

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

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR
DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL: UM ESTUDO COM DADOS SECUNDÁRIOS**

DÉBORA PRADO

Chapadão do Sul - MS

2023

DÉBORA PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR
DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL: UM ESTUDO COM DADOS SECUNDÁRIOS**

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.^a Dr.^a Rocío del Pilar López Cabana.

Chapadão do Sul - MS

2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL: UM ESTUDO COM DADOS SECUNDÁRIOS

RESUMO

O objetivo deste artigo é 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 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. 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.

QUALITY OF LIFE AT WORK: STUDY IN A FEDERAL EDUCATIONAL INSTITUTION IN MATO GROSSO DO SUL

ABSTRACT

The aim of this paper is to identify the Quality of Life at Work (QWL) of professors at the Chapadão do Sul campus of the Federal University of Mato Grosso do Sul, through documentary analysis of data available on the UFMS website, based on analysis of the eight dimensions developed by Walton (1973), on quality of life at work. After analyzing the data, it was possible to verify that the Chapadão do Sul campus of UFMS has many advanced points in the implementation of QWL, mainly in relation to the salary offer to professors, the issue of stability, which occurs through entry into the institution by through public competition, autonomy, democratic management, publicity and transparency of information. However, it was also found that the campus can improve mainly in terms of the physical structure, to improve the job satisfaction of employees.

KEYWORDS: Quality of life at work; Professor; Higher education; 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).

Nesse sentido, tal como se adapta uma organização aos contextos econômicos, políticos e sociais de seu meio, e, diante das mudanças acentuadas, como as transformações tecnológicas e culturais que oportunizam o acesso de informações em tempo ágil, tem apresentado novas características acerca da consciência social, participação nas decisões e evoluções nos níveis na magnitude da relação sujeito-trabalho, também atrelado ao pleno aceleração em suas práticas gerenciais e da liderança. Os estudos desta área, tendo em consideração o contexto cada vez mais dinâmico e competitivo, retomam termos relacionados à melhoria da produtividade de funcionários atrelados a estas novas transformações (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 como priori o lucro e 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).

Outra perspectiva que o autor enfatiza são os estudos voltados ao sentido do trabalho, iniciados mais recentemente pela autora canadense Estelle Morin em que a análise é realizada

do ponto de vista do sujeito, portanto, tendo critérios baseados no significado do trabalho, a coerência da atividade atrelada aos objetivos do sujeito, bem como, suas intenções. Assim são estabelecidas “[...] seis características de um trabalho significativo: propósito social, retidão moral, realização relacionada ao prazer, autonomia, reconhecimento (dos resultados do trabalho e através do salário) e relações positivas com outras pessoas” (SAMPAIO, 2012, p. 127).

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).

Portanto, partindo da perspectiva de que tem sido cada vez mais reconhecido que um ambiente de trabalho pode contribuir negativamente para com o esgotamento físico, mental e psicológico de seus funcionários diante de ausência de práticas e ferramentas pensadas na qualidade de vida e satisfação do trabalho, ressalta-se a necessidade desta mesma atenção na esfera pública, em que se visualiza que este acompanhamento é feito de forma tardia e que tais ferramentas pouco são viabilizadas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

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.

Faz-se 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 laboram acima de 8 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 indicadores 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 *Burnout*.

Não obstante aos congelamentos de verbas e faltas de recurso sucessivos, segundo levantamento feito em 2023 pelo Portal R7 (MANSUR, 2023) com base nos números divulgados pelo portal de dados abertos disponibilizado pelo governo federal, constata-se um déficit de aproximadamente 4.900 vagas de docência não preenchida nas universidades federais do país advindas de motivos de aposentadoria, falecimento, exoneração, demissão, promoção a cargos de confiança. Número ainda que está em decréscimo, dado que em Janeiro/2016 eram contabilizadas aproximadamente 7.307 vagas disponíveis sem preenchimento. Diante disso, corrobora-se a ausência de estratégias relacionadas à qualidade de vida do trabalhador, bem como, ações e políticas públicas escassas, portanto, fatores que implicam negativamente no que diz a QVT. Além disso, outros índices indicam o impacto do excesso de trabalho e ideais produtivistas cada vez mais envoltos ao meio acadêmico

relacionado a cobranças ao comprometimento e desenvolvimento de pesquisas (VILAS BOAS, *et. al.*, 2018).

Diante desta problemática, esta pesquisa tem 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.

Este trabalho se organizou em quatro grandes seções, além desta introdução. Na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico abordando os principais autores que falam sobre a QVT, como Walton, Hackman e Oldhan, Westley, entre outros. Foi desenvolvida ainda, uma breve evolução histórica sobre as universidades no Brasil e uma posterior análise da realidade docente atual. Na terceira seção detalha-se a metodologia, sendo utilizada a pesquisa qualitativa e documental, com base na análise de dados extraídos diretamente do site da UFMS. Na quarta seção foi realizada a análise dos dados e apresentados os resultados da pesquisa, no tópico oportuno, demonstraram-se as principais características do campus de Chapadão do Sul e dos cursos oferecidos, além da qualidade de vida no trabalho dos docentes do campus. Ressalta-se que os dados foram analisados conforme as oito dimensões de Walton, ficando disponível no último item dessa seção, uma tabela, com os resultados obtidos com a presente pesquisa. Além desses tópicos, na última seção, foram apresentadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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).

Ainda que a forma de trabalho tenha-se modificado de forma contundente ao longo da história, as questões voltadas para a qualidade do ambiente de trabalho, não foram tão rápidas. Com o fim da Revolução Industrial foi possível verificar um adoecimento tanto do ambiente natural, quanto do ambiente de trabalho. A tônica das organizações estava centrada no lucro, não se importando com jornadas de trabalho exaustivas, nem em oferecer prestações pecuniárias de acordo com o trabalho realizado, principalmente nas fábricas (TIMBÓ; EUFRÁSIO, 2010).

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).

Existem diversas leis em âmbito nacional que contribuíram com um ambiente laboral mais humanizado e positivo, como a criação da CLT em 1943, onde se estabeleceu um limite na jornada de trabalho, os direitos trabalhistas, como o gozo de férias e o recebimento do 13º salário. Além de enfatizar a proibição expressa do trabalho escravo e do trabalho infantil. Ainda, a necessidade de ofertar um ambiente que diminuísse os riscos de acidentes trabalhistas, também contribuiu para a melhora da QVT (PEDROSO; PILLATI, 2009).

No próximo tópico, serão apresentados os principais autores que focam suas pesquisas na QVT e na elaboração de modelos, com indicadores e enfoques variados. Dentre eles, serão abordados os autores Walton, Hackman e Oldhan, Westley, entre outros.

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)

Outro grande fator que impactou diretamente a QVT, foi a pandemia de COVID-19, que em seu início impôs um severo isolamento social, para conter a disseminação do vírus, bem como trouxe outro método de trabalho, que não era muito utilizado, qual seja o *home office*. Ainda que tenha sido uma boa alternativa, a falta de preparo, e o tempo de convivência forçado dentro do lar, gerou muito desgaste, aumentando a ansiedade, o estresse, o medo, e o sofrimento (MISHIMA-SANTOS *et al.*, 2020).

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, e que será melhor estudado no tópico oportuno, onde os oito indicadores serão explanados.

Na concepção de Hackman e Oldhan (1975 *apud* SAMPAIO, 2012) existem três indicadores que influenciam a motivação na QVT, que são: os conhecimentos e resultados do trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados; e a significância, assim sendo,

quando os três estados estiverem presentes – que é, quando os ocupantes dos cargos considerarem que o trabalho é significativo, sentirem pessoalmente responsáveis pelos resultados e tiverem conhecimento dos resultados de seu trabalho – eles estariam internamente motivados para desempenhar bem. Eles não seriam capazes de darem desculpas para si mesmos que trabalhariam bem se o trabalho não tivesse falta de significado, ou que eles estavam apenas seguindo tarefas exigidas por alguém, ou que o trabalho não desse informações sobre como eles o estavam desempenhando (HACKMAN; OLDHAM, 2010, p. 464 *apud* SAMPAIO, 2012, p. 124).

Westley (1979), que possui uma ideia bem semelhante à humanização defendida por Walton, acaba por defender um enfoque mais ligado a, tão somente, quatro indicadores, que são: o econômico, o social, o psicológico e o sociológico. Nota-se que,

nessa perspectiva, a QVT é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados a ponto de minimizar as quatro problemáticas-chave: insegurança (instabilidade no emprego), injustiça (desigualdade salarial), alienação (baixa autoestima) e anomia (carência de uma legislação trabalhista) (PEDROSO, 2010, p. 200).

Outros modelos que tiveram grande destaque no conceito de QVT, é o modelo de Werther e Davis (1983), que entende que o cargo dentro da empresa acaba sendo o fator mais relevante, ainda que os demais fatores como boas condições de trabalho, possam ser igualmente significativos. De acordo com eles, todo o suporte, de bom salário, atrelado a uma boa estrutura laboral, pode acabar deixando o trabalhador entediado, se não for observada a possibilidade de conquistar novos cargos. Deste modo, “um projeto de cargo criado considerando-se tais elementos proporciona maiores índices de motivação e satisfação, e, por conseguinte, uma melhor QVT aos ocupantes deste cargo” (PEDROSO, 2010, p. 202).

No tocante à literatura nacional é possível verificar que, segundo Moraes e Kilimnik (1994, p, 54), a QVT é “uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas.”

No entendimento de Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho sofre diversas influências, tanto do meio interno quanto do meio externo, e podem afetar diretamente a cultura e o clima organizacional da empresa. É possível verificar que as questões fisiológicas, psicológicas e também as tecnológicas, podem transformar de maneira positiva ou negativa a cultura organizacional do local.

Já de acordo com Rodrigues (1998), a QVT, é compreendida como, “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho, e em relação a ele”. Nota-se, portanto, que a qualidade de vida do funcionário está ligada ao bem-estar que o mesmo sente naquele local, e desta forma, irá influenciar no desempenho de suas funções.

Limongi-França (2012), propõe agrupar às dimensões que a QVT apresenta, tendo como base escolas de pensamento, partindo do princípio que a Qualidade de Vida no Trabalho possui diversas perspectivas de análise. Assim as escolas de pensamento propostas pela autora são: socioeconômica, organizacional e condução humana do trabalho.

Escola Socioeconômica: Parte das transformações do mundo moderno iniciadas pela globalização que têm estimulado novas tendências nas relações de trabalho na segurança, saúde e expectativa do trabalhador, e valoriza o teor ocupacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Escola Organizacional: Nesta escola outras análises são elencadas para além da saúde e segurança do trabalhador, motivação e adaptação às expectativas. Reconhece que, grande parte das relações trabalhistas, assim como suas práticas e valores surgem das experiências dos funcionários, dos sistemas de controle da produção, dos padrões de excelência, entre outros (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Escola Condição Humana do Trabalho: Nesta perspectiva é valorizado o sujeito como ser biopsicossocial, ou seja, é integrada à sua dimensão biológica (características herdadas e/ou adquiridas durante a vida), a sua dimensão psicológica (processos emocionais, afetivos e racionais), e a sua dimensão social (cultura, crenças e valores socioeconômicos). O

reconhecimento desta multidimensionalidade permite constructos que possam ser estruturados nos domínios físicos, psicológicos, ambientais e de crenças (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Esta organização sinaliza que a QVT se atenta à análise dos diferentes fenômenos relacionados ao bem-estar no trabalho, muitas vezes escassos em referencial teórico e prático. Todavia, as considerações a nível socioeconômico, organizacional e de condições humanas sugerem os esforços em denominar a análise variada em diversos tipos, expressos em modelos de gestão, a evolução nas teorias de administração e práticas organizacionais, elementos estes que quando implantados, cumprem a função de promover a Qualidade de Vida no Trabalho de fato nas organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Faz-se necessário elencar que as temáticas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho são afetadas ainda “por elementos comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas, aos modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, que são de alta importância” (FERNANDES, GUTIERREZ, 1988, p. 32), portanto:

deve ser uma forma de melhorar as condições de trabalho de cada indivíduo presente na organização, para que haja um nível de satisfação dos funcionários. A qualidade de serviços e/ou produtos de uma empresa está profundamente ligada à percepção de QVT dos funcionários (VILLAS BOAS, *et. al.* 2018, p. 23).

Após observar os principais conceitos ligados a QVT, é possível observar que cada autor possui critérios próprios a serem analisados para ser possível diminuir eventuais problemas que um ambiente tóxico, ou uma má gestão pode ocasionar para a empresa. O conhecimento por parte da equipe de gestão, dos mecanismos motivacionais a serem aplicados em cada caso concreto, é fundamental para o sucesso da empresa, pois uns podem advir de fatores psicológicos e outros fatores sociais, de modo que as abordagens devem ser diferentes.

Diversos modelos de análise foram surgindo ao longo dos anos, conforme foi possível verificar acima, em razão da necessidade de aprimorar os indicativos a serem analisados a fim de se elaborar um melhor plano de ação por parte dos gestores. No próximo tópico será analisado de forma detalhada o modelo de Walton, que é bastante utilizado nos dias de hoje.

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. A ideia central de Walton estava ligada à humanização do ambiente laboral

Tendo como principal referência os estudos de Richard Walton 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. Aspectos estes que embora, a priori, não consideram os recortes das diversidades individuais acerca da cultura, classe e formação, que impactam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Portanto, para Walton (1973 *apud* DAL FORNO e FINGER, 2015) fatores relevantes às aspirações dos sujeitos relacionados ao salário devido à experiência e habilidade, condições de segurança e saúde, autonomia, informação e perspectivas para execução de tarefas e planejamento do trabalho, tal como, possibilidades de progresso e desenvolvimento de novas habilidades, garantia de integração social no trabalho, equilíbrio da atividade e vida pessoal, estabelecimento de normas de direitos e deveres prezando pela humanização do trabalho, são de responsabilidade da organização.

Isto posto, para uma melhor compreensão do modelo, serão interpretados os dados da tabela 01 abaixo.

Tabela 01 – Dimensões de Walton para QVT

DIMENSÕES	VARIÁVEIS
Compensação justa e adequada	Remuneração adequada Equidade interna Equidade externa
Condições de trabalho	Ambiente físico Jornada de trabalho
Uso e desenvolvimento das capacidades	Autonomia

peçoais	Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade
Oportunidade de crescimento e segurança	Crescimento pessoal Possibilidade de carreira Estabilidade no emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Habilidade social Valores comunitários
Constitucionalismo	Direitos trabalhistas Privacidade Liberdade de expressão Normas e rotinas
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade social pelos serviços Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Traduzido e adaptado de Walton (1973).

Passar-se-á a análise dos indicadores presentes na tabela 1, propostos por Walton (1973). Desta forma, a primeira dimensão prevê uma compensação justa e adequada. De maneira ampla isso significa que a remuneração do trabalhador, deve atender as especificidades do cargo, ou seja, o empenho, o grau de responsabilidade do cargo, dentre outros fatores. Para Walton (1973), ainda neste quesito, deve haver uma equidade interna, que seria um padrão remuneratório pelo cargo e função, não havendo distinções por afetividade nem outro fator, já no tocante a equidade externa, faz-se necessária a análise de mercado.

A segunda dimensão refere-se às condições de trabalho. Isto abrange principalmente a questão de um ambiente salubre de trabalho, bem como uma jornada de trabalho aceitável, de acordo com o esforço que demanda a função. A empresa deve sempre oferecer as melhores condições físicas para a realização do trabalho, de modo a focar na diminuição de acidentes de trabalho, bem como afastamentos decorrentes do esforço repetitivo ou excessivo.

No tocante a dimensão três, tem-se o uso e desenvolvimento das capacidades pessoais. Neste item, faz-se imprescindível as análises de quatro variáveis, pois são variáveis que podem impactar diretamente as capacidades emocionais de cada indivíduo. A primeira variável refere-se à autonomia, isto é, quando o trabalho permite certa autonomia ao empregado, ela deve ser respeitada, não devendo haver limitação nem cerceamento da mesma, pois ao acontecer isto, pode acabar desestimulando o empregado, o que ocasionara a redução de seu rendimento.

A segunda e a terceira variáveis são o significado e a identificação da tarefa, de modo que deve ser analisada exatamente, qual a tarefa a ser desempenhada, de maneira clara, que não crie dificuldades de interpretação para a elaboração do serviço. Estas duas variáveis, devem ser feitas em consonância com o dever da empresa de fornecer meios seguros para a realização destas tarefas.

Já a quarta variável desta dimensão é a variedade de habilidade respeitando as múltiplas habilidades de cada trabalhador para executar suas tarefas, bem como o feedback necessário para o trabalhador.

A dimensão quatro traz a oportunidade de crescimento e segurança. De maneira geral, deve ser verificado se existe uma progressão de cargos dentro da instituição, ou possibilidades de crescimento pessoal, com desenvolvimento de habilidades específicas. Para tanto possui como variáveis: o crescimento pessoal, a possibilidade de carreira, e a estabilidade no emprego. Este indicador cabe principalmente para servidores públicos, que ao ingressam por meio de concurso público, adquirem estabilidade, e possuem um plano de carreira bem estabelecido.

Em relação a dimensão cinco é avaliada a integração social na organização, e possui como variáveis a igualdade de oportunidades, as habilidades sociais e os valores comunitários. Evidenciando o relacionamento interpessoal e a estima no local de trabalho. Para isso são levados em conta a forma comportamental dentro da empresa, e como os trabalhadores agregam valor para o sucesso da mesma.

A dimensão seis aborda o constitucionalismo, e possui como variáveis os direitos trabalhistas, a privacidade, a liberdade de expressão, as normas e as rotinas. Este indicador fundamenta-se na necessidade de se atentar aos critérios legais, que respaldam os empregados, a fim que não seja cometida nenhuma arbitrariedade, que futuramente pode criar

um revés financeiro enorme para a própria empresa, com processos trabalhistas. Isto posto, todas as condutas das instituições devem obedecer estritamente aos critérios legais.

Já a dimensão sete dispõe sobre o trabalho e o espaço total de vida, que prega um equilíbrio entre o dever do trabalho e a necessidade de se aproveitar a vida. Deste modo, o trabalho, não deve ser exaustivo e ultrapassar a razoabilidade, para que o indivíduo consiga viver outras partes da sua vida, sem nenhum tipo de problema.

Por fim, a dimensão oito prega sobre a relevância social do trabalho. Neste indicador, é necessário ressaltar que a conduta parte da empresa, em ser mais responsável socialmente, como, por exemplo, investir em práticas ecológicas, ou que reduzem a emissão de poluentes, bem como a necessidade de serem responsáveis com seus empregados, oferecendo um bom ambiente de trabalho.

Desta feita, após a análise de todos os indicadores propostos pelo modelo de Walton, nota-se que ele é bastante abrangente, onde são analisados vários fatores, para ser possível oferecer um ambiente humanizado de trabalho.

Por fim é possível ressaltar que este modelo enfrenta algumas dificuldades no mundo moderno, muito em decorrência da mudança social ocorrida, desde a década de 1970, quando foi criado, até os dias mais atuais. Durante esse lapso temporal houveram modificações na forma de trabalho, bem como nas exigências por parte as empresas (SAMPAIO,2012).

Isto posto, será apresentado, no próximo tópico, como se caracteriza a QVT dentro das universidades federais.

2.2 UNIVERSIDADE

A primeira universidade foi criada oficialmente no Brasil no ano de 1920, sendo esta a Universidade do Rio de Janeiro. Naquela época houve a junção das escolas profissionais politécnicas, de medicina e também da faculdade de direito. Ainda que tenham se unido, elas funcionaram de forma bem autônomas, sem nenhuma ligação entre elas (MENDONÇA, 2000).

No Brasil, ao finalizar o ensino médio, os alunos, que optarem por seguir estudando, podem ingressar em alguma instituição de nível superior. As universidades, portanto, são um

dos locais onde são ofertados cursos de nível superior, em diversas áreas, sejam elas humanas, sociais aplicadas, exatas ou biológicas.

Os cursos de nível superior podem ser públicos, por meio das universidades que são gratuitas aos estudantes e custeadas pelo governo, ou particulares, onde o ensino é pago e os recursos também são privados. Ressalta-se que,

a rede privada conta com mais de 6,9 milhões de alunos, o que garante uma participação de quase 77% do sistema de educação superior. O processo de expansão da educação superior, no Brasil, teve início no final dos anos 90 do século passado e encontra, na rede privada, o seu principal motor. (BRASIL, 2021, p. 32)

Em se tratando da rede federal de ensino tem-se que está “conta com 68 universidades e 41 institutos federais/Cefets. Há, ainda, 9 faculdades, uma ligada ao MEC (INES) e 8 vinculadas a outros órgãos (ENCE, ITA, IME, ISCP, EsEFEx, CIAvEx, EsSLog, ESA), além de 1 Centro Universitário (AMAN)” (BRASIL, 2021, p. 28).

De acordo com as fontes extraídas do Censo da educação superior de 2021, a região norte, contou com 11,3% das matrículas de ensino superior em faculdades federais, sendo a região com o menor índice. Em seguida tem-se a região nordeste, com 48% das matrículas, e a região centro-oeste com 58,9%. Já as regiões sudeste e sul, possuem respectivamente 59,6% e 68,2% de matriculados (BRASIL, 2021).

Outro ponto que merece destaque, é a análise em relação a abrangências das instituições federais no país, seja de modo presencial, ou remoto, por meio do Ensino à Distância (EaD). Para isso, analisar-se-á o mapa 1:

Mapa 1. Municípios com oferta de cursos presenciais ou com polo EaD oferecidos pela rede federal de educação superior – Brasil 2021.



Fonte: MEC/Inep - Censo da Educação Superior, 2021

De acordo com informações obtidas no mapa 1,

[...] em 2021, a matrícula rede federal estava presente em 931 municípios brasileiros, por meio de campi com cursos presenciais ou de polos EAD. São 101 municípios na região Norte; 315, no Nordeste; 249 no Sudeste; 174 no Sul; e 92, no Centro-Oeste. (BRASIL, 2021, p. 30)

Em uma ótica voltada para a questão legal da educação no Brasil, tem-se a lei nº 9394/96, que prevê sobre as diretrizes e bases da educação nacional. Está previsto na referida lei, o funcionamento da educação desde os anos iniciais, até o ensino superior. A finalidade do ensino superior encontra-se no artigo 43 da lei nº 9394/96, segue *in verbis*:

Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

VIII - atuar em favor da universalização e do aprimoramento da educação básica, mediante a formação e a capacitação de profissionais, a realização de pesquisas pedagógicas e o desenvolvimento de atividades de extensão que aproximem os dois níveis escolares (BRASIL, 1996, s. p.).

Nos incisos I, II e III é possível verificar que no ensino superior tem-se o escopo de formar profissionais aptos para trabalharem na área do curso escolhido, bem como também para desenvolver-se no campo das pesquisas. Fica nítido, portanto, que o ensino superior visa além da formação profissional uma difusão de pesquisas, para uma melhor compreensão da sociedade, para um posterior desenvolvimento social de qualidade.

Já no inciso IV é ressaltada a importância da divulgação das pesquisas, e da realização de eventos culturais para que a informação consiga chegar a todos, favorecendo a compreensão e reflexão sobre a sociedade do modo em que se encontra. No mesmo sentido, o inciso V aduz sobre a necessidade de manter-se sempre atualizado, para a propagação do conhecimento, não devendo passar informações já ultrapassadas.

No inciso VI nota-se que o ensino superior deve estimular as críticas aos problemas da sociedade em âmbito regional e até mesmo mundial, além de prestar serviços a essa mesma sociedade, procurando sua melhoria. O inciso VII prevê que os resultados de todas as pesquisas realizadas, sejam postos em prática para servir à comunidade, e desta maneira, diminuir a problemática existente.

É notório, portanto, que o ensino superior está voltado para a formação profissional do indivíduo, seja no âmbito prático, como também em capacitar a pessoa para desenvolver-se na área de pesquisas acadêmicas. Por fim, no inciso VIII, existe um compromisso na propagação da educação para todos, ou seja, o acesso irrestrito à educação. Outro ponto é o incentivo à pesquisas e atividades de extensão.

Uma vez expostas algumas das particularidades da universidade que serviram de base para a pesquisa qualitativa a ser realizada, mister se faz, explanar, sobre as dificuldades inerentes, à profissão do docente de ensino superior.

2.2.1 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, “a 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).

Diversos fatores estão relacionados com a QVT no ambiente laboral, no entanto, alguns deles são preponderantes, como o caso das questões econômicas, haja vista todos terem que se sustentarem, as questões sociais, como o prestígio, e também a importância para com a sociedade do trabalho realizado, os fatores psicológicos, biológicos e mecânicos também precisam ser levados em conta (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009).

Com a sociedade cada vez mais moderna e sempre ligada às tecnologias, os desafios do professor em sala de aula, para prender a atenção do aluno, e conseguir a eficiente educação do mesmo, são bem grandes. Para tentar diminuir essa dificuldade o professor tem que se reciclar, e utilizar metodologias inovadoras, para ter sucesso, caso contrário seu trabalho será visto como ultrapassado (SILVA, PRATES, RIBEIRO, 2013).

Muitas instituições requerem que o professor tenha dedicação exclusiva, no entanto a remuneração ofertada para isso acaba por diversas vezes não compensando todo o desgaste inerente à profissão. De modo geral, este ambiente de excessos, torna ainda mais evidente a falta de reconhecimento que o docente possui (ULRICH, 2005).

Quando as condições de trabalho não oferecem meios para o profissional trabalhar, começam a despontar problemas como a insatisfação do profissional, aliado ao estresse. Assim sendo, visando sempre o sucesso do sistema educacional da instituição devem ser

colocadas em prática, ações que visem melhorar o ambiente laboral, melhorando, por conseguinte, a produtividade (ABOUSERIE, 1996).

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.

Como mencionado, o professor, muitas vezes, acaba tendo que terminar seu serviço em casa, estando sobre pressão para atingir metas e obter resultados, seja em relação à formação dos discentes ou ao resultado das pesquisas desenvolvidas, e por isso, torna-se uma vítima fácil do estresse, além do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (GARCIA, 2003).

Em termos quantitativos, o “número de docentes em atuação na educação superior caiu 2,0% em 2021. [...] Os doutores já representam mais da metade da força de trabalho” (BRASIL, 2021, p. 77).

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. Em razão da grande quantidade no total de docentes é que deve-se avaliar as condições em que eles estão trabalhando.

3 METODOLOGIA

Será utilizada nesta pesquisa a abordagem de pesquisa qualitativa a ser realizada por meio da análise documental dos dados da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), campus Chapadão do Sul. O intuito da pesquisa será verificar a QVT na instituição mencionada. Para isso, a análise irá conter as oito dimensões postuladas por Walton (1973).

Na pesquisa qualitativa segundo Dezin e Lincoln (2006) existe a tentativa de compreensão do fenômeno, após a análise de diversos métodos, como a análise de documentos, fotografias, e também de entrevistas, caso seja necessário. De acordo com Godoy (2005 *apud* CHUECK; LIMA, 2012), neste tipo de pesquisa é possível que o

pesquisador tenha uma maior maleabilidade no campo de pesquisa, sendo possível ver o problema sob a ótica de quem esta sendo abordado.

Também será utilizada uma pesquisa descritiva dos dados coletados, na pesquisa descritiva, cobram-se do pesquisador várias informações sobre a situação escolhida por ele para ser investigada. O foco é a descrição mais aprofundada dos fenômenos que criam a realidade de estudo (TRIVIÑOS, 1987 *apud* SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009).

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

a pesquisa documental, enquanto método de investigação da realidade social, não traz uma única concepção filosófica de pesquisa, pode ser utilizada tanto nas abordagens de natureza positivista como também naquelas de caráter compreensivo, com enfoque mais crítico. Essa característica toma corpo de acordo com o referencial teórico que nutre o pensamento do pesquisador, pois não só os documentos escolhidos, mas a análise deles deve responder às questões da pesquisa, exigindo do pesquisador uma capacidade reflexiva e criativa não só na forma como compreende o problema, mas nas relações que consegue estabelecer entre este e seu contexto, no modo como elabora suas conclusões e como as comunica. Todo este percurso está marcado pela concepção epistemológica a qual se filia o investigador (SILVA et al, 2009, p. 4556).

Na pesquisa documental é feita uma análise documental prévia dos documentos, realizada de maneira crítica a fim de identificar alguns elementos, tais como a autoria, a natureza do documento junto ao contexto de onde foi retirado e também a veracidade das informações. Esta análise varia de acordo com o objetivo de cada pesquisador, não obedecendo critérios rígidos. Após a análise preliminar, os documentos são utilizados de base para o restante da pesquisa (CHECHINEL *et al*, 2016).

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

No entendimento de Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica se materializa,

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências

teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Por fim, o modelo aplicado no estudo foi o de Richard Walton (1973) e os dados foram analisados de forma qualitativa. Isto posto, serão apresentados e analisados os resultados obtidos no próximo tópico do presente artigo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como o *locus* 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).

Ao longo dos anos a educação foi se consolidando no Estado, e passou a existir uma oferta maior de cursos, sendo que foram criados campus no interior de Mato Grosso do Sul,

além da sede em Campo Grande, onde funcionam as unidades setoriais Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição (Facfan), Instituto de Biociências (Inbio), Instituto Integrado de Saúde (Inisa), Faculdade de Ciências Humanas (Fach), Faculdade de Educação (Faed), Faculdade de Artes, Letras e Comunicação (Faalc), Faculdade de Computação (Facom), Faculdade de Direito (Fadir), Faculdade de Medicina (Famed), Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (Famez), Faculdade de Odontologia (Faodo) e Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia (Faeng); Instituto de Matemática (Inma), Instituto de Química (Inqui) e Instituto de Física (Infi) a UFMS mantém Câmpus em Aquidauana, Chapadão do Sul, Corumbá, Coxim, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Ponta Porã e Três Lagoas, descentralizando o ensino para atender aos principais pólos de desenvolvimento do Estado (UFMS, s. d, s. p).

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 (2023).

Figura 02 – Imagem aérea da unidade



Fonte: UFMS (2023).

Conforme apresentado anteriormente, a educação de nível superior possui a necessidade de impactar a sociedade ao entorno, e para isso o campus Chapadão do Sul da UFMS possui como missão,

desenvolver, difundir e socializar o conhecimento por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da prestação de serviços e promover a formação integral e permanente dos cidadãos, preparando-os para que possam intervir e atuar com dinamismo no processo de desenvolvimento local, regional, nacional e internacional (UFMS, 2018, s. p.).

Para cumprir com essa missão a universidade tem a necessidade de contar com profissionais qualificados, para ser promovida a educação plena de seus discentes e através disso impactar a sociedade onde está inserido o campus. Cumpre ressaltar que as pesquisas realizadas por esta instituição podem também impactar em nível mundial.

Por outro lado, a visão da universidade, é

ser reconhecida por sua dinamicidade e qualidade na prestação de serviços educacionais do ensino superior, pelo desejo de ultrapassar padrões consagrados como excelentes e pela expansão e aperfeiçoamento do capital intelectual da sociedade (UFMS, 2023, s. p.).

De acordo com informações extraídas do site institucional da UFMS, no campus de Chapadão do Sul, existem 34 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)

Após o levantamento dos dados documentais, estes foram apresentados em relação às oito dimensões de Walton (1973), para que seja possível ter uma base como está sendo a QVT no ambiente laboral dos professores da UFMS – campus Chapadão do Sul.

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: SEPAG UFMS, 2023

Em consonância com os dados extraídos do Quadro 01 é notória a diferença entre as remunerações, tanto entre as classes, como também entre os docentes com dedicação exclusiva ou não. No campus de Chapadão do Sul todos os professores trabalham com dedicação exclusiva (UFMS, 2023^a 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, conforme dados apresentados no quadro 02 abaixo:

Quadro 02 – Detalhamento da infraestrutura

OUTROS DADOS DE INFRAESTRUTURA:	QUANTIDADE
Laboratórios	28
Salas de aula	11
Salas administrativas	5
Gabinetes professores	22
Salas vídeo conferência	1
Auditórios	1
Banheiros comuns	6
Refeitório/copas	3

Fonte: CPCS – 2016

A estrutura apontada no quadro 02 pode ser visualizada por meio das imagens a seguir, que apresentam a qualidade da estrutura.

Figura 03 – Sala de aula



Fonte: UFMS (2023)

Figura 04 – Biblioteca



Fonte: UFMS (2023)

Figura 05 – Anfiteatro



Fonte: UFMS (2023)

Figura 06 – Laboratórios (parte 01)



Fonte: UFMS (2023)

Figura 07 – Laboratórios (parte 02)

Fonte: 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)

É possível verificar que cada docente possui a liberdade para a elaboração de seu planejamento e plano de ensino. Fato é que ele deve 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. Para uma melhor compreensão acerca da realidade dos docentes no campus de Chapadão do Sul, *mister* se faz, a análise do quadro 03, disponível no site institucional da UFMS.

Quadro 03 – Docentes efetivos

CARGA HORÁRIA	A/ ADJ A	A/ ASSIST A	A/ AUX	B/ ASSIST	C/ ADJ	D/ ASSOC	E/ TIT	TOTAL
20 Horas	-	-	-	-	-	-	-	-
40 Horas	-	-	-	-	-	-	-	-
DE	7	3	-	1	12	8	-	31
Total	7	3	-	1	12	8	-	31

Legenda: **A/ADJ A** (classe A /Adjunto A); **A/ASSIST A** (Classe A /Assistente A); **A/AUX** (Classe A/ Auxiliar); **B/ASSIST** (classe B/ Assistente); **C/ADJ** (Classe C/ Adjunto); **D/ASSOC** (Classe D/ Associado); **E/TIT** (Classe E/ Titular), denominação conforme Lei nº 12.772/2012.

Fonte: Sistema de pessoal – jan/2018

Os docentes efetivos são aqueles que ingressaram na universidade por meio de concurso público e possuem estabilidade após o tempo de estágio probatório. Em análise dos dados presentes no quadro 03, 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, 2023^a 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 total 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).

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.

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 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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.

Foi explanado inicialmente que a QVT possui diversos modelos, destacando-se entre eles o modelo de Walton (1973), o qual foi adotado como base para a presente pesquisa. Este modelo é pautado em oito dimensões, que devem 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.

Também foi apresentada uma breve evolução histórica do ensino universitário no Brasil, que começou com faculdades isoladas, até se tornarem universidades. Neste percurso, o campus de Chapadão do Sul da UFMS, lócus do presente artigo, 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.

Ainda, este estudo pode contribuir com a literatura da área da QVT, ao discutir aspectos relevantes sobre a qualidade de vida no trabalho dos docentes universitários federais.

REFERÊNCIAS

- ABOUSERIE, R. Stress, coping strategies and job satisfaction in university staff. **Educational Psychology**, v.16, n.1, p. 49-56, 1996.
- ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. Work intensification and teachers' health. **Educação e Sociedade**, 2009, 30(107), 349–372: <https://doi.org/10.1590/s0101-73302009000200003>
- ARAÚJO, Paulo *et al.* Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.23 , p. 961-976 _ Maio/Agosto – 2015. Disponível em:
<https://www.researchgate.net/publication/301742392_Avaliacao_sobre_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_entre_os_docentes_de_duas_Instituicoes_de_Ensino_Superior_uma_realidade_no_Estado_do_Amazonas>. Acesso em: 15 set. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. nacional. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 01 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 8.243, de 14 de outubro de 1991**. Dispõe sobre os vencimentos dos professores incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos de que trata a

Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências. Revogada. Disponível em: <[BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm\]\(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm\)>. Acesso em: 14 set. 2023.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/18243.htm#:~:text=LEI%20No%208.243%2C%20DE%2014%20DE%20OUTUBRO%20DE%201991.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20vencimentos%20dos,1987%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.>. Acesso em: 14 set. 2023.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. Ministério da Educação. **Altos índices de desistência na graduação revelam fragilidade do ensino médio, avalia ministro.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/32044-censo-da-educacao-superior#:~:text=S%C3%A3o%20ofertados%2033%20mil%20cursos>>. 2023. Acesso em: 01 jun. 2023.

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>. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022.

CHECHINEL, André et al. Estudo/análise documental: uma revisão teórica e metodológica. **Criar Educação** – PPGE – UNESC. UNESC, Criciúma, v. 5, nº1, janeiro/Junho 2016.

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>. Acesso em: 14 set. 2023.

CRUZ, R. M. De mal a pior. **Boletim APUFSC**, Florianópolis, n. 366, p.7, 9-13 abr. 2001.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho:** como medir para melhorar. 5a ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

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

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.

FRANÇA, Ana C. L.; RODRIGUES, Avelino L. **Stress e trabalho:** guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

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

- FRAGMENTO, 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.
- GARCIA, Lenice Pereira; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **Investigando o burnout em professores universitários**. Revista Eletrônica InterAção Psy – Ano 1, nº 1- Ago 2003 – p. 76-89.
- 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.
- KUROGI, Márica 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.
- Limongi-França, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** (2ª ed.). São Paulo: Atlas, 2012.
- MANSUR, A. I.; Universidades federais têm déficit de 4.900 professores, mais do que o quadro da maior instituição do país. **Portal R7**, 2023. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/brasil/universidades-federais-tem-deficit-de-4900-professores-mais-do-que-o-quadro-da-maior-instituicao-do-pais-22032023>>. Acesso em: 10 abr. 2023.
- MEDEIROS, L. F. R. de; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão contemporânea**, n. 9, 2011.
- MENDONÇA, Ana Waleska P.C. A universidade no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, Mai/Jun/Jul/Ago 2000, nº 14. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/SjbNJRqbdcVKtgLrFskfxLJ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 15 set. 2023.
- MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a Pandemia da Covid-2019**: Um Guia para Organizações e Profissionais. Ribeirão Preto, 2020. 18 p
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **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. Acesso em 10 de maio, 2023.
- PILATTI, L. E. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Brasil: revisão narrativa. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 15, e16376, 2023.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- 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.
- SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciênc. saúde coletiva**, 24 (11), Nov 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt>>. Acesso em: 14 set. 2023.

SILVA, Ione de Cássia Soares da; PRATES, Tatiane da Silva; RIBEIRO, Lucineide Fonseca Silva. As Novas Tecnologias e aprendizagem: desafios enfrentados pelo professor na sala de aula. **Revista Em Debate (UFSC)**, Florianópolis, volume 16, p. 107-123, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/1980-3532.2016n15p107/33788>>. Acesso em 13 set. 2023.

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.

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

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.

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. **Relatório Anual de Autoavaliação Setorial 2022**. Campo Grande, MS março de 2023a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL. **Docentes**. [s.d.]. 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. [s.d.]. Disponível em: <<https://cpcs.ufms.br/a-estrutura/>>. Acesso em 01 ago. 2023.

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. **Missão e Visão da UFMS**. [s.d.]. Disponível em: <<https://cpcs.ufms.br/institucional/missao-e-visao-da-ufms/>>. Acesso em: 1 jun. 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.

ULRICH, Elizabeth. **Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse**. 147 fls. Dissertação. Mestrado em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102002/224842.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 set. 2023.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Docência universitária na educação superior. [s.l] [s.d]. Disponível em: http://www.umcpos.com.br/centraldoaluno/arquivos/26_11_2012_218/docencia_universitaria_na_educacao_superior.pdf. Acesso em 30 abr 2013.

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

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: A Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.