação com outras áreas no setor federal. Acredita que, apesar da importância de seu trabalho, a remuneração é inferior à de outros profissionais com qualificações e responsabilidades semelhantes.	Os benefícios oferecidos, como auxílio alimentação e plano de saúde, também são considerados insuficientes.
<b>Bernardo</b>	Expressa insatisfação com seu salário atual, especialmente ao comparar com o que profissionais similares ganham no judiciário.	Também aponta que o auxílio alimentação é significativamente menor do que o pago no judiciário, o que considera injusto.
<b>Amélia</b>	Considera seu salário justo em comparação com o salário mínimo, mas sente que o poder aquisitivo diminuiu desde que começou a trabalhar, acredita que um reajuste seria apropriado.	Critica o valor da alimentação fornecida e a falta de auxílio para transporte. Embora o plano de saúde seja aceitável, a alimentação e o transporte precisam de melhorias.
<b>Aline</b>	Sente que o salário não é completamente justo para a função de professor, acreditando que os professores deveriam ser mais valorizados.	Embora esteja satisfeito com os benefícios de transporte e alimentação, critica a falta de um plano de saúde fornecido pela instituição, o que considera uma lacuna significativa.
<b>James</b>	Considera seu salário bom, mas o desconto por impostos e contribuições é significativo, resultando em um valor líquido de apenas 70% do bruto.	Não está satisfeito com os benefícios oferecidos, como auxílio transporte, alimentação e saúde, que considera baixos comparados com outros setores públicos. A diferença de benefícios entre os poderes também o incomoda.
<b>Isabela</b>	Considera que o salário atual da carreira docente em instituições federais está defasado, com uma defasagem de mais de 30% em relação ao necessário. Acha o salário ruim, mas não injusto em termos absolutos.	Está satisfeito com os benefícios como alimentação e saúde, mas enfatiza que a principal questão é a necessidade de um reajuste salarial real.
<b>Gregory</b>	Considera seu salário insatisfatório, principalmente devido ao alto custo de vida em Chapadão, onde os preços são elevados e o poder de compra do seu salário é reduzido. Embora reconheça que o salário é bom comparado a outras cidades, sente que a compensação não corresponde às despesas e à qualidade de vida local.	Critica os benefícios oferecidos pela instituição, como auxílio alimentação e ressarcimento de saúde, que considera insuficientes.
<b>Carmélia</b>	Está insatisfeito com seu salário atual, que considera desvalorizado em relação ao poder de compra ao longo dos anos.	Os benefícios como alimentação, saúde e transporte são insuficientes e não atendem suas necessidades.
<b>Lucas</b>	Considera o insatisfatório e expressa descontentamento com a falta de reajustes consistentes, especialmente comparando-o com o de outras universidades.	Os benefícios, como auxílio alimentação e saúde, estão aquém das expectativas e não acompanham o aumento dos custos de vida, o que gera uma crescente diferença em relação a outros setores.
<b>Heitor</b>	Considera seu salário satisfatório, considera que a compensação é justa para a condição de trabalho atual.	Está satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição, não tem queixas significativas sobre os benefícios como alimentação e transporte.
<b>Fátima</b>	Não está satisfeito com seu salário, pois ainda não atingiu o piso salarial adequado para sua profissão.	Os benefícios oferecidos pela instituição são limitados, com apenas vale-alimentação disponível e outros benefícios como transporte e saúde ausentes.

**Fonte: Elaborado pela Autora**

Após entender a percepção geral de cada entrevistado, é possível aprofundar a análise nos temas mais recorrentes durante as entrevistas. Essa etapa permitirá uma compreensão mais detalhada dos principais pontos discutidos, identificando padrões, divergências e possíveis insights que contribuirão para uma visão mais abrangente do estudo.

#### 4.2.1 INSATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO SALÁRIO E BENEFÍCIOS

Ao analisar a percepção dos docentes, percebeu-se que a maioria demonstrava insatisfação com seu salário. Considerando os dados apresentados na tabela 3, é possível afirmar que a equidade interna é justa, uma vez que segue uma progressão de carreira bem estruturada e sem distinções. Contudo, a principal queixa mencionada está relacionada à equidade externa, sendo amplamente destacada a defasagem salarial em comparação com outras áreas do setor público. Além disso, muitos apontam a perda progressiva do poder de compra ao longo dos anos, o que tem gerado insatisfação. Essa percepção fica evidente nas falas de Esmeralda, James e Isabela:

Para mim, é um salário... bom. A única ressalva é que outros serviços públicos, que muitas das vezes fazem serviços semelhantes, ou até com menos responsabilidade, tem um salário muito maior que o nosso. Como nós somos professores, nós temos uma qualificação muito alta, mas a remuneração não é proporcional a essa qualificação. Comparado, principalmente, com os outros setores do serviço público (Esmeralda, 2024).

Todos são servidores públicos, né? Então, a gente às vezes se questiona muito do motivo dessa grande divergência em termos de benefícios. Por que os nossos benefícios são menores em relação a outros poderes, sendo que somos todos servidores? (James, 2024).

O salário da carreira docente atual em instituições federais, ele está defasado. A gente tem uma defasagem de quase 40%. Ano passado a gente teve um reajuste de 9%, mas ainda assim a gente tem mais de 30% de defasagem. Então, o que eu considero? É um salário ruim, muito ruim? Claro que não. Mas, realmente, não é um salário justo pelo tanto que a gente se dedicou, tanto na nossa vida acadêmica, para chegar até aqui com esse doutorado, quanto para o que a gente faz atualmente também, trabalhando tanto ensino, pesquisa e extensão. Então, hoje, no cenário que a gente está hoje, não é um salário justo, a gente precisa desse reparo (Isabela, 2024).

Os depoimentos dos entrevistados são reforçados pelas declarações de Amélia e Carmélia, que expressam a sensação de perda do poder de compra ao longo dos anos, evidenciando a preocupação com a defasagem salarial. Essa percepção pode ser justificada pelo elevado custo de vida em Chapadão do Sul, conforme exposto anteriormente.

Olha, ele [o salário] não é ruim, mas o poder aquisitivo dele, no comparativo de quando eu entrei, sete anos atrás pra agora, o poder aquisitivo diminuiu. Então, eu acho que ele poderia ser um pouco melhor. Não é ruim quando a gente compara com o salário mínimo, né? Mas se for comparar o poder de compra, não acho tão justo assim (Amélia, 2024).

Eu já estou a 11 anos na docência. Então, quando eu entrei, era um salário, e com o tempo ele foi perdendo o valor. E, enfim, o meu poder de compra de quando eu comecei a 11 anos era um. Hoje é outro (Carmélia, 2024).

Neste sentido, em uma pesquisa realizada pela APUFSC-Sindical (Sindicato dos Professores das Universidades Federais de Santa Catarina), foi analisada a evolução dos salários nominais e corrigidos de professores universitários federais da Classe E (Titular), com doutorado e dedicação exclusiva, no período de 2002 a 2022. O estudo revelou um aumento do poder aquisitivo até 2014/2015, seguido por uma significativa redução, resultando, na previsão de 2022, em um salário corrigido equivalente a aproximadamente 80% do valor registrado em 2014/2015 (Apufsc, 2021).

Outro levantamento, conduzido pelo ADURN Sindicato em 2022, também destacou a desvalorização da profissão docente, apontando que os salários dos professores universitários federais são consideravelmente inferiores aos de outras carreiras do serviço público, como auditores fiscais e delegados da Polícia Federal. Enquanto um auditor fiscal da Receita Federal inicia a carreira com um salário de R\$21.029, um professor universitário federal pode levar cerca de 20 anos para alcançar uma remuneração semelhante. Conforme estimativas do Proifes-Federação, a média salarial dos docentes federais é de aproximadamente R\$10 mil. No Brasil, professores universitários têm uma remuneração 48,4% inferior em relação à média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (Adurn, 2022).

No relatório publicado pela OCDE em 2021, constatou-se que menos de 20% dos professores brasileiros estão satisfeitos com os salários que ganham, índice inferior à média da América Latina e dos quase 40 países membros da organização. O documento ressalta ainda que, no Brasil, professores recebem menos que outros profissionais com formação superior, especialmente na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental. Esse cenário contrasta com outros países emergentes da América Latina, onde os salários dos docentes são iguais ou superiores aos de outros trabalhadores de nível superior (OCDE, 2021).

Outro dado que o relatório nos evidencia, é que o Brasil foi um dos poucos países que não ampliaram os recursos destinados à Educação durante a pandemia do coronavírus, com o objetivo de reduzir prejuízos com aprendizagem e enfrentar os desafios do período. Pelo contrário, o governo realizou cortes sucessivos no orçamento da Educação. Em 2021, o orçamento aprovado pelo Congresso Nacional foi 27% menor que o do ano anterior, que já havia sido reduzido (OCDE, 2021).

Essa insatisfação não se limita apenas aos salários, mas também se estende aos benefícios, conforme exposto por James:

Nós não temos auxílio transporte aqui em Chapadão do Sul. O auxílio alimentação, ele é bem baixo. Apesar que existe o compromisso aí do governo federal de reajustá-lo, né? A partir do mês que vem. O auxílio saúde, eu diria que ele é simbólico. A gente recebe uma quantidade que não cobre nem 20%, 30% do custo do plano de saúde. Então, realmente, os benefícios são bem abaixo daquilo que a gente esperaria. Se a gente for comparar com outros poderes, como o judiciário, por exemplo, é até vergonhoso o que a gente recebe de auxílio comparado ao que o judiciário recebe na esfera federal (James, 2024).

A maioria dos entrevistados compartilham da visão de James e consideram os benefícios insuficientes, destacando a ausência de auxílio transporte. Entretanto, no site da UFMS é possível observar que a universidade oferece ajuda com custos de transportes, em condições específicas, O Auxílio Transporte é um benefício parcial em dinheiro, pago na folha de pagamento, para cobrir despesas com transporte coletivo nos deslocamentos entre residência e trabalho, excluindo intervalos e transportes seletivos/especiais, salvo exceções. A solicitação é feita pelo aplicativo SouGov.br, onde o servidor informa residência, local de trabalho e percursos utilizados.

O benefício não se incorpora ao salário nem sofre tributação, sendo calculado com base nos gastos diários com transporte e um desconto de 6% sobre o vencimento proporcional a 22 dias. Há regras específicas para servidores com transporte especial, acúmulo de cargos ou afastamentos, e pode ser suspenso em casos como licenças e gratuidade no transporte (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2025). Portanto, pode-se concluir que, devido ao fato de Chapadão do Sul ser uma cidade de pequeno porte e não dispor de um sistema de transporte público pago, o auxílio transporte oferecido não era de conhecimento dos docentes que atuam no campus local.

Também foi apresentada muita insatisfação com o valor do auxílio alimentação, que no período da pesquisa era de R\$658,00. Quanto ao auxílio saúde, a instituição cobre apenas uma pequena parte dos custos de um plano de saúde, caso o docente opte por contratá-lo, o que é considerado insuficiente comparado aos altos valores cobrados por planos de saúde de qualidade. Essas condições reforçam o descontentamento geral dos docentes em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos.

#### 4.2.2 DESVALORIZAÇÃO DA PROFISSÃO

Ao longo das entrevistas, os docentes manifestaram um profundo sentimento de desvalorização profissional, que vai além da questão salarial e se estende à percepção de reconhecimento por parte da sociedade. Essa sensação fica evidente nos seguintes relatos:

A carreira docente é uma carreira que demanda muito conhecimento. Formar um acadêmico e levar ele ao mercado de trabalho com qualidade, não é fácil. É um trabalho que devia ser muito mais valorizado (Isabela, 2024).

Eu acho que, se a gente olhar, tem muita gente olhando a gente com desenhos, sabe? Mesmo com a importância que a gente tem e a relevância que a gente tem (Carmélia, 2024).

Eu percebo que a sociedade olha a gente como sendo apenas funcionário público e que o funcionário público não trabalha. Infelizmente, boa parte da população vê assim (Aline, 2024).

Parece que nós estamos muito distantes da comunidade. Mesmo a comunidade acadêmica, vários alunos, quando nos encontram fora da universidade, é como se não nos conhecessem. Parece que o nosso papel não é um papel principal. A gente não tem esse feedback positivo

da sociedade, dos alunos conosco. Eu acho que nós poderíamos ser mais valorizados. Uma vez que nós já passamos por tudo isso quando éramos estudantes, e nós tínhamos um carinho, uma atenção especial com a universidade, aos docentes e técnicos, era uma honra encontrar o professor, o técnico, fora do ambiente da universidade. Hoje, a minha percepção não é essa. Parece que somos apenas mais um (Tulio, 2024).

Ensinar é uma das questões que eu acho mais nobre do ser humano. Você passar um conhecimento seu para o outro. Só que socialmente o professor perdeu essa visibilidade, perdeu a importância social, a importância que o professor tem na vida dos outros. Esquecem que quem formou a maioria deles foi um professor (Esmeralda, 2024).

Conforme apontado por Maciel Neto (2024), a desvalorização e desmotivação docente é resultado de diversas causas, tais como: baixos salários, más condições de trabalho, aumento da carga horária, desvalorização social e falta de apoio institucional e governamental. Como consequência, é possível destacar os impactos negativos na saúde dos docentes, decorrentes da sobrecarga de trabalho. Maciel Neto (2024) também trouxe a reflexão de que:

Os professores têm um papel vital na formação das próximas gerações. É evidente que seu impacto vai muito além do ensino de conteúdos, abrangendo o desenvolvimento do pensamento crítico, das habilidades emocionais e do comportamento dos alunos. Além disso, contribuem significativamente para a construção de uma sociedade mais justa ao transmitirem valores como gentileza e responsabilidade (Maciel Neto, 2024, p. 32).

A reflexão apresentada evidencia a necessidade de políticas públicas que não apenas reconheçam, mas também promovam a valorização efetiva da profissão docente. Garantir melhores condições de trabalho, remuneração justa e apoio institucional adequado são passos importantes para ajudar a reverter o cenário de desmotivação e desvalorização enfrentado pelos educadores. Além disso, é fundamental uma valorização social que reconheça o impacto dos professores na formação dos cidadãos e na construção de uma sociedade mais justa e equitativa, proporcionando-lhes o suporte necessário para que possam exercer plenamente seu papel transformador no processo educacional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise apresentada ao longo do trabalho, é possível concluir que a dimensão de compensação justa e adequada, fundamentada no modelo de Richard Walton, emergiu como um ponto crítico na promoção do bem-estar dos servidores entrevistados.

Os resultados indicaram que, embora haja uma estrutura salarial organizada e progressiva, com base na legislação vigente, a percepção de equidade externa foi amplamente questionada. Os docentes frequentemente comparam suas remunerações e benefícios aos de outras carreiras públicas e apontam uma desvantagem significativa, tanto em termos salariais quanto no acesso a benefícios como auxílio-saúde e auxílio-alimentação. Essa situação reflete não apenas uma insatisfação

material, mas também uma percepção de desvalorização da profissão docente, o que pode levar a um impacto na motivação e engajamento dos profissionais.

Ademais, os dados revelaram que a sobrecarga de trabalho, aliada às demandas de constante atualização acadêmica e produção científica, constitui um desafio adicional para a qualidade de vida dos professores. A falta de apoio institucional adequado e a ausência de mecanismos efetivos de reconhecimento podem contribuir para um possível sentimento de insatisfação entre os docentes. Entre os aspectos positivos, foi identificado que a progressão de carreira e a estabilidade no emprego são elementos valorizados pelos docentes, proporcionando um senso de segurança e continuidade.

Diante disso, é imprescindível que as instituições de ensino superior, desenvolvam estratégias que abordem não apenas as questões salariais, mas também os aspectos simbólicos de reconhecimento e valorização profissional. Investimentos em políticas de suporte institucional, melhorias nos benefícios e promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado podem contribuir significativamente para a satisfação e o bem-estar de todos os docentes.

Além disso, é fundamental reconhecer a importância da profissão de professor, que desempenha um papel central na formação de todas as outras profissões. Os docentes são agentes transformadores da sociedade, responsáveis por moldar o pensamento crítico, o desenvolvimento de habilidades e a transmissão de valores às futuras gerações. Portanto, valorizar a carreira docente é essencial não apenas para o bem-estar dos professores, mas também para o progresso social e educacional do país.

Algumas das limitações que foram encontradas ao longo da pesquisa, foi a dificuldade no acesso a um número maior de participantes. A disponibilidade de dados institucionais mais detalhados também se mostrou um desafio, uma vez que informações específicas sobre políticas de remuneração e benefícios nem sempre estavam acessíveis para análise, assim como a falta de abrangência de outros artigos focados no mesmo tema.

Por fim, recomenda-se que futuras pesquisas ampliem o escopo da investigação, considerando outras dimensões do modelo de Walton e explorando a relação entre QVT e resultados institucionais. Dessa forma, será possível construir um panorama mais abrangente sobre os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho de docentes e promover a implementação de políticas mais eficazes para o fortalecimento do ensino superior no Brasil.

## REFERÊNCIAS

- ADURN, Sindicato. **Por que professores universitários têm salários menores que outras carreiras do serviço público?**. Sindicato Adurn, 2022. Disponível em: <<https://www.adurn.org.br/midia/noticias/15591/por-que-professores-universitarios-tem-salarios-menores-que-outras-carreiras-do-servico-publico>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.
- ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados. **Dissertação** (Mestrado). Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE. São João da Boa Vista, 2013.
- APUFSC, Sindical. **Evolução (ou involução?) dos salários dos professores universitários e as perdas inflacionárias**. Apufsc Sindical, 2021. Disponível em: <<https://www.apufsc.org.br/2021/10/29/evolucao-ou-involucao-dos-salarios-dos-professores-universitarios-e-as-perdas-inflacionarias/>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. - Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, v. 31, n. 1, p. 53–58, 2013.
- ARAGÃO, Ana Silvia Martins; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. **Reconhecimento Profissional e Motivação nas Empresas: Revisão Sistemática da Literatura / Professional Recognition and Motivation in Companies: Systematic Literature Review**. ID on line. Revista de psicologia, [S. l.], v. 14, n. 51, p. 511–536, 2020. DOI: 10.14295/idonline.v14i51.2616. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2616>>. Acesso em: 9 julho de 2025.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.
- BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 21, n. 2, p. 1-14, 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 2 julho de 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 24 de dezembro 2024.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 24 de dezembro 2024.
- CARMINATTI, Michele. Qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de acadêmicos de um centro universitário. **TCC** (Graduação em Administração), Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 2017.
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.
- FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p. 79-104, 2012.

FRANÇA, A. C. L.; BOSQUETTI, M. A.; VELOSO, H. M. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. **In Anais dos VIII Seminários em Administração**, v. 1, p. 1-15. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GOOGLE. **Google Maps: coordenadas 18°47'40.1"S 52°37'07.8"W – Chapadão do Sul**.

Google, 2025. Disponível em:

<<https://www.google.com/maps/place/18%C2%B047'40.1%22S+52%C2%B037'07.8%22W>>.

Acesso em: 09 de julho de 2025.

KNÜPPE, Luciane. Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do Ensino Fundamental. **Educar em revista**, n. 27, p. 277-290, 2006.

MACIEL NETO, Pedro Rodrigues et al. Desvalorização Docente E Desmotivação Profissional: Uma Revisão Integrativa. **TCC (Graduação em Ciências Biológicas)**. PUC Goiás, Goiânia, 2024.

MATIAS, Aline Bicalho et al. A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, p. 537-546, 2023.

NERY, Edilma Nascimento dos Santos; GOMES, Livia dos Santos; PIRÔPO, Anna Rúbia. **Saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho**. In Vilas-Bôas Borges, Adriana. Estudos e reflexões de discentes sobre psicologia organizacional: perspectivas contemporâneas e temas ascendentes. Campo Grande, MS: Editora Inovar, 2024. p. 59-79, Disponível em: <<https://www.editorainovar.com.br/omp/index.php/inovar/catalog/view/1606/470/2726>>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2025.

NOGUEIRA, Keysy. A desvalorização da profissão professor no Brasil: o que a caracteriza?

**Revista Balbúrdia**, v. 07, p. 70-72, Dez de 2023. Disponível em:

<<https://sites.usp.br/revistabalburdia/wp-content/uploads/sites/615/2025/01/RevistaBALBURDIA-num-7-dez-2023.pdf>>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2025.

OCDE. **A educação no Brasil: uma perspectiva internacional**. Publicado originalmente pela OCDE em inglês sob o título: Education in Brazil: an international perspective© OECD, 2021. Disponível em: <[https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/A-Educacao-no-Brasil\\_uma-perspectiva-internacional.pdf](https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/A-Educacao-no-Brasil_uma-perspectiva-internacional.pdf)>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.

OLIVEIRA, Amanda da Silva Dias; PEREIRA, Maristela de Souza; LIMA, Luana Mundim de. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, p. 609-619, 2017.

PECINATO, Beatriz. **Condições de trabalho impactam a saúde mental de docentes**. Jornal da USP, 20 de jan. 2024. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/?p=714798>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário**. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas, SP: Ipês, 2010.

PEREIRA, A. P. L.; MAIA, L. G.; SANTOS, S. V. M. dos; ROBAZZI, M. L. do C. C.; DA SILVA, L. A. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, [S. l.], v. 22, n. 5, p. 544–551, 2020. DOI:

10.15446/rsap.v22n5.75923. Disponível em:

<<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/75923>>. Acesso em: 08 de maio de 2025.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior. **Educação & Sociedade**, v. 36, p. 493-513, 2015.

SANTOS JUNIOR, Marcos Camargo dos et al. Bem-estar no trabalho, capital psicológico e as decorrências na intenção de rotatividade no trabalho. **Dissertação** (mestrado) - Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas, 2024.

TSUBOI, Robson Mendes Neves; ROSIM, Daniela. A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás. **Regae: Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, v. 11, n. 20, 2022.

TURATO, Egberto Ribeiro. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde pública**, v. 39, p. 507-514, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Auxílio -Transporte - PROGEP - UFMS**. 2025. Disponível em: <<https://progep.ufms.br/diretorias/dipag/sepag/auxilio-transporte/>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Custo Cesta Básica – Agosto 2024 - Campus de Chapadão do Sul**. 2024a. Disponível em: <<https://cpcs.ufms.br/custo-cesta-basica-agosto-2024>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Progressão Funcional/Promoção/Aceleração da Promoção**. 2024b. Disponível em: <<https://progep.ufms.br/diretorias/didep/sedep/progressao-funcional-dentro-da-mesma-classe-carreira-docente/>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

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

## APÊNDICE A – MODELO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Título da Pesquisa: Qualidade de vida no trabalho: estudo em uma instituição de ensino federal de Mato Grosso do Sul

Pesquisadora responsável: Rocío del Pilar López Cabana

Sra. (sr.) antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) desta pesquisa você deverá ler e compreender todo o conteúdo deste termo de consentimento livre e esclarecido. Ao final, caso a Sra. (sr.) decida participar, você será solicitado a assinar este documento e receberá uma via do mesmo.

1. **Natureza da pesquisa:** a sra (sr.) está sendo convidada(o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade identificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS.
2. **Participantes da pesquisa:** Cinco professores do Campus de Chapadão do Sul da UFMS.
3. **Envolvimento na pesquisa:** ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que a pesquisadora lhe faça uma entrevista. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone das pesquisadoras do projeto e, se necessário, entre em contato com o CEP/UFMS.
4. **Sobre as entrevistas:** a entrevista será realizada de forma presencial e conduzida com base em um roteiro semiestruturado, sobre a qualidade de vida no trabalho. A entrevista será gravada somente após o seu consentimento, para logo ser transcrita.
5. **Guarda dos dados coletados na pesquisa:** as entrevistas transcritas serão armazenadas, em arquivos digitais, sob a guarda e responsabilidade das pesquisadoras, e somente estas terão acesso aos arquivos. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução CNS no 466/12.
6. **Riscos e desconforto:** a possibilidade de riscos ao participar desta pesquisa é mínima, como a possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. O pesquisador nas diferentes fases da pesquisa proporcionará assistência imediata aos participantes da pesquisa no que se refere às complicações e danos decorrentes da pesquisa. Sendo garantido o direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa por parte do pesquisador e da instituição envolvida.
7. **Confidencialidade:** todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, garantindo a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as suas fases. Desta forma, somente as pesquisadoras terão conhecimento dos dados. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, sem revelar seu nome ou qualquer outra informação que esteja relacionada com sua privacidade.
8. **Benefícios:** ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre a qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior federal, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa ajudar a gerar ações que contribuam para aumentar a satisfação no trabalho dos docentes.

9. **Pagamento:** a sra (sr.) não terá despesas para participar desta pesquisa, no entanto, haverá ressarcimento em caso de despesas não previstas decorrentes da participação na pesquisa. E conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa, a sra. (sr.) não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.
10. **Resultados do estudo:** Garantimos que os resultados do estudo serão divulgados para os participantes da pesquisa e para a instituição onde os dados foram obtidos.
11. **Divulgação dos resultados:** Os resultados do estudo serão divulgados por meio de um Trabalho de Conclusão de Curso - TCC e de artigos científicos.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito, a sra (sr.) terá um prazo de três dias para que possa refletir, consultando, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudar na tomada de decisão livre e esclarecida sobre a sua participação nesta pesquisa.

### **Consentimento Livre e Esclarecido**

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

\_\_\_\_\_  
Nome do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Pesquisadora Responsável: Rocío del Pilar López Cabana

Marque esta opção se a sra(sr.) **concorda** que durante sua participação na pesquisa seja realizada gravação em áudio;

Marque esta opção se a sra(sr.) **não concorda** que durante sua participação na pesquisa seja realizada gravação em áudio).