

**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
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)

ROCÍO DEL PILAR LÓPEZ CABANA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)

SUSAN YUKO HIGASHI
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)

Agradecimento à órgão de fomento:

As autoras agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) pelo apoio para a realização deste trabalho.

Introdução

O artigo investiga a percepção dos docentes do campus de Chapadão do Sul da UFMS sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), com ênfase na compensação justa e adequada, conforme o modelo de Richard Walton (1973). Em contextos como o das universidades públicas, onde há alta cobrança por produtividade e necessidade de atualização constante, a falta de valorização pode comprometer a saúde mental dos docentes e afetar negativamente a motivação e o desempenho dos alunos (Knüppe, 2006).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Diante desse cenário, a 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.

Fundamentação Teórica

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) destaca-se por valorizar o bem-estar no ambiente profissional, considerando a relação entre indivíduo, trabalho e organização (França et al., 2005). Segundo Walton (1973), a QVT engloba oito dimensões que vão além da satisfação, abrangendo saúde, reconhecimento e equilíbrio vida-trabalho. Este estudo foca na compensação justa e adequada, que envolve percepção de justiça, benefícios e valorização do trabalhador, indo além do salário, promovendo reconhecimento integral no ambiente organizacional.

Metodologia

A pesquisa qualitativa e descritiva, investigou as percepções de doze docentes da UFMS no campus de Chapadão do Sul sobre a qualidade de vida no trabalho, focando na compensação justa e adequada, conforme o modelo de Walton (1973). As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas entre abril e maio de 2024 e analisadas com a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016), que envolveu três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A análise revelou as principais percepções dos docentes sobre salários, benefícios e reconhecimento.

Análise dos Resultados

Todos os docentes entrevistados possuem doutorado e dedicação exclusiva, recebem entre R\$10 mil e R\$25 mil, porém manifestam insatisfação pela defasagem salarial, principalmente em relação a outros setores públicos, perda do poder aquisitivo e benefícios insuficientes, como auxílio alimentação e transporte. Relatam também sentimento de desvalorização social, evidenciando a necessidade de políticas públicas que promovam melhor remuneração e reconhecimento.

Conclusão

A compensação justa e adequada é importante para o bem-estar dos docentes. Embora haja uma estrutura salarial progressiva, muitos professores percebem uma desvantagem em relação a outras carreiras públicas, o que gera insatisfação e desvalorização da profissão. Além disso, a sobrecarga de trabalho e a falta de apoio institucional são desafios importantes. A progressão de carreira e a estabilidade no emprego são aspectos positivos, mas a valorização da profissão docente, por meio de melhores benefícios e reconhecimento, é essencial para o bem-estar e a motivação dos professores.

Contribuição / Impacto

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.

Referências Bibliográficas

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.
- 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.
- KNÜPPE, Luciane. Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do Ensino Fundamental. Educar em revista, n. 27, p. 277-290, 2006.
- WALTON, R. E. Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, dez. 1973.