UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO-PPG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO - PPGEd

VANILDA BATISTA RIBEIRO

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DE DOCENTES DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB

Vitória da Conquista – BA
2025

VANILDA BATISTA RIBEIRO

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DE DOCENTES DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação (PPGED), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação.

Linha de pesquisa: Política Pública Educacional

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso

Vitória da Conquista – BA

2025

BANCA DE DEFESA

VANILDA BATISTA RIBEIRO

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DE DOCENTES DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação (PPGED), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação.

Linha de pesquisa: Política Pública Educacional

BANCA EXAMINADORA

Berta Leni Costa Cardoso

Prof.ª. Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso
(Orientadora)

Ricardo F. de F. Mussi

Prof. Dr. Ricardo Franklin de Freitas Mussi
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Claudio Pinto Nunes
(Examinador Interno)

Vanilda Batista Ribeiro

Vanilda Batista Ribeiro
(Mestranda)

R37v

Ribeiro, Vanilda Batista.

Valorização do trabalho e as implicações na saúde de docentes da Universidade do Estado da Bahia - UNEB. / Vanilda Batista Ribeiro, 2025.
130f.; il. color.
Orientador (a): Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED, Vitória da Conquista, 2025.
Inclui referências F. 108 – 119
1. Valorização docente. 2. Trabalho docente. 3. Saúde docente. 4. Universidade pública. 5. Ensino superior. I. Cardoso, Berta Leni Costa. II. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educacão – PPGED. III. T.

Catalogação na fonte: Karolyne Alcântara Profeta – CRB 5/2134

UESB – Campus Vitória da Conquista - BA

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, pela base sólida de amor e apoio, à minha orientadora e às(aos) professoras(es) do mestrado, pelo conhecimento e orientação, às(aos) amigas(os), pela parceria ao longo dessa jornada, e ao meu marido, por ser meu grande apoio e parceiro incansável durante todo o processo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos **meus pais**, pelo amor incondicional e pelo incentivo constante à educação, que sempre foi o maior presente que me deram. Eles me ensinaram o valor de lutar pelos meus sonhos e me mostraram a importância de nunca desistir. A sua fé em minha capacidade foi fundamental para que eu chegasse até aqui.

À minha orientadora, **Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso**, minha eterna gratidão. Sem seu apoio, orientação e paciência, este trabalho não teria sido possível. Foi graças ao seu incentivo que consegui iniciar essa jornada ainda na graduação, e especialmente nos momentos difíceis, quando pensei em desistir, ela foi a força que me impulsionou a seguir em frente. Não posso expressar o quanto a sua presença foi crucial para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Aos professores que contribuíram para a qualificação deste trabalho, **Dr. Ricardo Franklin de Freitas Mussi** e **Dr. Cláudio Pinto Nunes**, agradeço por suas orientações e por sempre estarem presentes no meu processo de construção acadêmica. Um agradecimento especial ao Dr. Ricardo, pelas valiosas orientações durante nossas videochamadas, que foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. Às(aos**) professoras(es)** e ao **Programa de Pós-Graduação em Educação da UESB**, expresso minha profunda gratidão pela formação e pelos conhecimentos compartilhados ao longo dessa jornada. O comprometimento de cada docente, com sua sabedoria, e dedicação, foi fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa e para minha evolução acadêmica e profissional.

Agradeço também à **FAPESB** pela bolsa de estudos, que possibilitou a realização deste trabalho, me proporcionando as condições necessárias para me dedicar a esta pesquisa, além de impulsionar minha trajetória acadêmica com recursos fundamentais para o aprimoramento e aprofundamento dos estudos realizados.

Ao meu marido, **Vitor**, por ser meu grande parceiro em todos os momentos, pelo apoio constante e por acreditar em mim, mesmo nos momentos em que acreditei que não conseguiria. À minha amiga professora **Poliana**, que esteve ao meu lado, me incentivando e acreditando na minha capacidade, mesmo quando eu mesma duvidava de mim. E também, aos meus colegas de curso, **Sandra e Gean,** que tornaram essa caminhada mais leve e mais rica. Agradeço pelo companheirismo, pelo apoio constante e pelo incentivo que me motivaram a continuar perseverando nos meus estudos.

Por fim, agradeço **a mim** mesma por não ter desistido, mesmo quando os desafios pareceram grandes demais. Cada passo dado, cada dificuldade superada, é fruto da minha dedicação e da confiança em minha trajetória.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos relacionados à valorização docente. 17
Quadro 2 - Estudos relacionados à condição de trabalho. 19
Quadro 3 - Estudos relacionados à saúde do docente universitário. 20
Quadro 4 - Estudos relacionados à valorização docente, condições de trabalho docente, e saúde do docente universitário 21
Quadro 5 - Produções selecionadas no estado do conhecimento (2023). 22

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Campi das universidades estaduais da Bahia. 2012. 47
F**igura 2** - Multicampia UNEB: Campi e departamentos. 2024. 48

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Estudos relacionados à valorização docente. 18
Gráfico 2 - Condições de Trabalho Docente: Resultados 19
Gráfico 3 - Estudos relacionados à saúde do docente universitário. 20
Gráfico 4 - Estudos por período 26
Gráfico 5 - Estudo por região 26
Gráfico 6 - Fases da carreira de docentes do sexo feminino da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. . 56
Gráfico 7 - Fases na carreira de docentes do sexo masculino da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 56
Gráfico 8 - Campus de lotação de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024 58
Gráfico 9 - Conhecimento das(os) docentes sobre políticas de valorização. Brasil, Bahia, 2024 60
Gráfico 10 - Nível de satisfação com medidas de avanço na carreira de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 66
Gráfico 11 - Desejo de abandonar a carreira entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia (2024). 67
Gráfico 12 - Avaliação da valorização da profissão entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 67
Gráfico 13 - Média Salarial Líquida dos Docentes da UNEB em Salários Mínimos. Brasil, Bahia, 2024. 69
Gráfico 14 - Dados gerais sobre satisfação salarial entre docentes da UNEB. Brasil Bahia, 2024. 70
Gráfico 15 - Questão específica sobre satisfação salarial entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 70
Gráfico 16 - Satisfação das(os) docentes da UNEB com a capacidade do salário em atender às suas necessidades existenciais. Brasil, Bahia, 2024. 71
Gráfico 17 - Distribuição sobre a bonificação relacionada ao desempenho profissional das docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 72
Gráfico 18 - Carga horária de trabalho semanal de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 73
Gráfico 19 - Dados sobre saúde física de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 78
Gráfico 20 - Diagnóstico de transtornos mentais entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 79
Gráfico 21 - Oferta de serviços psicológicos às(aos) docentes pela UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 81

Gráfico 22 - Percepções das(os) docentes da UNEB sobre as políticas públicas estaduais voltadas à saúde docente. Brasil, Bahia, 2024. 81
Gráfico 23 - Percepção sobre a valorização docente entre as(os) docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 83
Gráfico 24 - Percepção sobre suficiência das políticas para a valorização docente entre as(os) docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 83
Gráfico 25 - Percepção de valorização como profissionais da educação entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 85
Gráfico 26 - AFC sobre percepção da valorização e impactos na saúde entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de servidores por características – Adaptado (UNEB, 2024).....49
Tabela 2 - Características sociodemográficas de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. ...53
Tabela 3 - Características profissionais de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.....54
Tabela 4 - Tempo desde a última formação dos docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024. 61

SIGLAS E ABREVIATURAS

ADUSB – Associação de Docentes da UESB

AFC - Análise Fatorial de Correspondência

BDBTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

CAAE – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CAPES - Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CETEBA - Centro de Educação Técnica da Bahia

CHD - Classificação Hierárquica Descendente

CLAE - Consentimento Livre e Esclarecido

CNS – Conselho Nacional de Saúde

DCET - Departamento de Ciências Exatas e da Terra

DCNT - Doenças Crônicas Não-Transmissíveis

DE – Dedicação Exclusiva

EAD – Educação a Distância

ERE – Ensino Remoto Emergencial

FAMESF - Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco

IC – Iniciação Científica

IES – Instituições de Ensino Superior

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC – Ministério da Educação

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCD – Pessoa com Deficiência

PNE – Plano Nacional de Educação

PPGEd – Programa de Pós-Graduação em Educação

QV – Qualidade de Vida

QV-D – Qualidade de Vida Docente

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SciELO - Scientific Electronic Library Online

SESEB - Superintendência de Ensino Superior da Bahia

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

TALIS - Teaching and Learning International Survey

UESB – Universidade do Estado da Bahia

UESC – Universidade Estadual de Santa Cruz

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

UNINOVE – Universidade Nove de Julho

RESUMO

RIBEIRO, Vanilda Batista. **Valorização do Trabalho e as Implicações na Saúde de Docentes da Universidade do Estado da Bahia - UNEB**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação (PPGEd). Vitória da Conquista: UESB.

O objeto desta investigação é a valorização do trabalho docente universitário, bem como as implicações na saúde decorrentes da vivência laboral. O objetivo geral é avaliar a valorização do trabalho docente na Universidade do Estado da Bahia e suas implicações na saúde. Dentre os objetivos específicos encontram-se: analisar a percepção dos docentes em relação a valorização do trabalho docente na universidade pública; verificar as condições de trabalho e saúde dos docentes; identificar a influência do plano de carreira, remuneração e condições de trabalho na valorização docente. Esta é uma pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa, elaborada a partir da aplicação de um questionário, cuja análise foi realizada por meio dos softwares SPSS e IRaMuTeQ. Os dados foram interpretados com base na perspectiva do Materialismo Histórico-Dialético. Os dados revelaram desafios consideráveis enfrentados pelas(os) docentes, com destaque para a precarização das condições de trabalho, insatisfação salarial e impactos negativos na saúde. Apesar de avanços pontuais na formação continuada, persistem limitações como a falta de apoio institucional e baixa oferta de oportunidades, comprometendo a motivação e o desempenho docente. A análise evidenciou uma alta prevalência de doenças crônicas e musculoesqueléticas. Além disso, a desvalorização salarial e as dificuldades de progressão na carreira reforçam a insatisfação profissional, enquanto os fatores institucionais foram diretamente relacionados ao agravamento da saúde. Esses resultados destacam a urgência de políticas públicas que priorizem melhores condições laborais, valorização financeira e bem-estar das(os) docentes.

Palavras-chave: Valorização docente; trabalho docente; saúde docente; universidade pública; ensino superior.

ABSTRACT

The object of this investigation is the appreciation of university teaching work, as well as the implications for health arising from professional experiences. The general objective is to evaluate the appreciation of teaching work at a public university and its implications for health. Among the specific objectives are: analyzing the perception of teachers regarding the appreciation of teaching work at the public university; verifying the working conditions and health of teachers; and identifying the influence of career plans, remuneration, and working conditions on teaching appreciation. This is a quantitative and qualitative research study, developed through the application of a questionnaire, whose analysis was performed using SPSS and IRaMuTeQ software. The data were interpreted based on the perspective of Historical-Dialectical Materialism, aiming to critically understand the working conditions and health impacts on teachers within the investigated context. The findings revealed considerable challenges faced by teachers, highlighting the precariousness of working conditions, dissatisfaction with salaries, and negative health impacts. Despite occasional advances in continuing education, limitations such as lack of institutional support and low availability of opportunities persist, undermining teachers' motivation and performance. The analysis evidenced a high prevalence of chronic and musculoskeletal diseases. Furthermore, salary devaluation and career progression difficulties reinforce professional dissatisfaction, while institutional factors were directly related to worsening health. These results underscore the urgency of public policies that prioritize better working conditions, financial appreciation, and the well-being of teachers.

Keywords: Teaching appreciation; teaching work; teacher health; public university; higher education.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14
1.1 O Objeto e Sua Motivação 14
1.2 Contextualização Acerca do Objeto 14
2 ESTADO DO CONHECIMENTO 17
2.1 Levantamento Quantitativo 17
2.2 Discussão 27
2.3 As Políticas Educacionais e a Valorização Docente no Ensino Superior 27
2.4 Condições de Trabalho Docente no Ensino Superior 32
2.5 A Valorização no Trabalho Docente e as Implicações na Saúde 38
3 ABORDAGEM METODOLÓGICA 44
3.1 Perspectiva do Materialismo Histórico Dialético (MHD) 45
3.2 Campo de Pesquisa 46
3.3 População 49
3.4 Desenho Amostral 50
3.5 Instrumentos e Procedimentos 50
3.6 Questões Éticas 50
3.7 Tratamento E Análise Dos Dados 51
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E DISCUSSÃO 52
4.1 Valorização Docente e Saúde na Uneb 53
4.2 Categorias da Valorização 60
4.2.1 Formação 61
4.2.2 Carreira 64
4.2.4 Remuneração 69
4.2.5 Condições de trabalho 73
4.2.6 Saúde 77
5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS QUALITATIVOS E DISCUSSÃO 86
5.1 Análise Fatorial de Correspondência (AFC) 87
5.2 Classificação Hierárquica Descendente (CHD) 92
5.3 Nuvem de Palavras 99
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 105
REFERÊNCIAS 108
ANEXOS 120
Anexo A – Parecer Consubstanciado Do CEP 120
Anexo B - Questionário de Valorização Docente (Q-VD) – Adaptado aos Docentes do Ensino Superior 121

1 INTRODUÇÃO

1.1 O OBJETO E SUA MOTIVAÇÃO

O objeto desta pesquisa trata da valorização do trabalho docente universitário, bem como as implicações na saúde e decorrentes da vivência laboral.

O interesse investigativo pela temática de valorização docente no ensino superior decorreu da trajetória acadêmica junto à minha orientadora Prof.ª Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso, a partir da experiência no projeto de Iniciação Científica (IC) durante a graduação no curso de licenciatura em Educação Física na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XII, em 2021.

Com base nas discussões realizadas neste período, foi percebida a relevância e a atualidade da discussão acerca da valorização docente e as implicações na saúde no ensino superior, visto que, pesquisas são realizadas acerca deste tema, contudo, com enfoque na educação básica.

As investigações acerca do trabalho docente têm revelado processos de adoecimento e defendido a necessidade de intervenções nas condições laborais das(os) docentes. A partir disso, delineou-se o encontro com o objeto de análise aqui apresentado, bem como os objetivos desta pesquisa e a busca de estudos que se baseiam na temática, os quais dão corpo a este estudo.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO ACERCA DO OBJETO

As longas jornadas, a remuneração indevida, a instabilidade e a falta de proteção caracterizam a precarização do trabalho, que intensifica a alienação. O trabalho alienado priva o operário de todo e qualquer raciocínio e desenvolvimento intelectual, impossível de ser mediado por um conhecimento científico do qual o possibilitará de ao menos, compreender nitidamente a que classe está inserido, e como transformá-la, revolucioná-la, ou ainda que seja, superá-la (Oliveira; Oliveira; Santos, 2013).

O trabalho educacional tem sido expresso como docência, contudo, há um conjunto de funções que ultrapassam o exercício da docência. Segundo Lemos (2011), as funções docentes passaram por um processo de ampliação e complexificação, em que, as universidades públicas brasileiras atribuem às(aos) docentes as funções de ensino, pesquisa, administração e extensão.

O trabalho docente tem exigido muito da(o) docente e em contrapartida comprometendo a sua saúde, sobretudo a mental (Santos; Fernandes, 2023). É comum o esgotamento dessas(es) profissionais diante da acumulação de exigências sobre elas(es). A(o) docente universitária(o) tem passado por transformações em seu trabalho, devido principalmente às mudanças socioculturais e político-econômicas que afetam a sociedade e, consequentemente, as universidades.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a profissão docente é considerada uma das mais estressantes, oferecendo alto risco para a saúde mental, com repercussões também na saúde física e no desempenho profissional (Souza, 2011). Para mais, pesquisa realizada com mais de cinco mil docentes (84,6% da rede pública) no Brasil revela que a saúde mental do grupo piorou em 2022, resultado dos impactos deixados pela pandemia da covid-19, que causou problemas como ansiedade, cansaço excessivo, sono ruim, sensação de tristeza e consumo de álcool e psicoativos (Lyra, 2022).

No que concerne às(aos) docentes universitárias(os), o seu ambiente de trabalho tem se tornado, em uma parte expressiva, adoecedor (Oliveira, 2021), o desenvolvimento de processos de adoecimento está fortemente relacionado com a intensificação e a precarização do trabalho no ensino superior, movido pelo produtivismo acadêmico, e também pela reconfiguração do ensino superior a partir dos anos de 1990 (Evangelista, 2017). Além disso, estudos mostram que docentes universitárias(os) possuem alta cobrança em relação à constante qualificação e alta competência, além disso, são periodicamente avaliados pela instituição, por estudantes, pelo MEC, entre outros agentes (Pereira, 2006).

Para Pires (2019), a maneira como o trabalho é organizado adoece quem trabalha, pois, exige-lhes o máximo oferecendo o mínimo, ocasionando o sofrimento psíquico. Ainda segundo a autora, o reconhecimento profissional é o intermediário entre a sequência: Sofrimento – trabalho – reconhecimento – prazer. Sendo assim, a valorização pode possibilitar que o sofrimento do trabalho seja ressignificado em prazer. Diante disso, a partir das questões suscitadas, o presente estudo faz-se importante à medida que pretende avaliar a valorização do trabalho dessas(es) docentes na universidade pública.

Diante desse contexto, e em face ao que foi percebido na experiência mencionadas anteriormente, dúvidas, questionamentos e questões que foram sendo levantas, contribuíram para chegar ao presente estudo intitulado: Valorização do trabalho e implicações na saúde dos docentes da Universidade do Estado da Bahia, partindo da seguinte pergunta de investigação: De que forma docentes percebem a valorização docente na universidade pública, e quais são os impactos na sua saúde? Para responder ao problema desta pesquisa, foi estabelecido como

objetivo geral: Avaliar a valorização do trabalho docente na Universidade do Estado da Bahia e suas implicações na saúde. E, para chegar a essa compreensão, propomos os seguintes objetivos específicos: a) Analisar a percepção dos docentes em relação a valorização do trabalho docente na universidade pública; b) verificar as condições de trabalho e saúde dos docentes; c) identificar a influência do plano de carreira, remuneração e condições de trabalho na valorização docente.

2 ESTADO DO CONHECIMENTO

Para Morosini e Fernandes (2014, p. 155), o estado do conhecimento é "identificação, registro, categorização que levem à reflexão e síntese sobre a produção científica de uma determinada área, em um determinado espaço de tempo, congregando periódicos, teses, dissertações e livros sobre uma temática específica". Além disso, o estado do conhecimento é de suma importância para informar a(o) pesquisadora sobre o panorama atual do conhecimento em sua área, o que garante relevância, inovação e fundamento teórico.

Segundo Picheth (2007), pela ampla quantidade de produções, é importante estabelecer o campo de pesquisa e o tema pesquisado, definir um recorte temporal e designar uma determinada fonte de dados, como artigos de uma determinada revista, teses e dissertações. Para o levantamento das produções acerca da temática deste estudo, tendo como critérios a relevância acadêmica e a abrangência do acervo, elegeram-se o catálogo de teses e dissertações da CAPES[1]; o portal SciELO [2]; a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações[3]; e, o banco de dissertações do PPGEd/UESB[4]. A razão para optar por essas bases é o reconhecimento de sua relevância no meio acadêmico. Definiu-se como recorte temporal para o levantamento que ora se apresenta o período entre janeiro de 2019 e novembro de 2023. O período de 5 anos é escolhido para assegurar que os dados coletados sejam os mais recentes disponíveis.

A consulta foi realizada considerando três palavras-chave, quais sejam: valorização docente; condições de trabalho docente; e, saúde do docente universitário. Após a leitura dos títulos e dos resumos dos resultados, alguns estudos foram descartados. Os que não incluíam docentes do ensino superior e estudos que não tratavam objetivamente da temática valorização docente e saúde.

2.1 LEVANTAMENTO QUANTITATIVO

A partir dos apontamentos descritos acima, apresenta-se, a seguir, a relação de quadros extraídos a partir de tratamento de dados do levantamento bibliográfico realizado.

Quadro 1 - Estudos relacionados à valorização docente.

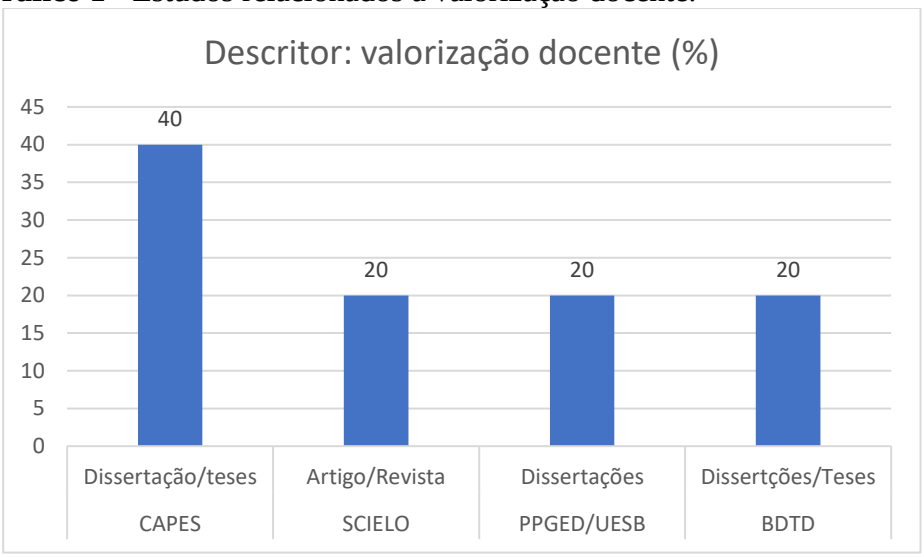
[1] Disponível em: http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/
[2] Disponível em: http://www.scielo.org/php/index.php
[3] Disponível em: BDTD (ibict.br)
[4] Disponível em: http://www2.uesb.br/ppg/ppged/?post_type=producao

PORTAL DE CONSULTA	TIPO	TOTAL
Banco de teses e dissertações da CAPES	Dissertações/Teses	626 **(2)**
SciELO	Artigo/Revista	16 **(1)**
Banco de dissertações do PPGEd/UESB	Dissertações	4 **(1)**
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Dissertações/Teses	249 **(1)**

Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

A síntese dos dados do quadro 01 permite a elaboração do gráfico 01:

Gráfico 1 - Estudos relacionados à valorização docente.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2023)

No primeiro levantamento com o descritor “valorização docente” localizaram-se um total de 892 trabalhos, ao distribuir nos locais de busca ficaram 626 na CAPES, 249 na BDBTD, 16 na SciELO e 1 no Banco da PPGEd. Ao realizar a leitura dos títulos foram descartados 873 trabalhos, permanecendo 19 para a leitura dos resumos.

Após a segunda etapa de análise, 13 produções foram excluídas, pois, os trabalhos ficaram de fora por não serem compatíveis com a proposta do presente estudo, em alguns casos o que enunciava no título não tinha total coerência com o que era abordado no trabalho.

Dessa forma, ficaram 5 trabalhos, sendo 1 da SciELO (Estormovski; Esquinsani, 2023), 1 da BDTD (Pires, 2019), 2 do banco da CAPES (Soares Neto, 2021; Brito, 2020) e 1 do banco da PPGEd (Moreira, 2022).

A questão da valorização docente tem sido amplamente discutida na comunidade científica. Estudos têm investigado este fenômeno a nível multidisciplinar, apontando o seu conceito, os instrumentos legais que o asseguram formalmente, os seus componentes e fatores relacionados, bem como a relação entre o trabalho docente e as mudanças no campo educativo, em particular as mudanças nos últimos dez anos. No entanto, percebe-se que há poucos estudos analisando o trabalho docente na educação superior. A seguir, analisaremos o quadro 2:

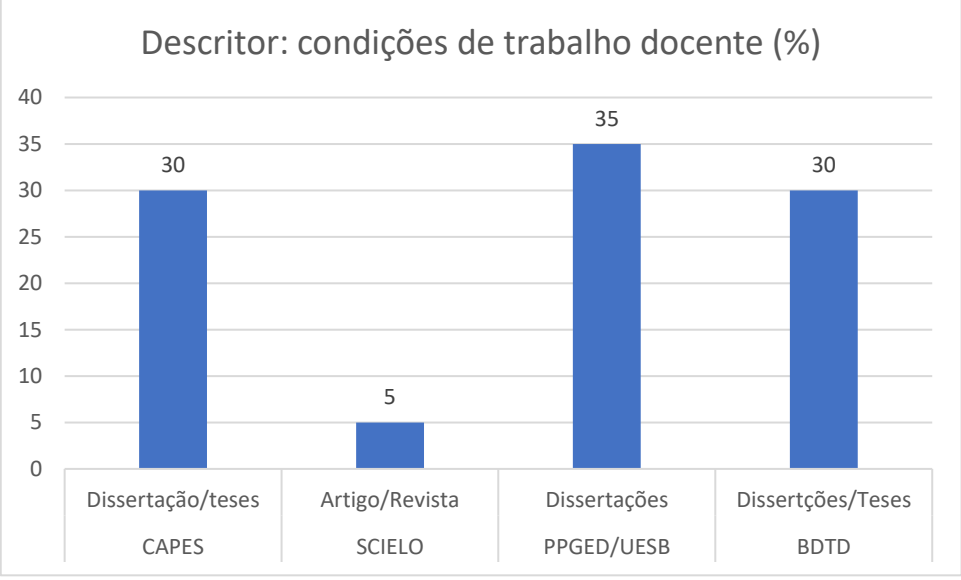
Quadro 2 - Estudos relacionados à condição de trabalho.

PORTAL DE CONSULTA	TIPO	TOTAL
Banco de teses e dissertações da CAPES	Dissertações/Teses	1297 **(6)**
SciELO	Artigo/Revista	68 **(7)**
Banco de dissertações do PPGEd/UESB	Dissertações	4 **(1)**
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Dissertações/Teses	1005 **(6)**

Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

A síntese dos dados do quadro 02 permite a elaboração do gráfico 02:

Gráfico 2 - Condições de Trabalho Docente: Resultados



Fonte: Dados da autora (2023)

Através do descritor “condições de trabalho docente” localizaram-se 2373 estudos, sendo 1296 no Banco da CAPES, 1005 na BDTD, 68 na SciELO e 4 no Banco da PPGEd. Ao realizar a leitura dos títulos foram descartados 2322 artigos, restando apenas 51.

Na sequência foram descartados mais 27 após realizar a leitura dos resumos. Dessa forma, ficaram 20 trabalhos, sendo 7 artigos da SciELO (Calderari; Vianna, Menehetti, 2022; Costa; Ceccim, 2022; Vasconselos; Lima, 2021; Ferreira; Menezes, 2021; Queiróz; Emiliano, 2020; Rodrigues *et al*., 2020; Souza *et al*., 2020), 6 da BDTD (Fávero; Bechi, 2020; Alexandre, 2020; Juraszek, 2023; Duarte, 2021; Andrade, 2021; Gemelli, 2021), 6 da CAPES (Santos *et al*., 2020; Morais, 2020; Santiago, 2019; Moschini, 2021; Maculan, 2019; Melo, 2022), e 1 da PPGEd (Teixeira; 2023). Analisaremos o quadro 03, a seguir:

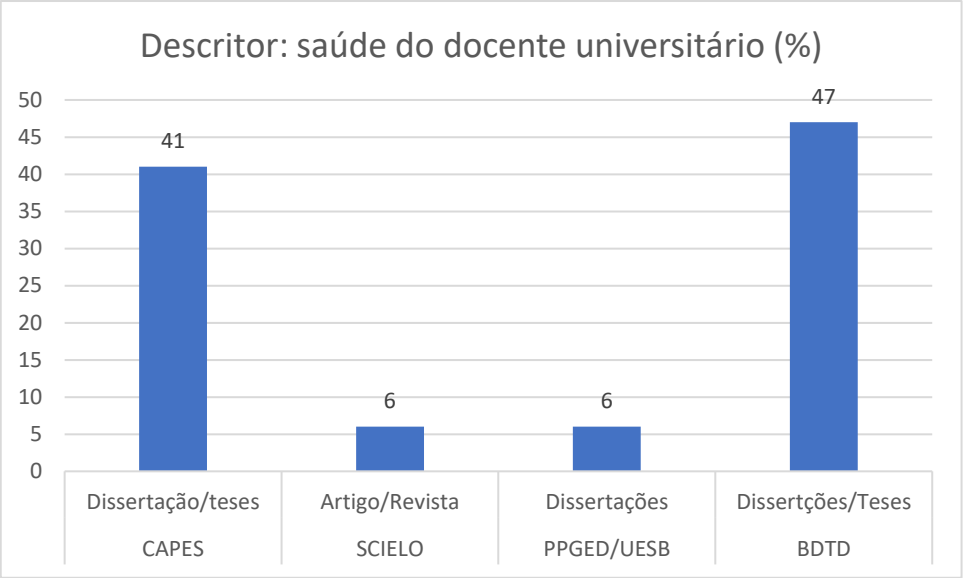
Quadro 3 - Estudos relacionados à saúde do docente universitário.

PORTAL DE CONSULTA	**TIPO**	**TOTAL**
Banco de teses e dissertações da CAPES	Dissertações/Teses	166 **(6)**
SciELO	Artigo/Revista	7 **(1)**
Banco de dissertações do PPGEd/UESB	Dissertações	1 **(1)**
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Dissertações/Teses	163 **(8)**

Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

A síntese dos dados do quadro 03 permite a elaboração do gráfico 03:

Gráfico 3 - Estudos relacionados à saúde do docente universitário.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

Através dos descritores acima: “valorização docente”, “condição de trabalho docente” e “saúde docente”, grande parte das pesquisas encontrados são com enfoque na educação básica, que não é o objetivo deste estudo.

O descritor “saúde do docente universitário” resultou em um total de 336 estudos, em que 166 foram do Banco da CAPES, 163 da BBTD e 7 da SciELO. Após a leitura dos títulos restaram 16 trabalhos, sendo, 1 na SciELO (Ferreira; Pezuk, 2021); 8 da BBTD (Portella, 2020; Cancian, 2020; Donato, 2021; Souza, 2021; Antunes, 2019; Silva, 2020; Matias, 2021; Vanzin, 2019); e 6 no Banco da CAPES (Vieira, 2021; Campos; Carvalho; Souza, 2021; Oliveira, 2021; Pereira, 2022; Santos; Fernandes; Melo, 2023; Pinheiro, 2020), e 1 da PPGEd (Castro Neta, 2020).

Por fim, uma busca foi realizada com os três descritores: valorização docente; condições de trabalho docente; e, saúde do docente universitário.

Quadro 4 - Estudos relacionados à valorização docente, condições de trabalho docente, e saúde do docente universitário.

PORTAL DE CONSULTA	TIPO	TOTAL
Banco de teses e dissertações da CAPES	Dissertações/Teses	4 (0)
SciELO	Artigo/Revista	0
Banco de dissertações do PPGEd/UESB	Dissertações	0

Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Dissertações/Teses	10 (0)

Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

Houve 4 estudos no Banco da CAPES e 10 resultados na BBTD. Não havendo resultados na SciELO e PPGEd. Após a leitura dos títulos e resumos, nenhum deles foi utilizado para compor a revisão.

No quadro 5, estão relacionadas as obras selecionadas neste estado do conhecimento conforme autor, ano, título, objetivo da pesquisa, universidade em que foi desenvolvida a pesquisa e seu respectivo estado e ano da publicação.

Quadro 5 - Produções selecionadas no estado do conhecimento (2023).

Autorias(ano)	Título	Objetivo
Estormovski, Esquinsani (2023)	(Des)Valorização docente na educação básica brasileira: naturalização da precarização promovida pelas premiações de professores	A pesquisa investiga a concepção de êxito docente divulgada pelo Prêmio Educador Nota 10, discutindo as implicações de sua percepção particular de sucesso para a valorização do trabalho exercido por essa categoria profissional.
Pires (2019)	Perspectivas de docentes universitários e as implicações para a saúde dos trabalhadores: a importância do reconhecimento e da valorização.	O objeto desta pesquisa trata do reconhecimento e da valorização do trabalho docente universitário, bem como as situações de prazer e de sofrimento decorrentes da vivência laboral.
Soares Neto (2021)	A fabricalização do trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas. 2021.	Analisar o processo de poder e dominação sobre os trabalhadores docentes das instituições de ensino superior privadas no Brasil.
Brito (2020)	Tornar-se professor no ensino superior: narrativas de bacharéis docentes no contexto da mercantilização do ensino.	Analisar a construção da profissionalidade docente do bacharel no ensino superior no contexto da mercantilização do ensino.
Moreira, Mussi, Cardoso (2022)	Questionnaire on teacher appreciation (Q-VD): elaboration and validation of an instrument.	Apresentar evidências quanto à validade do Questionário sobre Valorização Docente (Q-VD).
Calderari, Vianna, Meneghetti (2022)	Professores O Tempo Todo: Um Estudo Sobre As Condições Materiais, Físicas E Psicológicas De Docentes No Ensino Superior Durante A Pandemia Do Covid-19.	Analisar de que forma as condições materiais, físicas e emocionais do docente universitário, que atuava no modelo presencial no momento pré-pandemia, afetam esse sujeito no momento da pandemia.
Costa, Ceccim (2022)	Saúde do trabalhador docente e pesquisa: sujeito ou objeto, raramente afeto.	Apresenta a construção de uma estratégia de investigação em saúde do trabalhador, segundo o desejo de dizer, profundamente, respeito aos trabalhadores, enfocando o docente da educação básica.
Vasconselos, Lima (2021)	Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas.	Analisa a relação entre a situação concreta de vida e trabalho das entrevistadas e o processo de saúde-adoecimento.

Ferreira, Menezes (2021)	Conflitos do professor universitário: o que sabemos sobre isso?	Compreender e avaliar o sofrimento psíquico e adoecimento do professor universitário a partir da percepção de seu trabalho e de sua relação com ele.
Queiróz, Emiliano (2020)	Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira.	Analisar as percepções de docentes sobre o trabalho em relação à organização do trabalho e às implicações no binômio saúde/doença.
Rodrigues et al. (2020)	A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde.	Analisar aspectos da temporalidade do trabalho docente em sua relação com a saúde.
Souza Et Al. (2020)	Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública.	Analisar a abordagem metodológica "Oficinas em saúde do trabalhador" e seus resultados acerca das relações entre trabalho docente e saúde em universidade pública.
Fávero, Bachi (2020)	A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior.	Compreender, como se constitui a subjetividade do trabalhador docente da educação superior, diante do atual processo de expansão hegemônica da racionalidade toyotista/neoliberal, e como esse processo de subjetivação capitalista tem interferido nas condições de trabalho e no modo/projeto de vida dos profissionais da educação.
Alexandre (2020)	Políticas neoliberais e educação superior privada lucrativa no Brasil: implicações para o trabalho docente.	Análise das implicações para o trabalho docente nas instituições privadas de educação superior com fins lucrativos do modelo econômico e das políticas de educação superior adotados pelo Brasil nas últimas década.
Juraszek (2023)	Organização, relações e condições de trabalho docente nas universidades públicas estaduais do Paraná.	Analisar o trabalho docente nas universidades estaduais do estado do Paraná, evidenciando a organização da educação superior pública, organização, relações e condições de trabalho docente entre 1996 a 2019.
Duarte (2021)	Análise comparativa do Ciclo Sono-Vigília, qualidade de sono e sonolência diurna em docentes da educação pública em nível de ensino básico e superior.	Analisar comparativamente as características do contexto de trabalho, conhecimento e hábitos de sono, padrão do ciclo sono-vigília, qualidade de sono e sonolência diurna.
Andrade (2021)	Docência na Educação Superior: abrindo caminhos entre o trabalho, a formação e a saúde.	Compreender a relação entre o trabalho, a formação e a saúde, frente à história de vida do/da docente universitário/a.
Gamelli (2021)	Empresariamento e mercantilização da educação:(re) configurações do trabalho docente de ensino superior privado brasileiro.	Compreender como os processos de empresariamento e mercantilização da educação estão (re)configurando o trabalho docente de ensino superior privado no Brasil.
Santos et al. (2020)	Gestão do trabalho docente e percepção das condições de saúde de docentes de ensino superior.	Proporcionar melhor entendimento sobre a situação atual da função docente e sua relação com a saúde deste profissional a fim de refletir sobre meios para intervenções assertivas para melhorias com base nas estratégias e ferramentas da gestão do conhecimento.
Morais (2020)	Precarização das relações de trabalho no ensino superior: as condições de trabalho dos docentes temporários da Universidade Estadual de Montes Claros.	Apresentar, como resultado de seus estudos, os conceitos e as dimensões da precarização do trabalho docente no ensino superior nas últimas décadas.

Santiago (2019)	A Política De Expansão Da Educação Superior No Brasil: Reflexos Sobre O Trabalho Docente No Campus Santana Da Unifap (2006 A 2016)	Analisar o processo de expansão e interiorização da educação superior no Brasil, no contexto de vigência inicial do Plano Nacional de Educação, Lei n. 13.005/2014.
Moschini, (2021)	Adoecimento Docente Nas Instituições De Ensino Superior No Interior Do Estado De São Paulo.	Analisar o adoecimento e as interfaces do trabalho docente.
Maculan, (2019)	Trabalho decente docente: um estudo em uma destruição Federal de ensino superior.	Analisar as condições de trabalho dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com base nos critérios de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho.
Melo (2022)	Universidade, gerencialismo e neoliberalismo: uma revisão crítica da literatura.	Discutir os efeitos negativos do gerencialismo e do neoliberalismo no ensino superior público no Brasil.
Teixeira (2023)	Condições De Trabalho Docente Na Pós-Graduação Stricto Sensu Na Uesb: Intensificação, Produtivismo Acadêmico, Avaliação e Precarização.	Analisar as condições de trabalho docente na pós-graduação stricto sensu da UESB
Ferreira, Pezuk (2021)	Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário.	Compreender esse tema no universo da docência de ensino superior a partir da produção científica dos últimos cinco anos.
Portella (2020)	Intensificação Do Trabalho E Saúde Dos Trabalhadores Docentes Sindicalizados Do Centro De Ciências Da Educação Da UFSC.	Analisar o processo de intensificação do trabalho e as consequências sobre a saúde dos trabalhadores docentes efetivos e sindicalizados do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.
Cancian (2020)	Trabalho E Ciência: Um Olhar Para a Saúde E Qualidade De Vida Dos Professores Universitários.	Identificação e análise da percepção dos professores estatutários que atuam na formação profissional na Universidade Estadual do Oeste do Paraná– UNIOESTE, Campus de Cascavel/PR.
Donato (2021)	Preditores De Transtornos Mentais Comuns E Do Uso De Psicofármacos Em Docentes Universitários.	Identificar, entre os docentes de diferentes unidades de ensino de uma universidade pública paulista, a prevalência e fatores associados aos Transtornos Mentais Comuns (TMC) e consumo de psicofármacos.
Souza, (2021)	As Dores Emocionais Docentes: Hermenêutica Dos Processos Formativos Na Autocompreensão De Professores Universitários.	Reconhecer as dores emocionais, traduzidas em ansiedade, estresse, depressão e outros sintomas, e a contribuição dos saberes da docência para a (re)configuração hermenêutica da autocompreensão de professores universitários.
Antunes (2019)	O Sofrimento Mental Contemporâneo Na Universidade: A Perspectiva Docente.	Qualificar a experiência de sofrimento mental dos professores universitários, a partir da discussão sobre a universidade contemporânea.
Silva (2020)	Inveja, Bem-estar Subjetivo E Saúde Mental No Local De Trabalho De Professores Universitários.	Conhecer a percepção sobre a Inveja, Bem-Estar subjetivo (BES) e saúde mental no ambiente de trabalho acadêmico de professores universitários de Instituições de Ensino Superior Públicas.
Matias (2021)	Características Do Trabalho E Saúde Mental De Docentes De	Investigar as relações entre as características do contexto de trabalho e a saúde mental de professores

	Uma Universidade Pública: Um Estudo De Métodos Mistos.	universitários, compreendendo os significados e os aspectos implicados na determinação dessas relações.
Vanzin (2019)	Estresse Ocupacional E Trabalho Docente: Estudo De Caso Em Uma Instituição Federal De Ensino Superior.	Investigar o processo de vivência do estresse no exercício da docência no Câmpus Medianeira da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.
Vieira (2021)	Saúde emocional, qualidade de vida e bem-estar docente: o reconhecimento do outro na esfera da docência universitária.	Compreender as relações que permeiam a Saúde Emocional, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e o Bem-estar dos docentes universitários e, como são compreendidos como fator integrador e (trans) formador no contexto universitário.
Campos, Carvalho, Souza (2021)	Adoecimento docente de uma instituição pública federal de ensino superior: uma análise dos atestados médicos de saúde.	Verificar o adoecimento docente através da análise de atestados médicos.
Oliveira (2021)	Percepção Docente De Um Trabalho Decente. Um Estudo De Caso Em Uma Universidade Pública Brasileira.	Analisar a percepção dos docentes sobre o seu trabalho em uma Instituição Pública de Ensino Superior, a fim de compreender como lidam com a ampliação de seu escopo.
Pereira (2022)	Preditores de estresse no trabalho e de uso do álcool entre docentes de uma universidade pública.	Identificar, entre os docentes de uma universidade pública paulista, fatores associados ao nível de estresse no trabalho e padrão de uso do álcool.
Santos, Fernandes, Melo (2023)	O adoecimento mental de professores da educação superior e o reflexo no trabalho docente.	Compreender o adoecimento mental de professores da educação superior e os reflexos causados no trabalho docente.
Pinheiro (2020)	Os Discursos Do Adoecimento Docente No Brasil: Uma Problematização Do Endividamento Docente.	Entender quais os discursos de adoecimento docente vêm sendo produzidos e como implicam específicos modos de subjetivação.
Castro Neta (2020)	A precarização do trabalho e os impactos para o processo de adoecimento da classe trabalhadora docente. 2020. 200 f.	Analisar como a precarização do trabalho docente impacta o processo de adoecimento dos professores da rede estadual que atuam em Candiba-BA.

Fonte: Elaborado pelas autorias (2023).

Com o recorte temporal previsto entre 2019 e 2023, os dados coletados revelam uma tendência maior de concentração de estudos em 2020 e 2021. Isso pode ter acontecido devido ao período de pandemia da covid-19, que foi decretada pela OMS em março de 2020, e impactou diretamente o trabalho docente, principalmente em virtude do Ensino Remoto Emergencial (ERE) e, consequentemente, a maior precarização do trabalho (Pereira; Ramos, 2023).

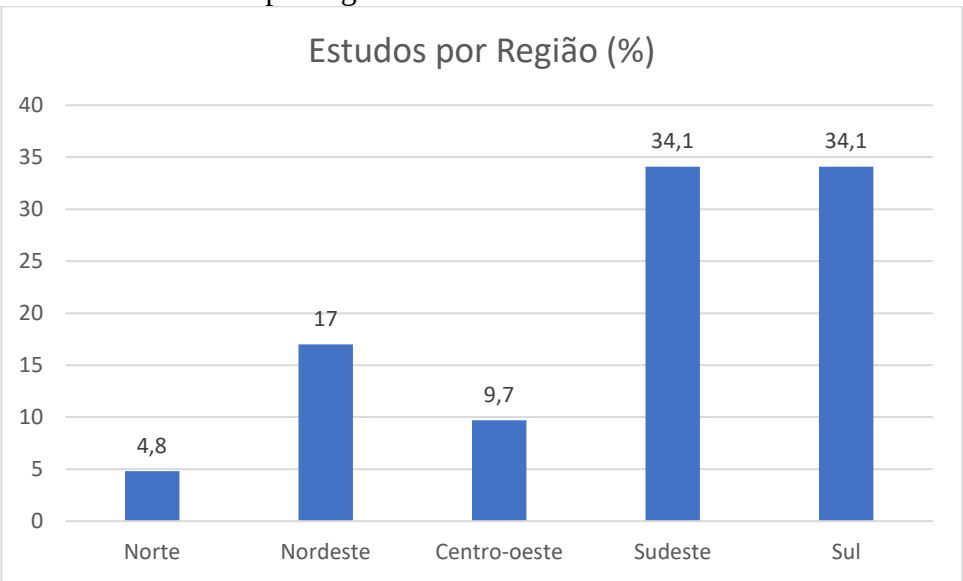
Gráfico 4 - Estudos por período



Fonte: Elaborado pelas autorias (2023)

Dando sequência, ao realizar a análise geográfica das produções, identificou-se maiores concentrações de produções nas regiões sul e sudeste do Brasil, reforçando a necessidade de mais estudos nas demais regiões. Dos 41 estudos, 14 são da região Sul, 14 da região Sudeste, 7 no Nordeste, 4 no Centro Oeste e apenas 2 no Norte.

Gráfico 5 - Estudo por região



Fonte: Elaborado pelas autorias (2023)

2.2 DISCUSSÃO

A técnica utilizada para a construção da análise dos estudos foi a análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016). Essa metodologia permitiu identificar padrões, temáticas e significados presentes nos estudos revisados, possibilitando a organização das informações em categorias centrais para a discussão. O processo iniciou com a leitura flutuante e exploração detalhada dos materiais, seguida pela codificação de trechos relevantes, que foram agrupados em três categorias principais: 1) As políticas educacionais e a valorização docente no ensino superior, 2) Condições de trabalho docente no ensino superior, e 3) A valorização do trabalho docente e as implicações na saúde. Essas categorias emergiram com base nos temas mais recorrentes e significativos nos estudos analisados, refletindo tanto a abordagem teórica quanto os desafios práticos enfrentados pelas(os) docentes do ensino superior, e servem como base para as discussões realizadas neste trabalho.

2.3 AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS E A VALORIZAÇÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

As transformações sociais afetam o modo de vida das pessoas, especialmente o seu trabalho, consequência da globalização, das inovações nos sistemas de produção e implementação de políticas neoliberais (Pires, 2019) que, segundo Druck (2016), envolvem questões como a flexibilização, desregulamentação e, consequente, precarização do trabalho no sistema capitalista.

No que se refere ao trabalho docente, nas últimas décadas ocorreram muitas mudanças em virtude do processo competitivo e o contexto econômico, tecnológico que afetam a formação acadêmica, transformando entendimento social (Vieira, 2021).

Essas questões são evidenciadas no estudo de Juraszek (2023) docentes das universidades públicas paranaenses, que sofrem com as mudanças de lógica neoliberal, “que é vivida e percebida por eles, por meio das políticas implementadas pelos governos estaduais, que enxuga recursos e investimentos, reduz o quadro de trabalhadores efetivos e aumenta os docentes temporários, ancorada na flexibilidade” (Juraszek, 2023, p.9).

Com isso, verifica-se atualmente a ampliação da desvalorização do trabalho, aumento do desemprego, a intensificação do trabalho precário e a adoção de trabalhadores contratados

e/ou terceirizados, como consequência, evidencia-se a redução de salários, do custo da mão de obra e dos encargos trabalhistas (Pires, 2019).

O capitalismo e sua severa crise tem levado corporações capitalistas a buscarem uma nova forma de retomar seus padrões de lucratividade, sendo assim, a educação tem grande potencial para gerar riqueza, tornando-se alvo da elite econômica, que se alia ao Estado para implementar políticas de caráter neoliberal, transformando a educação em mercadoria (Signori, 2023).

O interesse do grande capital no setor educacional é um dos efeitos da globalização, e a mercantilização é resultado desses processos. A mercantilização é a transformação de um direito social e individual subjetivo em um serviço, uma mercadoria. Na educação, ela faz com que a mesma perca sua função social de formação humana, tornando-a reduzida e precária. Na lógica de mercado, a escola deve funcionar como uma empresa, a educação é apenas uma forma de alavancar o crescimento econômico do país.

Para Pires (2019), as atribuições de um docente universitário transcendem a transmissão de conhecimento técnico e científico, ele precisa estimular o senso crítico do discente, para que se sintam empoderados para a realidade, quando necessário. Contudo, em uma sociedade capitalista, em que se predomina sobretudo a propriedade privada, a acumulação do capital e o lucro, o declínio da valorização docente se estabelece. Conforme Lenine (1995), o Estado representativo moderno é um instrumento de exploração do trabalho assalariado pelo capital. Para mais, o capitalismo é sempre orientado pelo crescimento, e o crescimento está sempre apoiado na exploração do trabalho vivo na produção (Harvey, 2014).

Neste contexto, conforme Chaui (2003), a universidade transforma-se em uma instituição prestadora de serviço, proporcionando uma formação rápida de profissionais para adentrarem no mercado de trabalho competitivo. Ainda segundo a autora, a universidade expressa a estrutura e forma de funcionamento da sociedade como um todo, pois, na universidade, vê-se opiniões, atitudes e projetos que expõem divisões e contradições da sociedade. Além disso, expressa que em um Estado neoliberal, a universidade perde sua autonomia científica, acadêmica e política.

A inserção das ideias neoliberais na universidade faz com que as(os) docentes passem a exercer uma profissão que perdeu seus benefícios simbólicos e vantagens materiais, pois, as reformas impostas à educação são guiadas pela competitividade econômica entre sistemas sociais e educativos (Laval, 2019). Conforme Abreu e Landini (2005, p. 17), nestas circunstâncias,

> [...] o trabalho docente não mais se diferencia em sua tendência à exploração dos trabalhos executados nas fábricas, escritórios, enfim está submetido à lógica do capital, ainda que não seja produtor de mercadorias, e neste sentido sofre os constrangimentos relativos à extirpação da ciência do trabalho do trabalhador.

Pensando em política educacional, são realizadas ações pontuais voltadas para maior eficiência e eficácia do processo de aprendizagem, da gestão escolar e da aplicação de recursos. Conforme Melo (2022), como consequência disso, observa-se um intenso processo de privatização que tem afetado duplamente o docente, o seu regime de trabalho e sua produção.

A forte tendência da mercantilização da educação é consequência da forma como as políticas educacionais vêm sendo conduzidas no Brasil. As políticas educacionais, guiadas por princípios gerenciais, ganham cada vez mais espaço nos cenários mundial e nacional. Então, a educação sendo instrumento de equalização social e, portanto, de superação da marginalidade[5], não é interessante ao capital, que almeja indivíduos produtivos, com baixo custo e sem consciência de classe, ou seja, que não entendam seu papel no sistema produtivo.

Corroborando com esse pensamento, Marins, Viana e Santos [s.d.] afirmam que a política educacional constitui um dos aparelhos necessários à formação de indivíduos em um modelo social determinado e, assim, repleta de intenções. Nesse sentido, Gramsci (2011) diz que a educação é uma forma de perpetuar um discurso hegemônico, pois, nas relações sociais capitalistas a educação é acrítica e subordinada aos interesses da classe dominante.

Sabendo que é interessante ao Estado manter determinada formação social, é dificultosa a promoção de políticas públicas sociais[6] que valorizem o trabalhador docente e, consequentemente, melhorem a qualidade da educação no país. Para Lenine (1995), o Estado é sempre o Estado da classe economicamente dominante que também é politicamente dominante e adquire, assim, novos meios de oprimir e explorar a classe dominada, assim dizendo, o trabalhador.

A queda do Estado de Bem-Estar Social (keynesiano) e o surgimento de um novo modelo de Estado organizado pelas alianças liberais-conservadoras, com base em princípios neoliberais[7], dá espaço ao modelo atual denominado Estado Gerencialista. Segundo Lima (2011), com isso houve mudanças no papel do Estado nas políticas educacionais, como a

[5] Um fenômeno inerente à própria estrutura da sociedade. Isso porque o grupo ou classe que detém maior força se converte em dominante se apropriando dos resultados da produção social, tendendo, em consequência, a relegar os demais à condição de marginalizados (Saviani, D. 2008, p.4).
[6] Ações do Estado na tentativa de regular os desequilíbrios gerados pelo desenvolvimento da acumulação capitalista (Hofling, E. M, 2001).
[7] O neoliberalismo é diferente do liberalismo clássico, foi uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar (Anderson, 1995).

crescente subordinação da educação à economia capitalista e a organização escolar de feição empreendedorista.

À vista disso, as políticas educacionais vêm sendo parte de uma lógica neoliberal, que evidencia a expansão de políticas mais convenientes ao interesse do capital, em que a educação deixa de ser parte do campo social e político para ingressar no mercado e funcionar a sua semelhança (Lopes; Caprio, 2008). Essas políticas são pressionadas por organismos multilaterais, como a OCDE e o Banco Mundial, que resultam em desvalorização e precarização do trabalho docente.

Conforme Oliveira (2015), foi a partir da Conferência Mundial da Educação para Todos, em 1990, que se instaurou um plano de ação global de organismos como os supracitados, em que pensaram políticas educacionais de financiamento da educação pública para países em desenvolvimento, que segundo a autora "fazem valer a cartilha neoliberal em grandes projetos que unificaram agendas, currículos e orquestraram metas e discursos em uma mesma direção" (Oliveira, 2015, p. 86).

Esse plano resultou em uma expansão do ensino superior no Brasil, a partir da reforma do Estado. Dentre as principais diretrizes da reforma, estão a privatização, a terceirização e publicização. No campo educacional, houve a redução dos investimentos públicos nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas que provoca a captação do recurso no mercado capitalista, fazendo com que a educação superior se transforme em uma mercadoria, e não um direito social (Chaves, 2010). Sobre a privatização da Educação Superior, Soares Neto (2020) explica que:

> [...] pode ser melhor compreendida quando são observados os processos sócio-históricos, políticos e econômicos ligados à questão social. Daí se constata que a ofensiva neoliberal não representa um processo superado no Brasil, como cogitado por alguns analistas que defendem que o Brasil viveu uma fase neodesenvolvimentista, mas de aprofundamento de ajustes fiscais, modeladas por teses e recomendações orientadas por interesses nacionais e organismos internacionais. Em consequência, acentua-se a reforma do Estado, sob a lógica da privatização dos serviços sociais educacionais e a mercadorização como resposta à questão social.

Os fenômenos ocorridos nesse período trouxeram diversas modificações no trabalho docente, como a flexibilização, intensificação, desprofissionalização, sobrecarga, cobranças, desvalorização, competitividade, perda da autonomia, dentre outros inúmeros problemas para esses trabalhadores.

Na educação superior brasileira, a mercantilização torna-se veemente pelo crescimento das IES lucrativas e a legitimação de estratégias de mercado na direção da financeirização, oligopolização e internacionalização (Carvalho, 2013). Sobre isso, Oliveira e Santos (2022, p.1) salientam que:

> [...] o processo de mercantilização da Educação Superior no Brasil está historicamente vinculado à expansão desse nível de ensino, a partir das reformas do Estado brasileiro no campo educacional, mostrando sua posição subalterna em relação às demandas impostas pelo capital; e que o papel dos grupos empresariais do setor educacional e as políticas educacionais de financiamento e concessão de bolsas de estudo, com o objetivo de ampliar o acesso a esse nível de ensino, são dois importantes fatores que atestam a mercantilização da Educação Superior atualmente.

Signori (2023) destaca que o Estado, buscando garantir os interesses do capital, vem investindo em projetos para a universidade brasileira, direcionando sua estrutura para atender aos interesses do mercado, nesta lógica, a expansão volta-se para um processo de privatização.

Neste processo de deterioração de instituições educacionais, descaracteriza-se também o trabalho da(o) docente universitária(o), que precisa tornar-se competitivo e incorporar o produtivismo para sobreviver na academia. Conforme Antunes (2019), o produtivismo acadêmico e as formas de avaliação dentro da universidade se configuram como as principais causas de sofrimento entre as(os) docentes.

Acerca disso, Brito (2020), em seu estudo com docentes universitários, confirma que os docentes percebem que a sua valorização se dá de acordo com o quanto ele pode ser rentável, e de acordo com as estatísticas de publicações que consegue produzir, não pelo tipo de impacto que pode causar a longo prazo. A autora ainda reflete que “os mecanismos de classificação e avaliação do trabalho do indivíduo estão ancorados em questões numéricas, muitas vezes desconsiderando o investimento emocional e afetivo daquele trabalhador, que se sente desvalorizado e não visto.” (Brito, 2020, p. 84)

Apesar da LDB 9394/96, decretos, resoluções, portarias e documentos que apresentam diretrizes, Signori (2023) reflete que não existe política educacional consolidada que trate com rigor as questões voltadas para a educação superior pública.

2.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

De acordo com Penin (2009), as condições de trabalho docente podem possuir aspectos objetivos e subjetivos, em que as relações objetivas são aspectos exteriores da profissão salário, carreira e prescrições legais por exemplo, e as subjetivas estão ligadas à satisfação profissional, angústias e alegrias nas relações sociais.

A ampliação do acesso ao nível superior destacado no tópico anterior, foi um fator que impactou significativamente nas condições de trabalho da(o) docente universitária(o), na medida que intensificou e precarizou ainda mais o trabalho, devido a questões como a privatização, o aumento das instituições de Educação a Distância (EAD) e a flexibilização das contratações. Neste processo de expansão, muitos docentes assumem a atividade laboral com contrato temporário, o que aumenta em muito a precarização do seu trabalho, pois, o docente com vínculo transitório se limita a dar aulas, não podendo assumir cargos administrativos, desenvolver ou orientar pesquisas, coordenar projetos, enfraquecendo assim o trabalho de todos, e sobrecarregando ainda mais os efetivos (Leda; Mancebo, 2009).

Em sua pesquisa que busca entender as condições dos docentes temporários do ensino superior, Morais (2020) constata que os temporários não possuem estabilidade no emprego, são mais precarizados, pois, não possuem os mesmos direitos dos concursados, sobretudo em relação às regras de dispensa e indenizações, não recebem férias, não possuem carreira e seu salário não segue uma regra. A autora complementa: "[...] se tal trabalho lhe proporciona a sobrevivência por meio de um salário, esta sobrevivência dá-se num ambiente de constante mal-estar, gerado pela ansiedade e insegurança (Morais, 2020, p. 55).

Para Mancebo (2007), o aumento da precarização do trabalho docente nas universidades públicas apresenta como causa principal a progressiva erosão do volume de recursos públicos destinados ao financiamento da universidade, recaindo na contratação de novos docentes. Ainda conforme a autora,

> [...] a contratação de professores substitutos vem sendo uma saída econômica para o sustento das universidades, que infelizmente se naturalizou no cotidiano de diversas unidades, sendo mesmo incentivada acriticamente por muitos. Todavia, gera efeitos problemáticos, para os docentes diretamente envolvidos e para a própria dinâmica da universidade: intensifica o regime de trabalho, aumenta o sofrimento subjetivo, neutraliza a mobilização coletiva e aprofunda o individualismo, atingindo, obviamente, não somente os trabalhadores precários, mas carreando grandes consequências para a vivência e a conduta de todos aqueles que trabalham nas instituições de ensino superior (Mancebo, 2007, p. 7).

No que concerne ao contexto privado, as metas 12, 13 e 14 do Plano Nacional de Educação (PNE) aprovado pela Lei nº13.005/2014 tratam de elevar as matrículas da graduação e da pós-graduação na educação superior, assegurando que 40% sejam na esfera pública, assim, 60% do ensino superior pode ser desenvolvido por instituições privadas.

Contudo, nota-se nas IES privadas uma tendência à demissão de docentes mais qualificados dando lugar a docentes especialistas e graduados, a rotatividade de docentes com contratos temporários, uma grande quantidade de alunos para poucos docentes, o rebaixamento das remunerações e o desempenho acadêmico baseado na lógica produtivista (Santos, 2012). Esses fatores podem gerar insegurança e perda da identidade profissional, além disso, não são garantidos os direitos aos contratados, especialmente no que diz respeito à remuneração, o que acarreta na precarização do trabalho.

Conforme Piovezan (2017), a flexibilização das formas de contratação é um dos elementos constitutivos da precarização do trabalho docente. Os contratos temporários são uma forma de delimitar os direitos trabalhistas. Dentre algumas das normas estabelecidas sobre contrato temporário pela constituição federal, destacam-se alguns problemas como: FGTS indevido; inexistência de auxílios alimentação, transporte e creche; sucessivas renovações de contratos temporários resultando em negação do direito a férias remuneradas e décimo terceiro salário; impossibilidade de progressão na carreira e falta de processo seletivo (TJDFT, 2020).

Além disso, a precarização se expressa não apenas pela flexibilização das formas de contratação, mas também, pela desqualificação e desvalorização do papel social exercido pela(o) docente. Conforme Alves e Do Vale (2017), direitos trabalhistas historicamente adquiridos pela força do movimento da classe trabalhadora são ameaçados e retirados, emergem locais de trabalho com salários e mão de obra flexíveis, com o início do processo de terceirização e contratos temporários. Outro fator problemático destacado pelos autores são as contratações temporárias é a discrepância salarial entre docentes substitutos e efetivos, que acaba por obrigar muitas(os) docentes a busca de formas de complementação de renda.

Harada *et al*. (2017) relacionam as formas de precarização do trabalho docente nas IES privadas como: a introdução das novas formas de contratação e novas denominações; a noção de comprometimento e proatividade; os conglomerados heterogêneos como a Estácio que expressam a desprofissionalização e perda de autonomia das(os) docentes; a nova divisão do trabalho que compromete a identidade docente; e o desgaste físico e mental, que é resultado de todo esse processo de precarização e intensificação, pelas novas formas de organização do trabalho.

A esse respeito, o estudo de Alexandre (2020), que analisa as implicações para o trabalho docente nas instituições privadas de educação superior, constata que docentes horistas e em regime parcial representam 81% da força de trabalho nas faculdades privadas que, por sua vez, representam 87% do total de instituições privadas. Sendo assim, a docência é considerada uma atividade complementar, o que compromete a identidade profissional sendo que não está centrada na condição de docente, é uma atividade considerada como "bico" (Alexandre, 2020).

Sobre as universidades públicas brasileiras, Vasconselos e Lima (2021) reforçam que se submetem à lógica do mercado, intensificando a precarização do trabalho, o que impacta expressivamente na saúde desses trabalhadores. Diehl e Marin (2016) analisaram estudos brasileiros realizados entre os anos de 2010 e 2015, a respeito do adoecimento mental docente, e estabeleceram alguns fatores que podem levar ao adoecimento mental dos mesmos, tais como: a pressão pela produção intelectual, a falta de reconhecimento pelo trabalho desempenhado, a sobrecarga laboral e as precárias condições do ambiente físico.

Um estudo que objetivou analisar o adoecimento docente e as interfaces do seu trabalho concluiu que as experiências e as vivências docentes no ambiente laboral afetam a vida profissional e pessoal, causando o afastamento do trabalho seja por síndrome de "burnout" ou estresse; mudanças ambientais e exigências tecnológicas enfrentadas diante da pandemia da Covid 19, nos anos de 2020 e 2021(Moschini, 2021).

O contexto da pandemia contribuiu consideravelmente para a precarização do trabalho docente gerando consequências para a saúde física e mental (Mangabeira; Fonseca; Souza, 2022). Além disso, segundo Dalla Rosa e Vieira (2023), houve a demissão em massa de forma irregular das(os) docentes das IES privadas, a exemplo da Universidade Anhembi Morumbi, a Universidade Positivo (UP) que demitiu cerca de 300 docentes em julho de 2020, e a UNINOVE que demitiu mais de 300 docentes por mensagem de computador em junho do mesmo ano.

Um estudo com docentes universitárias(os) no contexto pandêmico evidenciou que uma condição inadequada de estrutura ou material pode gerar no docente sensações de insegurança ou medo quanto à qualidade de sua aula e o aprendizado das alunas e dos alunos (Calderari; Vianna; Meneghetti, 2022). Também que ficaram sobrecarregados pelo

> O acúmulo de atividades e funções, a ausência de suporte institucional e a onipresença dos alunos nos aplicativos de mensagens gerou nos entrevistados a sensação de que seriam "professores a todo tempo", incapazes de se desligar das rotinas de trabalho dentro de seus ambientes residenciais (Calderari; Vianna; Meneghetti, 2022, p. 516).

As aulas remotas maximizaram os lucros e precarizaram ainda mais o trabalho docente e, a partir dessa conjuntura, houve o fortalecimento da modalidade de ensino a distância (EAD), pois, são grandes as vantagens das universidades que objetivam apenas o lucro. Às(aos) docentes que atuam neste espaço, pode-se mencionar:

> [...] a intensificação e ampliação do labor para fora do espaço da sala de aula, invadindo a vida privada. Essa ampliação das atividades segue a lógica gerencialista, com cobrança de metas e uso de recursos tecnológicos como aulas informatizadas e em ambiente virtual, intensificando o labor. Consolida-se um modo de gerenciar o trabalho, utilizando-se de ameaças e pressão, produzindo trabalhadores submetidos ao medo, ansiosos, submissos e obedientes (Elias; Navarro, 2019, p.55).

O fundamento neoliberal evidencia a expansão de políticas mais convenientes ao interesse do capital, em que a educação deixa de ser parte do campo social e político para ingressar no mercado. Essas políticas neoliberais são uma forma de intensificação e precarização do trabalho docente por fatores como a criação de exames, testes, classificações (rankings), políticas de avaliação em larga escala, definição de padrões curriculares nacionais/regionais e formas de certificação, a introdução de parcerias público-privadas, as relações de quase-mercado, com profundas mudanças na gestão e na organização escolar, a partir de modelos tipicamente gerencialistas.

Na lógica gerencialista, em que o foco está nos resultados, o estímulo à competitividade e ao desempenho individual, para obtenção de melhores salários e condições de trabalho, equipara as(os) docentes aos demais trabalhadores, fazendo com que os docentes se tornem facilmente exploráveis. Estormovski e Esquinsani (2023) salientam que a valorização docente, nessa direção, acaba ressignificada para o acolhimento de iniciativas como prêmios que naturalizam a precariedade do trabalho, afim à lógica neoliberal vigente.

Ferreira e Menezes (2021) lembram que a universidade vive uma lógica gerencialistas, massificadora e produtivista, em que o trabalho se esvazia de sentido e se constrói de vazios massificantes se coisificando.

No que concerne a relação entre fragilidade dos vínculos e precarização, o estudo de Gemelli (2021) nas IES privadas indicou a carga horária de trabalho e o tipo de vínculo/contrato como principais fatores relacionados à precarização, pois era insuficiente para a realização de todas as atividades exigidas pelas IES.

A proliferação de subcontratação de docentes nas IES privadas e também públicas, advém da necessidade, imposta pela lógica de produção capitalista, de diminuir os custos de produção e intensificar o controle sobre a sua subjetividade. A subjetivação mercantilizada e empresarial deteriora as condições de vida e de trabalho dos docentes. Conforme Fávero e Bechi (2020, p. 12):

> O processo de subjetivação docente está, em essência, aliado a um conjunto de medidas baseadas na lógica de mercado, incluindo: redefinição da carreira docente a partir da flexibilização das relações de trabalho; salário baseado no mérito e gratificação por desempenho; avaliação baseado em regras objetivas; mecanismos de acreditação e definição de normas a nível nacional e internacional. No contexto das reformas neoliberais, o profissional da educação deve oferecer sua força de trabalho em troca de um salário baseado em sua "produtividade" e a sujeitar-se às diferentes formas de (sub) contratação. Para manter-se no mercado, o docente é forçado a se adaptar às exigências do modelo de trabalho flexível e à desregulamentação das relações trabalhistas.

Articuladas às políticas internacionais e aos interesses do capital, as avaliações em larga escala controlam e oprimem, imprimindo a ideia de que as políticas educacionais são estratégias para garantir a consecução de metas quantitativas nos âmbitos nacional e internacional, além de regular o trabalho docentes, retirando cada vez mais sua autonomia e direitos garantidos (Teixeira; Nunes, 2023).

No que diz respeito ao salário, a remuneração docente é uma grande questão nesse país capitalista, e demonstra a real intenção dos atores desse sistema. A insatisfação do docente universitário, nesse sentido, é evidenciada em diversos estudos pelo Brasil, como na Bahia (Campos; Véras; Araújo, 2020), Minas Gerais (Ruza *et al*., 2015), Espírito Santo (Borsoi, 2012), Ceará (Galindo *et al*., 2020) e Paraíba (Pereira, 2012).

Além dos fatores já mencionados, a reestruturação das formas de produção, através da tecnologia, inclui novas formas de gestão da força de trabalho, a organização do trabalho é modificada para atender à necessidade de aceleração da produção. Com o discurso de modernização, a tecnologia sofistica o processo de exploração do trabalhador, possibilitando maior cobrança e controle sobre a atividade laboral (Elias; Navarro, 2019).

O uso de recursos tecnológicos na educação também reduz o campo de trabalho das(os) docentes. Elias e Navarro (2019) indicam uma matéria divulgada pela Agência Pública em abril de 2020[8], que denuncia textos dissertativos postados na plataforma digital por estudantes de

[8] Disponível em: < Professores encaram aulas virtuais com excesso de alunos e demissões em massa - Sinproep-DF (sinproepdf.org.br)> acesso em 02 jul 2023.

cursos EAD, ofertados pelas instituições ligadas à rede educacional Laureate, que estariam sendo corrigidos por um software de inteligência artificial.

O trabalho docente em uma extensão universitária exige que este profissional se mantenha em constante aperfeiçoamento para o atendimento de exigência científica acadêmicas (Pires, 2019). Para mais, a introdução de novas tecnologias está diretamente ligada ao acúmulo de atividades, a dupla/tripla jornada de trabalho que afeta principalmente as mulheres, as formas de controle e regulação que se processam a partir dessas formas gerencialistas de organizar a educação, introduzindo um volume de novos requisitos às(aos) docentes os responsabilizando pelo seu desempenho (Hypolito, 2011).

Para mais, Ferreira e Pezuk (2021) reforçam que a dinâmica e novos modelos de trabalho da(o) docente universitária(o), pautados em metodologias ativas, com uso de recursos e controles tecnológicos, têm trazido inovações e demandas que exigem criatividade e atualização constantes.

Outro fator que precariza as condições de trabalho do docente universitário é a execução de tarefas que não lhe cabem. Ou seja, assumir tarefas que deveriam ser realizadas em conjunto com os servidores técnicos, o que não acontece devido à falta de profissionais da área, o que reflete em uma sobrecarga do trabalho cada vez mais acentuada, em sentimentos de desencanto, de insatisfação e de esgotamento frente às atividades inerentes ao cargo (Andrade, 2021).

Em sua pesquisa, Andrade (2021) também destaca outra questão, que é a formação para a docência no ensino superior. Segundo ele, a formação prepara a(o) docente para ser pesquisador, e não para a atividade de ensino ou gestão, e enfatiza que o docente que atua na Educação Superior é um profissional que, muitas vezes, aprende o trabalho de maneira autodidática.

Essa sobrecarga de trabalho afeta a saúde física e mental das(os) docentes, pois são diariamente cobrados por produtividade, eficiência, empreendedorismo, criatividade, compromisso com a universidade, fazendo com que tenha um senso de sobrevivência que o deixa competitivo, investindo suas energias em superar a solidão, a culpa, o fracasso, a impotência, a incompetência e as incertezas (Evangelista; Shiroma, 2007). Tema que será abordado no tópico seguinte.

2.5 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE

A compreensão das relações e condições perante as quais se desenvolve o trabalho docente torna-se fundamental para o estudo sobre a saúde das(os) docentes e qualidade de vida docente (Costa; Ceccim, 2022). A(o) docente qualificada(o), melhor remunerada(o) e respeitado profissionalmente, sente-se mais valorizada(o) e, consequentemente, realiza um trabalho mais eficaz (Paz *et al*., 2020). De maneira oposta, a insatisfação com a remuneração, o sentimento de desvalorização, as más condições de trabalho e a falta de reconhecimento podem causar frustração, levando ao adoecimento ou até abandono da carreira (Wagner; Carlesso, 2019).

Conforme Ferreira e Pezuk (2021), na dialética do exercício docente, entre a consciência do executar e o limite do realizar, percebe-se uma variedade e quantidade infinita de estímulos, informações, decisões, excessivas tarefas e obrigações que, sem que se perceba, acumulam-se numa rotina de trabalho exaustiva em termos de produtividade e esforço mental para superação de demandas.

No que se refere às condições de trabalho, alguns fatores como infraestrutura da instituição, jornada de trabalho e relações no trabalho podem influenciar significativamente na saúde, pois, a infraestrutura inadequada impede os docentes de desenvolver o seu trabalho, visto que desfavorece o convívio social e as oportunidades de trocas profissionais, dificultando a criação de vínculos de pertencimento institucional.

A esse respeito, o estudo de Santiago (2019) comprova que a precarização do trabalho docente em uma universidade federal do Amapá está associada à ausência de financiamento em projetos de pesquisa, às condições de infraestrutura dos laboratórios como instrumento pedagógico, realização das atividades de/em campo, salas de aula e condições do serviço de internet. A intensificação também está relacionada ao quantitativo de horas para a realização das atividades de ensino, de pesquisa e extensão (Santiago, 2019).

Rodrigues *et al*. (2020) contribuem salientando que a extensa jornada de trabalho faz com que as(os) docentes sacrifiquem seu tempo de lazer para atender às demandas (Rodrigues *et al*., 2020); e que a satisfação com o trabalho está diretamente ligada ao bom relacionamento com os colegas (Assunção *et al*., 2014), o que é afetado pela cultura do produtivismo acadêmico (Ruza *et al*, 2015). Essa necessidade excessiva de produção e de atender às exigências institucionais acaba afetando em todos os aspectos a vida dos docentes.

Quando se fala em saúde docente, ganha destaque na literatura, referências à saúde mental, pois, as doenças mais recorrentes entre as(os) docentes estão a depressão e os

transtornos de ansiedade (Santos; Fernandes; Melo, 2023), fato comprovado no estudo de Souza *et al.* (2020), em que os docentes de uma universidade pública expressaram sentimentos como frustração, estresse, variações de humor, tristeza e medo. Comprovado também no estudo de Maculan (2019), em que os docentes de uma instituição federal de ensino superior consideram ter pouco tempo para descanso, lazer, família e amigos, o que pode deixá-los desmotivados, cansados, estressados e se sentido (e sendo) cobrados em diversas instâncias.

No que concerne às(aos) docentes universitárias(os), Leite (2017) afirma que pouca atenção tem sido dada a eles. Haja vista não só a ausência de estudos, mas também de dados sobre a saúde do docente do ensino superior nas Unidades de Saúde das universidades. Contudo,

> [...] os afastamentos, raras vezes oficializados, decorrentes de estresse, que constantemente encobrem o alcoolismo, a dependência química, a síndrome do pânico e a síndrome de Burnout, dentre outros transtornos, lombalgias, gastrites e depressão; ou mesmo a utilização de ansiolíticos, antidepressivos ou medicamentos conhecidos como tarja preta, estão experimentando um ascenso acelerado entre os professores universitários (Leite, 2017, p. 208).

Sobre o estresse no trabalho, Pereira (2022) destacou em seu estudo os docentes com maior prevalência de estresse de nível alto, sendo: docentes com carga horária acima de 10 horas/aula semanais; do sexo feminino; solteiros (as); e mais jovens. No que concerne ao uso de álcool como forma de aliviar o estresse, o mesmo estudo demostra que os docentes do sexo masculino são mais suscetíveis.

As dimensões do estresse no trabalho repercutem sobre a saúde dos indivíduos podendo causar distúrbios que impactam na qualidade de vida e/ou produtividade (Ferreira; Pezuk, 2021), fato também evidenciado no estudo de Portella (2020) e Vasconselos e Lima (2021), concluindo que a intensificação do trabalho docente é determinante do processo saúde-doença dos docentes do ensino superior. Corroborando, Cancian (2020) complementa que relações sociais e ambientais associados à carga de trabalho excedente podem gerar doenças mentais.

Além disso, Portella (2020) salienta que essa intensificação além de cumprir um papel de desmonte das instituições, também desmonta a capacidade coletiva dos trabalhadores em construir ações em defesa dos direitos e da proteção e manutenção de sua saúde.

A atuação nas universidades públicas brasileiras apresenta um quadro considerável de precarização, com intensas jornadas diárias, flexibilização das relações trabalhistas, sobrecarga de trabalho (Campos; Véras; Araújo, 2020), competitividade, falta de reconhecimento e valorização social (Silva; Bernardo; Souza, 2016).

O trabalho do docente universitário é reunido por um monte de atribuições e produtos, a exigência de qualificação, atualização constante e a cobrança na qualidade do ensino, além disso, a demanda de trabalho não se encerra somente na sala de aula, é exigida uma dedicação constante à produção científica, participação em projetos, dentre outros (Rodrigues *et al.*, 2020).

Ferreira e Menezes (2021) concluem que a(o) docente universitária(o) enxerga o trabalho acadêmico como, ao mesmo tempo, fascinante e neurotizante. Mesmo se reconhecendo em um lugar fascinante, privilegiado e com a possibilidade de refletir e complexificar a realidade, a(o) docente convive com inadequadas condições de trabalho e vivencia a frustração de seus anseios no cotidiano da vida acadêmica. Além disso, as(os) docentes demonstram desgaste, sentimentos de angústia, sofrimento e adoecimento em virtude das conflituosas condições de trabalho, sejam elas de ordem ambiental, burocrática ou em relação às questões subjetivas do trabalho.

Concomitante a isso, o estudo de Campos, Carvalho e Souza (2021) complementa que a sobrecarga de trabalho, a grande demanda das universidades, as exigências de produtividade e a competitividade, associados a outros problemas institucionais estão diretamente relacionados ao desgaste mental das(os) docentes.

Posto isso, valorizar o trabalho da(do) docente significa proporcionar-lhe condições dignas para o exercício de sua função, algo essencial para superar a precarização do trabalho docente (Sousa *et al*., 2020). Para Azevedo *et al*. (2022), a valorização acontece a partir da ingressão por meio de concurso público, uma jornada de trabalho adequada, tempo para planejamento e estudos, estrutura de trabalho e salário condizentes com sua formação, visto que a falta de alguma dessas condições pode prejudicar a saúde dessa classe (Castro Neta, 2020).

Sobre isso, compreende-se que a saúde/adoecimento do(a) docente está diretamente relacionada a valorização do seu trabalho, que ocorre em cinco dimensões: formação, carreira, salário, condições de trabalho e saúde (Castro Neta, 2020). Para Santos *et al*. (2020), a carga de trabalho, as perspectivas de crescimento na carreira, as políticas organizacionais, a relação com os gestores e o adequado feedback sobre o desempenho profissional são fatores importantes que influenciam na saúde.

Segundo Costa e Ceccim (2022, p. 12),

> [...] o entendimento sobre as questões implicadas no processo saúde-doença do professor não pode ser analisado desde o ponto de vista da saúde, como se estivessem presentes apenas fatores biológicos. Acredita-se na importância de compreender os sentidos da atividade de trabalho docente, por meio daqueles que protagonizam e vivenciam os contextos envolvidos nesse fazer, assim, prioriza-se a atenção para os caminhos que surgem a partir das escritas,

> destacando a pluralidade (e suas singularizações) que constitui as experiências humanas na atividade de trabalho.

O trabalho do docente de ensino superior é caracterizado por pressões constantes referentes à competição, individualismo, produtivismo, qualificação, carreira, geração de resultados, além da carga de trabalho excessiva que impactam significativamente em sua estrutura psíquica (Forattini; Luena, 2015).

Para Queiróz e Emiliano (2020), a competitividade entre os docentes é observada a partir das tensões de interesses que desmobilizam uma possível construção coletiva e pode ser compreendida como uma expressão advinda do modelo empresa, o que afeta as condições de trabalho docente.

> [...]universidade necessita reelaborar a percepção de que o ambiente acadêmico, encontra-se em constante desenvolvimento, o que por sua vez intensifica as exigências e cobranças internas por parte das instituições por resultados, entre eles, a necessidade de que seu corpo docente esteja atuando ativamente para atingir as demandas impostas institucionalmente, o que pode vir a fomentar a competição, estresse, excesso de cobrança, alto ego, busca por status quo, necessidade de reconhecimento pelos pares, em um ciclo que se repente continuamente. Esse contexto histórico-social desencadeia demandas distintas à prática docente, causando desgastes emocionais, insatisfação com resultados, sentimentos de inferioridade, isolamento, e até mesmo depressão, os quais impactam diretamente sobre as relações interpessoais e nos resultados organizacionais (Silva, 2020, p. 53).

O adoecimento psíquico docente é recorrente e está ligado ao processo de alienação. A alienação em Marx é entendida como a relação contraditória do trabalhador com o produto de seu trabalho e a relação do trabalhador ao ato de produção, um processo de objetivação, tornando o homem estranho a si mesmo, aos outros homens e ao ambiente em que vive (Silva, 2005).

Para Soares *et al*. (2023), a atividade do sujeito dentro do sistema capitalista perde sua forma ontológica e, ao produzir a alienação, afasta-o do gênero humano, o desumanizando, contribuindo para o adoecimento psíquico.

> Os docentes alienados em suas condições de trabalho vivenciam relações precárias e de individualização, uma vez que esse contexto é atravessado pelo produtivismo acadêmico. Desse modo, os processos que ocorrem na esfera mental não podem ser dissociados dos acontecimentos que se desenrolam nas relações sociais, visto que há uma linha tênue entre os problemas de saúde mental e o trabalho docente no ensino superior (Soares *et al*., 2023, p. 1).

Para mais, Forattini e Lucena (2015) reforçam que as(os) docentes que se encontram em alienação, acabam por atuar em ambientes acadêmicos movidos por relações precárias entre seus pares, e isso os envolve numa individualização máxima, entendendo sua condição de sofrimento como algo natural e não social.

Dessa forma, o ambiente de trabalho pode tornar-se um gatilho para possíveis problemas de saúde, como a Síndrome de Burnout, que se trata de um dos transtornos mentais mais prevalentes na categoria (Paz *et al*., 2020), estabelecida pelo trabalho nos moldes do capitalismo, marcado pela exploração da mais-valia, alienação do trabalho e depauperação da força de trabalho (Castro Neta, 2020).

Estes fatores são mais nocivos às mulheres, principalmente pelas desigualdades de gênero. “Desde que as mulheres iniciaram as múltiplas jornadas de trabalho, a ansiedade, a depressão, as incidências de câncer, os problemas cardíacos, dentre outras doenças, vêm sendo diagnosticadas mais frequentemente.” (Pinheiro, 2020, p.124)

Sobre isso, Hoffmann *et al.* (2017) relacionam a exaustão profissional à organização do trabalho docente, e ressaltam que as mulheres são mais afetadas por sentimentos de desvalorização e, por isso, estão mais sujeitas ao adoecimento. Os estereótipos de gênero estão relacionados também à uma visão negativa das competências femininas, acarretando na baixa remuneração salarial, más condições de trabalho e menor prestígio (Yannoulas, 2013; Reis; March, 2021).

Além disso, Souza *et al.* (2021) enfatizam que há fatores que influenciam a produtividade científica das mulheres, fazendo com que as mesmas não consigam ser tão produtivas quanto os homens, por exemplo, a extensa jornada de trabalho, que se divide em trabalho na universidade, trabalho doméstico, cuidado dos filhos e demais atividades da vida privada. As mulheres docentes também apresentam maior índice de transtorno mental comum (Donato, 2021), provável depressão maior, exaustão emocional (Matias, 2021), pior qualidade do sono (Duarte, 2021) e maiores ocorrências de estresse (Vanzin, 2019).

Mais que isso, Duarte (2021) identificou que os parâmetros de sono, níveis de sonolência diurna e qualidade de sono de docentes estão relacionados à fatores biológicos, como também a fatores relacionados ao contexto de trabalho, tais como horários de trabalho, carga horária semanal e número de turnos, independentemente do nível de ensino.

Esse conjunto de solicitações sob as docentes compromete a luta e a defesa pela saúde, acarretando conflitos que podem levar à processos de adoecimento físico e psíquico. Portanto, promover a equidade entre homens e mulheres na carreira acadêmica é um fator importante no que diz respeito à valorização docente. É essencial à saúde dos trabalhadores(as) de

universidades públicas sob a perspectiva das relações de gênero, pois essa desigualdade nas relações de trabalho submete as mulheres a jornadas opressivas (Souza *et al*., 2021).

Dessa forma, entende-se que as condições de trabalho dessa classe estão diretamente ligadas à saúde/adoecimento dos mesmos, considerando a sobrecarga e o maior esforço intelectual do docente na contemporaneidade. Sendo assim, Oliveira (2021, p. 65) evidencia que “não se trata de uma visão individual do processo de adoecimento ou das condições de trabalho e saúde do docente; na verdade, trata-se um de um problema de saúde coletiva.”

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Foi adotado como metodologia as abordagens quantitativa e qualitativa (Mussi *et al*., 2019) e do tipo analítica. A pesquisa quantitativa e a pesquisa qualitativa apresentam diferentes abordagens metodológicas para a investigação científica. Segundo Gil (2019), a pesquisa quantitativa é baseada no teste de uma teoria, estruturada por variáveis que são quantificadas em números e analisadas estatisticamente. Esse tipo de abordagem parte do pressuposto de que há uma única realidade objetiva, passível de ser mensurada e generalizada a partir dos dados coletados. Já a pesquisa qualitativa tem como foco a descrição detalhada de um objeto, considerando que a realidade pode ser compreendida sob múltiplas perspectivas.

Os métodos quantitativos traduzem em números as opiniões e informações, permitindo sua classificação e análise estatística. No contexto da pesquisa sobre a valorização docente e a saúde dos professores, o método quantitativo permitirá medir, em termos objetivos e mensuráveis, variáveis como indicadores de saúde e aspectos relacionados à valorização. Já a abordagem qualitativa permitirá compreender os significados atribuídos pelas(os) docentes à valorização e como ela influencia suas experiências de saúde, captando sentimentos, percepções e narrativas sobre valorização ou desvalorização no ambiente institucional, além de fatores subjetivos que não podem ser medidos diretamente.

Mussi *et al.* (2019, p. 427) definem a pesquisa qualitativa como uma abordagem que assume "um universo de sentidos, significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes", focalizando-se nas relações, processos e fenômenos. Essa perspectiva busca compreender os significados atribuídos pelos indivíduos às suas experiências e contextos, enfatizando a análise de casos concretos em suas particularidades locais e temporais. Dessa forma, a pesquisa qualitativa valoriza a profundidade e a riqueza dos dados coletados, permitindo uma compreensão mais abrangente dos fenômenos estudados

A escolha entre os métodos quantitativos e qualitativos dependerá dos objetivos da pesquisa e da complexidade do fenômeno estudado. O uso complementar dessas abordagens possibilita uma análise mais abrangente, unindo a objetividade dos dados quantitativos à profundidade interpretativa da pesquisa qualitativa. No contexto do tema “valorização do trabalho docente e suas implicações na saúde”, essa abordagem mista se torna essencial, pois o tema é multifacetado, envolvendo percepções subjetivas, dinâmicas institucionais e fatores objetivos que impactam a saúde dos docentes.

A pesquisa quantitativa, por meio da mensuração de variáveis e análise estatística, permite identificar padrões e associações entre indicadores de saúde e aspectos relacionados à

valorização docente. Já a pesquisa qualitativa possibilita a compreensão dos significados atribuídos pelas(os) docentes à valorização, captando sentimentos, percepções e narrativas sobre valorização ou desvalorização no ambiente institucional. Segundo o estudo "Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades", a abordagem qualitativa foca no universo de sentidos, significados, crenças e valores, enfatizando as relações e processos que influenciam o fenômeno analisado. Essa perspectiva é fundamental para compreender as experiências individuais e coletivas que não podem ser expressas apenas em números.

Além disso, conforme Gil (2019), uma pesquisa analítica tem o propósito de identificar relações de causa e efeito, interpretar os dados coletados e compreender os fatores que influenciam ou determinam um fenômeno específico. No caso da valorização docente e seus impactos na saúde, esse tipo de investigação permite não apenas quantificar a relação entre condições de trabalho e bem-estar, mas também interpretar as experiências docentes em seu contexto institucional e social. Assim, a abordagem mista fortalece a compreensão do fenômeno, combinando rigor estatístico com análise interpretativa para oferecer um panorama mais completo sobre a valorização do trabalho docente e suas repercussões na saúde.

3.1 PERSPECTIVA DO MATERIALISMO HISTÓRICO DIALÉTICO (MHD)

A condução de uma pesquisa científica requer a utilização de um método científico. Esta pesquisa será desenvolvida na perspectiva do Materialismo Histórico-dialético (MHD), fundado por Marx e Engels, por ser um método amplamente usado na análise e compreensão da relação entre o capital e a classe trabalhadora. É uma abordagem que busca entender a realidade social e histórica a partir da interação entre condições materiais e práticas sociais.

Conforme Benitez e Souza (2014), o MHD é a abordagem mais adequada para pesquisas sobre políticas públicas, especialmente na educação. Para os autores, o materialismo histórico vê os conflitos sociais, principalmente entre as classes, como a força motriz do desenvolvimento histórico. Essa perspectiva busca entender as contradições e mudanças sociais a partir das bases materiais da existência, sendo essencial para a análise e transformação das estruturas sociais (Benitez; Souza, 2014).

Para Souza (2024), o MHD é um método que se concentra intensamente em questões relacionadas às condições e à organização do trabalho, incluindo aspectos como empregabilidade, remuneração e flexibilidade. Além disso, investiga como esses fatores

impactam a vida dos trabalhadores, abrangendo também os servidores públicos. Essa abordagem analisa as relações de trabalho e suas consequências sociais, buscando entender as dinâmicas de exploração e alienação presentes nas diferentes esferas laborais (Souza, 2024).

Cardoso Júnior, Nunes e Cardoso (2022) reforçam que o MHD aborda a ideia de que os interesses econômicos de uma classe podem distorcer a realidade, criando uma aparência enganosa que resulta em alienação na classe oposta. Em resumo, a classe dominadora manipula as condições sociais e econômicas de modo que a classe subjugada, embora seja explorada, pode, em certos momentos, agir em favor dos interesses dessa classe dominante, muitas vezes em detrimento de seu próprio bem-estar. Essa dinâmica gera um ciclo de exploração e alienação que se perpetua ao longo do tempo.

Assim sendo, essa perspectiva é fundamental para examinar como as estruturas econômicas e sociais influenciam a experiência dos trabalhadores e as condições de sua atuação no mercado de trabalho. É importante ressaltar que a análise deste objeto se diferencia de estudos anteriores devido às suas características únicas presentes em aspectos legais, locais e organizacionais.

3.2 CAMPO DE PESQUISA

A UNEB é a maior universidade pública multicampi da Região Nordeste do Brasil, e maior universidade pública da Bahia, presente em todos os territórios baianos, com sua peculiaridade – a multicampia (Guedes; Martins; Wanderley, 2017).

Fundada em 1983 pela Lei Delegada nº 66/83, substituindo a Superintendência de Ensino Superior da Bahia (SESEB) e integrando diversas faculdades estaduais. O funcionamento da UNEB foi autorizado pelo Decreto nº 92.937, de 1986. Originalmente, a SESEB incluía instituições como o Centro de Educação Técnica da Bahia (CETEBA), a Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco (FAMESF), e outras faculdades de formação de docentes (UNEB, 2024).

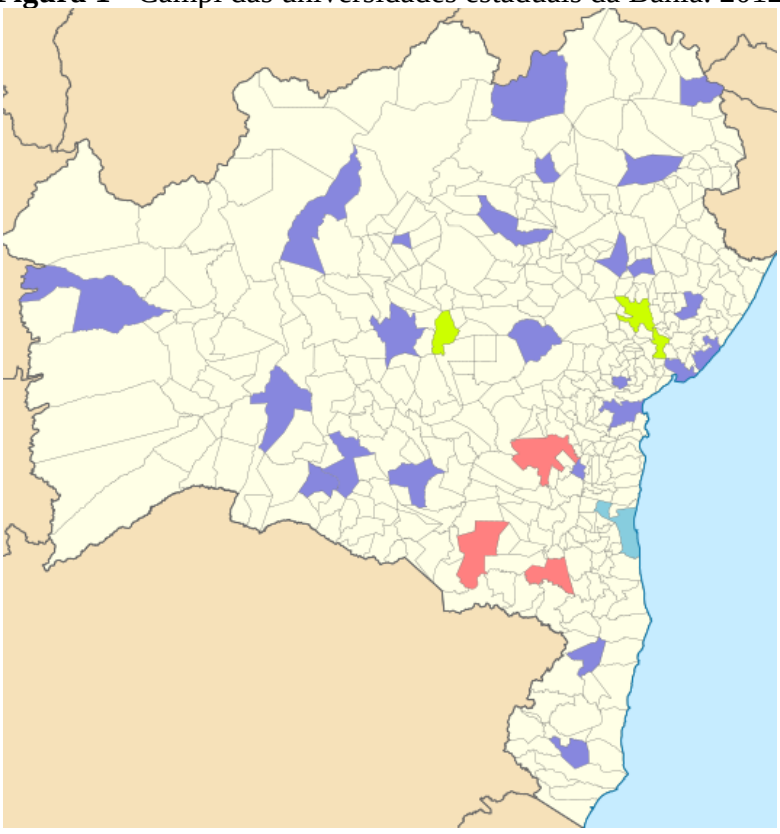
Em 1993, o CETEBA oferecia cursos como Ciências Contábeis e Comunicação Social. Em 1996, foi criado o curso de Bacharelado em Urbanismo, e em 1997, o curso de Bacharelado em Análise de Sistemas. Em 1998, com a reestruturação da UNEB, o Departamento de Ciências Exatas e da Terra (DCET) foi criado no Campus I em Salvador, integrando cursos anteriormente oferecidos pelo CETEBA, como Engenharia de Produção Civil, Licenciatura em Química e Bacharelado em Desenho Industrial e Urbanismo (UNEB, 2024)

Atualmente, possui 31 departamentos instalados em 27 campi: um sediado na capital do estado, onde se localiza a administração central da instituição, e os demais distribuídos em importantes municípios baianos (UNEB, 2024). O campus da UNEB mais distante da capital Salvador está localizado em Barreiras**,** um dos principais centros urbanos da região oeste Bahia, cerca de 864 km de Salvador.

A UNEB desempenha um papel crucial na democratização do acesso ao ensino superior, alcançando localidades fora dos grandes centros urbanos e promovendo o desenvolvimento regional em todo o estado da Bahia. Essa presença em diferentes regiões permite atender as necessidades locais e formar profissionais para atuar em contextos diversos.

A figura 1 demonstra a dimensão da UNEB, comparada a outras universidades da Bahia como a UFBA (Universidade Federal da Bahia), a UESB (Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia) e a UESC (Universidade Estadual de Santa Cruz), a UNEB se destaca pela capilaridade e pela abrangência de suas ações. Em azul escuro, todos os campi da UNEB.

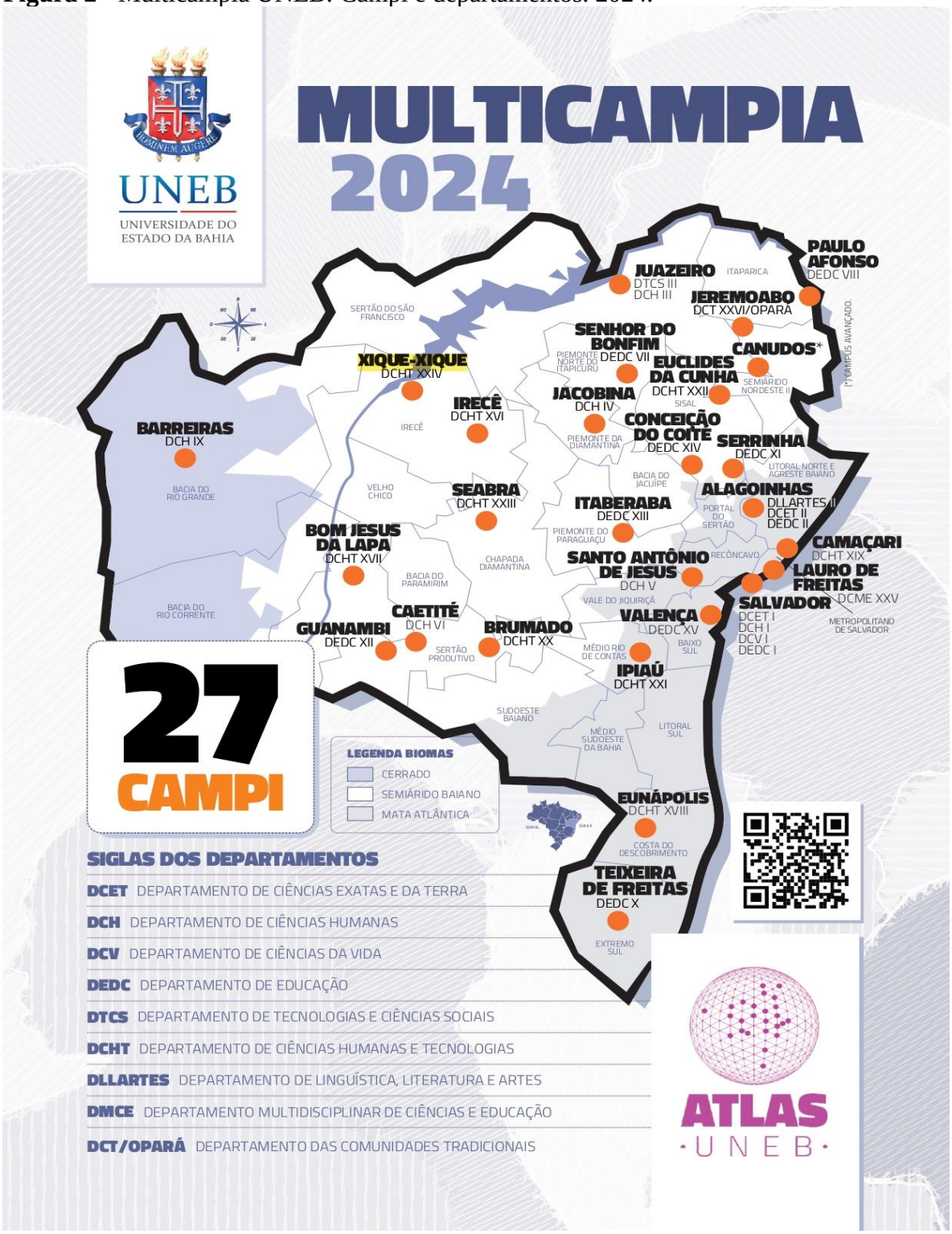
Figura 1 - Campi das universidades estaduais da Bahia. 2012.



Fonte: Wikipédia (2012).

A figura 2, retirada do site da UNEB, demonstra a distribuição multicampi da UNEB em 2024: os 27 campi da universidade abrangem todo o estado da Bahia, reforçando sua presença nos diversos biomas e regiões do estado, do litoral ao sertão.

Figura 2 - Multicampia UNEB: Campi e departamentos. 2024.



Fonte: UNEB (2024

3.3 POPULAÇÃO

A pesquisa foi conduzida com os 2.046 docentes da UNEB, abrangendo docentes de todos os 27 campi da universidade. Como critérios de inclusão, participaram da pesquisa todas(os) as(os) docentes que estão ativos no quadro da Universidade. Como mostra a tabela 1, no ano de 2024 o quadro docente na UNEB contava com 2.046 profissionais.

Tabela 1 - Quantitativo de servidores por características – Adaptado (UNEB, 2024)

Unid.organizacional – CAMPUS	Professor Efetivo	Professor Substituto	Total
ADM CENTRAL - SALVADOR - CAMPUS I	66	0	66
REIT/CCANUDO – CANUDOS - CAMPUS XXVII	1	0	1
C6/DCH – CAETITÉ - CAMPUS VI	69	7	76
C7/DEDC – SENHOR DO BONFIM – CAMPUS VII	59	4	63
C9/DCH – BARREIRAS – CAMPUS IX	64	9	73
C23/DCHT – SEABRA – CAMPUS XXIII	11	1	12
C20/DCHT – BRUMADO – CAMPUS XX	24	4	28
C2/DLLARTES – ALAGOINHAS – CAMPUS II	41	3	44
C25/DMCE – LAURO DE FREITAS – CAMPUS XXV	11	0	11
C12/DEDC – GUANAMBI – CAMPUS XII	62	10	72
C26/DCT/OPARA – IRECÊ CAMPUS XXVI	1	0	1
REIT/UNEAD – Unidade EAD	3	6	9
C1/DCH – SALVADOR – CAMPUS I	148	6	154
C1/DCV - SALVADOR – CAMPUS I	233	35	268
C1/DCET - SALVADOR – CAMPUS I	105	12	117
C1/DEDC - SALVADOR – CAMPUS I	123	5	128
C2/DEDC – ALAGOINHAS – CAMPUS II	39	3	42
C2/DCET – ALAGOINHAS – CAMPUS II	61	4	65
C3/DCH – JUAZEIRO – CAMPUS III	41	5	46
C3/DTCS – JUAZEIRO CAMPUS III	57	4	61
C4/DCH – JACOBINA – CAMPUS IV	76	3	79
C5/DCH – SANTO ANTÔNIO DE JESUS – CAMPUS V	90	9	99
C8/DEDC – PAULO AFONSO – CAMPUS VIII	68	5	73
C10/DEDC – TEIXEIRA DE FREITAS – CAMPUS X	67	10	77
C11/DEDC – SERRINHA – CAMPUS XI	49	2	51
C13/DEDC – ITABERABA – CAMPUS XIII	37	1	38
C14/DEDC – CONCEIÇÃO DO COITÉ – CAMPUS XIV	57	3	60
C15/DEDC – VALENÇA – CAMPUS XV	39	1	40
C16/DCHT – IREÇÊ – CAMPUS XVI	21	2	23
C17/DCHT – BOM JESUS DA LAPA – CAMPUS XVII	19	2	21
C18/DCHT – EUNÁPOLIS – CAMPUS XVIII	27	4	31
C19/DCHT – CAMAÇARI – CAMPUS XIX	56	0	56
C21/DCHT – IPIAÚ – CAMPUS XXI	18	2	20
C22/DCHT – EUCLIDES DA CUNHA – CAMPUS XXII	18	2	20
C24/DCHT – XIQUE-XIQUE – CAMPUS XXIV	10	11	21
TOTAL	**1.871**	**175**	**2.046**

Fonte: Adaptado pelas autorias (2024).

3.4 DESENHO AMOSTRAL

Todos os docentes foram convidados a participar, objetivando a representatividade de todos os setores e regiões da instituição.

O cálculo amostral adotou correção para população finita, prevalência de 50% para desfecho desconhecido, intervalo de confiança de 95%, erro amostral de cinco pontos percentuais, gerando amostra mínima de 323 pessoas. Complementarmente o cálculo foi acrescido do efeito da 1,5 vez para conglomerado em um estágio, acréscimo de 20% para recusas e 20% para perdas e confundimento, determinando amostra corrigida de 679 sujeitos.

A amostra final do estudo foi composta por 326 docentes, que responderam ao questionário.

3.5 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

O instrumento utilizado na pesquisa foi o Questionário de Valorização Docente (Q-VD) (Moreira, Mussi e Cardoso, 2022), previamente validado para docentes da educação básica, mas adaptável para aplicação no ensino superior. A coleta de dados ocorreu entre 03 de setembro e 14 de novembro de 2024, por meio da plataforma Google Forms, permitindo que os docentes respondessem de forma remota e flexível. O convite para participação foi enviado diretamente aos docentes, além de ser disseminado por meio da direção de departamento, listas de e-mails, coordenadores e diretores, garantindo ampla divulgação. As respostas foram organizadas em uma planilha, facilitando o processamento e a análise dos dados.

O questionário foi elaborado com o objetivo de avaliar a valorização do trabalho docente e suas implicações na saúde. As questões abordaram aspectos como reconhecimento profissional, condições de trabalho, satisfação com a carreira e o impacto desses fatores na saúde física e mental das(os) docentes. Para isso, o instrumento foi estruturado em diferentes seções, abrangendo dados sociodemográficos, características profissionais, formação, carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde, além da percepção sobre valorização profissional.

3.6 QUESTÕES ÉTICAS

Esta pesquisa foi conduzida em conformidade com as diretrizes e normas éticas estabelecidas pela Resolução CNS nº 510/2016**,** que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. Os procedimentos éticos adotados seguirão as orientações dessa resolução para garantir a proteção dos direitos, dignidade e privacidade das(os) participantes. Os principais aspectos éticos que serão observados incluem: Consentimento Livre e Esclarecido (CLAE)**;** confidencialidade e privacidade**;** aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)**;** riscos mínimos**;** transparência e objetividade (Brasil, 2024)**.**

As(os) participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento, com base na resolução nº 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde, este foi apresentado no momento da coleta de dados, deixando-os livres para participar ou não, assim como cientes do anonimato de sua identidade.

Esta pesquisa faz parte do projeto guarda-chuva intitulado “Indicadores de saúde, qualidade de vida e formação de docentes, discentes e profissionais da educação: estudo comparativo entre gêneros”, CAAE: 43789015.4.0000.0057 seguindo aspectos éticos e aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Estado da Bahia - UNEB Campus XII, Guanambi, tendo como pesquisadora responsável a professora Dr.ª Berta Leni Costa Cardoso.

3.7 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram organizados no programa Microsoft Excel. A análise quantitativa foi realizada utilizando estatísticas descritivas, por meio do software SPSS, versão 22.0, e os resultados foram apresentados por meio de gráficos e tabelas.

O Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) é um software para análise estatística de dados. A estatística descritiva foi utilizada, representada através do cálculo da média (um modelo criado para resumir os dados) e o desvio padrão (uma medida do quão bem a média representa os dados) (Field, 2009). Foi utilizada a estatística descritiva na qual se obtêm a média e o desvio padrão das variáveis contínuas e a frequência das respostas das variáveis categóricas.

Sobre a metodologia para análise das categorias, o Q-VD é estruturado em cinco categorias principais: formação continuada, carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde. Cada uma dessas categorias foi composta por um conjunto de perguntas específicas, avaliadas por meio de uma escala de 0 a 3, sendo, por exemplo, 0: "Sim",1: "Parcialmente",2:

"Insuficiente", e 3: "Não". Para cada participante, as respostas dentro de cada categoria foram somadas, gerando uma pontuação total. Dependendo do número de perguntas em cada categoria, os valores totais variaram proporcionalmente, sendo classificadas em: condições suficientes (pontuações que indicam percepções mais positivas) e condições insuficientes (pontuações que indicam percepções mais negativas).

A exemplo categoria “formação continuada”, composta por 6 perguntas, o total variava de 0 a 18, sendo que pontuações de 0 a 9 foram classificadas como "condições suficientes" e de 10 a 18 como "condições insuficientes". Esse mesmo raciocínio foi aplicado às demais categorias, respeitando o número de perguntas e os intervalos de classificação correspondentes.

Além dessa análise geral por categorias, o estudo também destacou algumas questões específicas do Q-VD que apresentaram dados relevantes para a compreensão do tema. Essas questões foram analisadas individualmente, considerando sua importância na geração de informações mais detalhadas e aprofundadas sobre aspectos críticos relacionados às condições de trabalho, saúde e valorização docente.

A utilização do Q-VD, combinando a análise por categorias e a análise pontual de questões específicas, possibilitou uma abordagem abrangente e detalhada. Isso permitiu identificar padrões gerais e evidenciar áreas prioritárias que demandam maior atenção para a melhoria das condições de trabalho e da saúde dos docentes.

Algumas respostas foram adicionadas para melhorar as discussões, e foram analisadas segundo Bardin (2016). Os dados subjetivos, coletados por meio das perguntas abertas contidas no instrumento Q-VD, foram analisados utilizando o software IRaMuTeQ (Castro Neta; Cardoso, 2021). Essa ferramenta permite a realização de diferentes formas de análises estatísticas aplicadas a corpus textuais (conjuntos de textos a serem analisados) e tabelas individuais por palavras (Camargo; Justo, 2013). Para garantir o anonimato dos(as) participantes, as respostas às questões abertas foram identificadas e organizadas por meio de códigos numéricos sequenciais, que variaram de P. 1 a P. 326, de acordo com o número total de participantes da pesquisa. Por fim, os dados foram apresentados em categorias analíticas.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E DISCUSSÃO

4.1 VALORIZAÇÃO DOCENTE E SAÚDE NA UNEB

A tabela 2 evidencia as características sociodemográficas da população estudada, composta por 236 docentes, como faixa etária, sexo, estado civil e número de filhos.

Tabela 2 - Características sociodemográficas de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.

Características	Categoria	Porcentagem
Sexo	Feminino	63,1%
	Masculino	36,9%
Faixa Etária	28 a 39 anos	15,6%
	40 a 59 anos	71,5%
	60 ou mais anos	12,9%
Estado civil	Em união	54,6%
	Sem união	45,4%
Filhos	Sim	69,3%
	Não	30,7%

Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

A população docente é, em sua maioria**,** do sexo feminino (63,1%), refletindo a tendência histórica de feminização do magistério, especialmente na área de Ciências Humanas, que compõe a maior parte da população deste estudo. Segundo Barros *et al*. (2021), essa predominância pode ser explicada por diversos fatores, como mudanças nas preferências profissionais, políticas de promoção da equidade de gênero e influências socioculturais. Esse cenário, no entanto, apresenta implicações importantes para as políticas de valorização e apoio ao trabalho docente, considerando as especificidades do trabalho das mulheres no ambiente educacional. Entre essas, destacam-se a dupla jornada de trabalho, a dificuldade para conciliar vida pessoal e profissional e as desigualdades salariais ainda persistentes (Souza *et al*., 2021).

A idade das(os) docentes variou entre 28 e 71 anos, com média de 50,1±8,9 anos. A predominância de docentes na faixa etária de 40 a 59 anos (71,5%) indica um corpo docente majoritariamente experiente, com trajetória consolidada na carreira acadêmica, refletindo o impacto do tempo de serviço e das condições de trabalho ao longo dos anos. As faixas etárias superiores podem indicar docentes com ampla vivência profissional, mas sujeitos a questões relacionadas ao envelhecimento, como saúde e adaptação a novas tecnologias (Ferreira, 2022).

Percebe-se uma variedade na faixa etária deste estudo, o que oferece uma oportunidade valiosa para compreender de que maneira diferentes fases da carreira docente influenciam tanto o desempenho profissional quanto a qualidade de vida das(os) docentes. Silva e Hypolito (2014) argumentam que docentes mais jovens podem lidar com dificuldades associadas ao início de carreira, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e busca por estabilidade financeira, enquanto as(os) mais experientes lidam com questões ligadas à aposentadoria, à transmissão de seu conhecimento acumulado e, eventualmente, à transição para funções administrativas dentro das instituições.

Em relação ao estado civil, a maioria das(os) docentes está em união (54,6%), o que pode indicar uma certa estabilidade familiar. No entanto, uma parcela considerável não está em união (45,4%), o que sugere que uma parte da população enfrenta desafios relacionados ao gerenciamento de responsabilidades profissionais e pessoais. Esses fatores podem impactar a percepção de bem-estar, saúde e qualidade de vida. Segundo Boas e Morin (2016), docentes casadas(os) frequentemente enfrentam problemas particulares no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Por outro lado, solteiras(os) podem ter maior autonomia na gestão de seu tempo, mas também podem enfrentar limitações em termos de suporte social.

A maioria das(os) docentes possui filhos (69,3%), enquanto uma parte considerável não possui (30,7%). Isso sugere que muitas(os) enfrentam a dualidade entre as responsabilidades familiares e as demandas do trabalho acadêmico, o que também pode impactar diretamente a qualidade de vida e a integração entre carreira e vida pessoal, uma vez que, para muitas(os), o cuidado com os filhos adiciona um nível de complexidade e de desafios à jornada de trabalho. Amorim (2023) salienta que docentes sem filhos tendem a ter maior flexibilidade para se dedicar ao trabalho acadêmico e a atividades extracurriculares, enquanto aquelas(es) com vários filhos podem enfrentar maiores dificuldades para conciliar as demandas profissionais e familiares.

No que concerne às características profissionais, a tabela 3 apresenta os principais aspectos da população estudada, incluindo titulação acadêmica, área de atuação, tempo de experiência na docência universitária, número de instituições em que atua, tempo de serviço na UNEB, colaboração com outros campi e vínculo com o sindicato.

Tabela 3 - Características profissionais de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.

Características profissionais	Categoria	Porcentagem
Titulação acadêmica	Especialista	1,8%

Características profissionais	Categoria	Porcentagem
	Mestrado	30,1%
	Doutorado	52,8%
	Pós-doutorado	15,3%
Área de atuação	Ciências humanas	39,9%
	Ciências da saúde	16,6%
	Ciências sociais	12,9%
	Linguagens	12,9%
	Ciências biológicas	8,3%
	Ciências exatas	6,0%
	Ciências da natureza	3,4%
Tempo de atuação na docência universitária	1 a 5 anos	4,3%
	6 a 15 anos	27%
	16 a 40 anos	68,7%
Quantidade de instituições que atua	1 instituição	92,3%
	2 instituições	6,4%
	3 ou mais instituições	1,3%
Tempo de atuação na UNEB	1 mês a 10 anos	23,6%
	11 a 20 anos	43,6%
	21 a 40 anos	32,8%
Colabora/atua em outro campus	Sim	22,7%
	Não	77,3%
Associação ao sindicato	Sim	62,0%
	Não	38,0%

Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

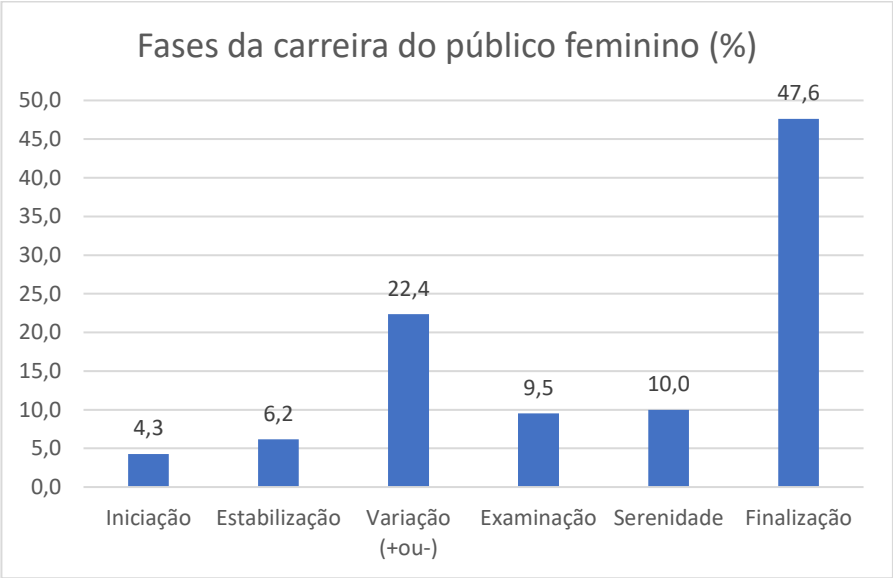
No que diz respeito à formação acadêmica, a maioria das(os) docentes possui doutorado (54%), o que revela um elevado nível de qualificação acadêmica no corpo docente. Esse dado reflete o comprometimento com a formação continuada e a especialização, além de indicar uma forte orientação para a pesquisa e a produção de conhecimento científico no contexto educacional.

A maioria das(os) docentes se concentra nas Ciências Humanas (39,9%), o que sugere um foco em áreas que demandam uma abordagem pedagógica mais teórica e reflexiva, além de um envolvimento em práticas de ensino que lidam diretamente com questões sociais, culturais e de saúde pública.

Considerando o tempo de atuação na docência universitária, e com base na análise das fases da carreira docente, conforme estabelecidas por Ferreira (2014), que refletem a realidade

da docência no Brasil, observa-se no gráfico 6 que quase metade das mulheres docentes (47,6%) encontram-se na fase de finalização (20-25 anos). A segunda maior concentração ocorre na fase de variação (8-15 anos), abrangendo 22,4% do público feminino.

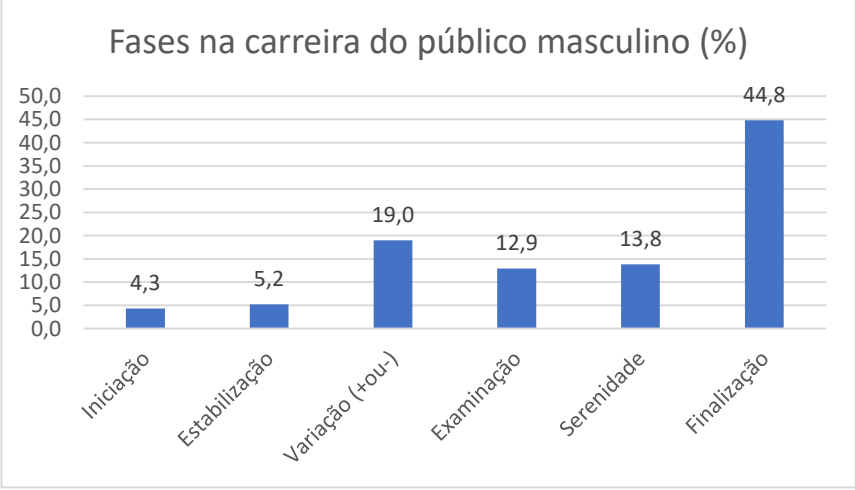
Gráfico 6 - Fases da carreira de docentes do sexo feminino da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

A análise das fases da carreira dos docentes do sexo masculino, apresentada no gráfico 7, demonstra uma distribuição semelhante às observadas no público feminino, sendo que 44,8% estava na fase de finalização, seguido da fase de variação, com 19%.

Gráfico 7 - Fases na carreira de docentes do sexo masculino da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Conforme Ferreira (2014), o fim da carreira docente é marcado por desinvestimento, saturação e desencanto para alguns, enquanto outros experimentam uma renovação de interesse. Ainda conforme a autora, o período da variação, indica variação de experiências, com alternância entre aspectos positivos e negativos, há uma busca por crescimento profissional e valorização, mas também surgem rotina, cansaço e saturação. Ou seja, no período de finalização, as(os) docentes podem tanto reduzir o engajamento, comprometendo o ensino e a motivação, quanto renovar o interesse, investindo em práticas e projetos que beneficiem a instituição e seu próprio bem-estar.

Já na fase de variação, a alternância entre experiências positivas e negativas, conforme descrito por Ferreira (2014), pode gerar uma sobrecarga emocional, devido à busca por crescimento profissional e à luta contra a rotina e o cansaço. Essa instabilidade pode impactar na saúde física e mental. Assim, torna-se evidente a importância de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde docente e ao suporte profissional, principalmente nos momentos críticos de transição entre as fases da carreira.

Nesse cenário, a maior parte das(os) docentes (92,3%) atua exclusivamente na UNEB, evidenciando um forte vínculo institucional. Isso sugere que a universidade proporciona um ambiente em que as(os) docentes se sentem parte de uma comunidade acadêmica sólida, o que pode atuar como um fator protetivo, favorecendo tanto o ensino quanto o bem-estar das(os) profissionais. Esse engajamento institucional também pode contribuir para a renovação do interesse nas fases de transição de carreira, ao passo que a UNEB oferece condições favoráveis para que suas(os) docentes se dediquem integralmente à universidade.

Sobre o tempo de atuação na UNEB, os dados revelam uma distribuição considerável entre diferentes faixas de experiência. Uma parte das(os) docentes (23,6%) possui uma atuação recente na instituição, com tempo de serviço de 1 mês a 10 anos, o que pode trazer uma renovação no quadro docente e novas perspectivas. A maior parte (43,6%) tem entre 11 e 20 anos de experiência na universidade, o que reflete uma estabilidade considerável e um grau importante de identificação com a instituição. Já 32,8% das(os) docentes têm de 21 a 40 anos de experiência na UNEB, indicando uma longa trajetória que certamente contribui para o conhecimento profundo da universidade e para o fortalecimento de suas práticas acadêmicas e institucionais. Essa diversidade de tempos de atuação, combinada às diferentes faixas etárias, favorece um corpo docente equilibrado, que alia inovação e tradição. Todavia, a presença de

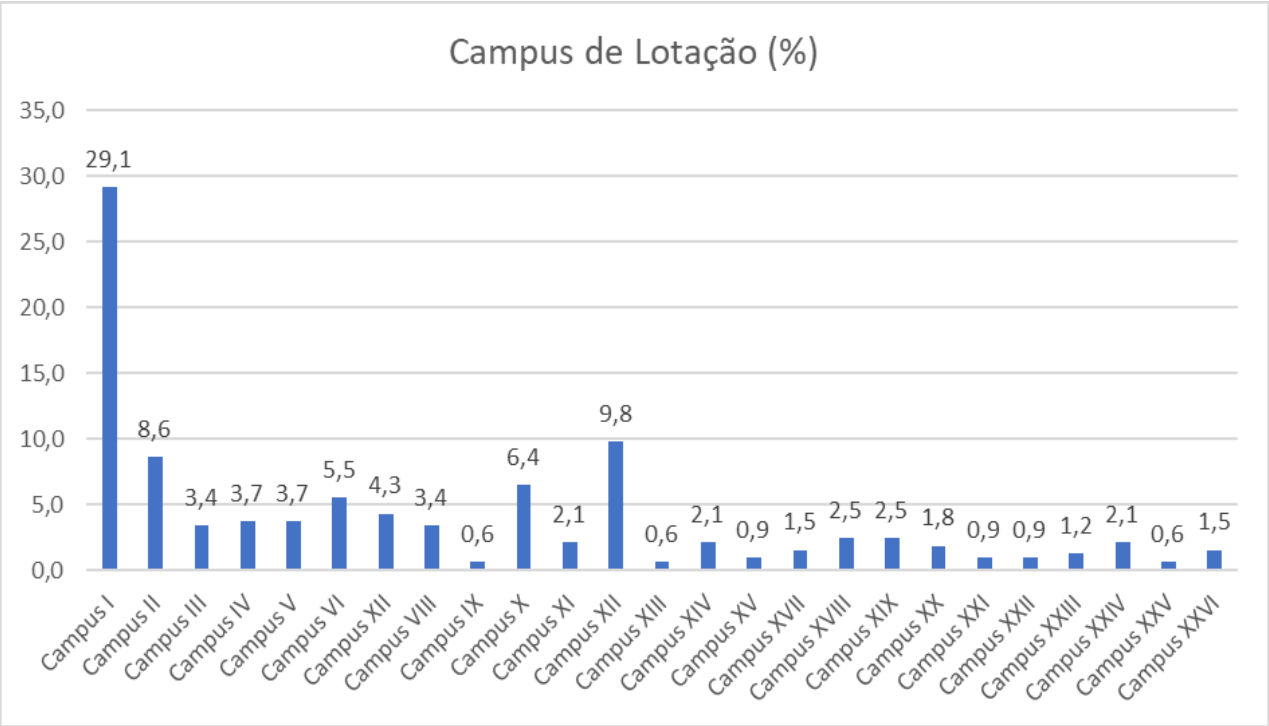
docentes mais experientes também impõe desafios relacionados ao envelhecimento, como questões de saúde e adaptação a novas tecnologias, que exigem atenção institucional contínua.

Sobre colaboração/atuação em outro campus, 22,7% das(os) docentes da UNEB **c**olaboram ou atuam em outro campus**,** enquanto a maioria (77,3%) se dedica exclusivamente ao campus principal. A atuação em outro campus implica em uma carga adicional de mobilidade e tempo dedicado ao trabalho, refletindo a flexibilidade e a dinâmica do trabalho docente em uma instituição com múltiplos campi. Essa realidade pode gerar implicações tanto no planejamento das atividades acadêmicas quanto na gestão do tempo.

Quanto à associação ao sindicato, 61,3% das(os) docentes são associadas(os), o que indica um engajamento considerável com a representação sindical e a busca por melhorias na profissão. Enquanto isso, 38% das(os) docentes não pertencem ao sindicato, o que pode refletir uma falta de confiança ou interesse nas ações coletivas, ou ainda uma desconexão com a organização sindical existente. Dentre os associados, 50% afirmam ser parcialmente ativos na luta sindical por melhorias na profissão, 29,1% se consideram totalmente ativas(os)) e 20,9% indicam não ser ativas(os) nesse contexto. Esses dados podem indicar a necessidade de fortalecer a mobilização dentro do sindicato, buscando uma maior participação e ação de seus membros. Portella (2020) ressalta o papel histórico dos sindicatos na luta por melhores condições de trabalho e qualidade de vida. No entanto, também aponta os impasses atuais causados pela reestruturação produtiva do capital, que enfraquece os direitos trabalhistas e dificulta a organização sindical. Essa "ofensiva do capital" reflete a busca por lucros em detrimento do bem-estar das(os) trabalhadoras(es).

Sobre o campus de lotação, o gráfico 8 confirma que o campus de Salvador possui a maior participação na pesquisa, evidenciada pelo pico expressivo na frequência de respostas, representando um número consideravelmente maior de docentes em comparação aos outros campi.

Gráfico 8 - Campus de lotação de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024



Fonte: elaborado pelas autorias (2025).

Este destaque provavelmente se deve à concentração de docentes no Campus I (Salvador), o que reflete a realidade das universidades públicas, onde os campi centrais geralmente possuem uma maior quantidade de profissionais.

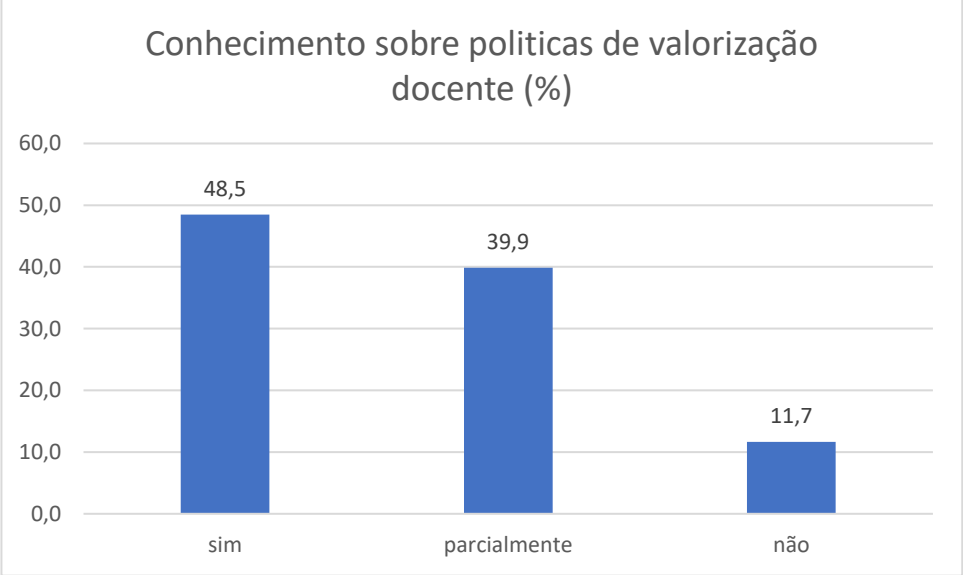
A distância entre o campus e o local onde as(os) docentes colaboram ou atuam apresenta uma média de 79,6 Km, com um desvio padrão de 139,8 Km, indicando uma grande variação nas respostas. A mediana é de 8,0, e a moda é de 0,0, sugerindo que a maioria dos docentes não se desloca grandes distâncias para suas atividades. O valor mínimo registrado foi 0,0, enquanto o máximo foi 800,0. Esse cenário destaca os problemas impostos pelas longas distâncias, que podem afetar o tempo de deslocamento, os custos de transporte e, consequentemente, a qualidade de vida e o bem-estar dessas(es) profissionais.

Amorim (2023) em seu estudo sobre a qualidade de vida de docentes universitários que residem fora do município em que atuam, aponta que a qualidade de vida dos profissionais analisados é negativamente impactada por diversos fatores, especialmente no domínio "meio ambiente". Entre os aspectos destacados estão o tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho, que é prejudicado pelas condições precárias dos ônibus, o afastamento de familiares, especialmente filhos, e queixas comuns de sintomas osteomusculares. Esses fatores podem interferir no bem-estar dos profissionais, afetando sua saúde física e emocional. O tempo de

deslocamento, por exemplo, pode ser um estressor considerável, aumentando o cansaço e a sensação de sobrecarga.

No que diz respeito ao conhecimento das(os) docentes sobre as políticas de valorização docente, o gráfico 9 mostra que a maioria (48,5%) afirma ter pleno conhecimento sobre essas políticas, enquanto 39,9% têm conhecimento parcial e 11,7% afirmam não as conhecer.

Gráfico 9 - Conhecimento das(os) docentes sobre políticas de valorização. Brasil, Bahia, 2024



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025)

Esse dado sugere que há uma percepção considerável, mas também pode refletir um desafio em termos de disseminação completa das informações, considerando que uma parte da população docente pode não estar totalmente ciente ou engajada com essas políticas. Além disso, o fato de que uma parte das(os) docentes não esteja completamente ciente ou não perceba as políticas de valorização pode ser uma indicação de que há um descompasso entre as intenções das políticas e sua efetiva implementação no cotidiano acadêmico.

4.2 CATEGORIAS DA VALORIZAÇÃO

Nesta seção, são apresentadas as análises das categorias da valorização docente: formação, carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde. No entanto, durante o processo de análise, emergiu a necessidade de investigar questões específicas dentro dessas categorias,

pois elas se mostraram particularmente relevantes para uma compreensão mais aprofundada dos fatores que impactam a realidade das(os) docentes.

4.2.1 Formação

A tabela 4 demonstra o tempo desde a última formação das(os) docentes da UNEB.

Tabela 4 - Tempo desde a última formação dos docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.

Dado	Média (DP)	Mínimo	Máximo
Tempo desde a última formação	5,99±6,3 anos	0,00	28,00

Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

A média de 5,99 anos revela que, em geral, os docentes estão há quase 6 anos sem realizar uma formação. O desvio padrão de 6,3 anos demonstra uma grande variabilidade entre os participantes, indicando que há diferenças substanciais no intervalo de tempo desde a última formação. O mínimo de 0,0 anos e o máximo de 28,0 anos indicam uma grande dispersão nos dados, com alguns docentes realizando a última formação há décadas, enquanto outras(os) ainda estão em formação.

Dentre os dados gerais, as informações sobre as condições para formação continuada revelam que maior parte das(os) respondentes (70,1%) considera as condições para formação continuada como suficientes, embora ainda haja uma parcela considerável (29,9%) que apontou condições insuficientes, o que pode indicar a necessidade de melhorias nas políticas de formação continuada. A docência é uma atividade complexa que demanda uma formação contínua e especializada, nesse sentido, as ações formativas desempenham um papel fundamental ao promoverem reflexões pertinentes, possibilitando que os docentes compreendam melhor os processos de seu desenvolvimento profissional (Campos; Almeida, 2019).

Mais especificamente, o apoio institucional percebido pelas(os) docentes revela diferentes percepções quanto ao suporte recebido para formação continuada. Entre as(os) respondentes, 55,3% afirmaram ter recebido apoio suficiente por parte da instituição, 13,8% das(os) respondentes declararam que o apoio foi apenas parcial, 3,6% avaliaram o apoio como

insuficiente, e 20,4% informaram não ter recebido qualquer tipo de apoio por parte da instituição.

A discrepância nas percepções sobre o apoio recebido destaca a importância de um acompanhamento mais próximo e de estratégias mais eficazes para garantir que todas(os) as(os) docentes tenham acesso a recursos e oportunidades de formação continuada. Segundo Lopes (2023), política de formação continuada, quando planejada e organizada de forma estratégica, promove práticas pedagógicas mais eficazes e diversificadas. Isso significa que, ao desenvolver competências específicas e oferecer suporte para enfrentar as dificuldades da profissão, é possível reduzir ou mitigar problemas que não são diretamente relacionados às atribuições do docente, mas que afetam o desempenho no trabalho.

Das(os) docentes que responderam à questão sobre a obtenção de licença para formação continuada, 56,1% relataram ter conseguido a licença integralmente, enquanto 7,7% obtiveram a licença de forma parcial. Apenas 0,6% consideraram a licença insuficiente, e 26,4% afirmaram que não conseguiram a licença de maneira alguma. Esses dados indicam que, embora a maior parte das(os) docentes tenha conseguido a licença de forma plena, uma parcela significativa enfrentou dificuldades, com mais de um quarto dos participantes não tendo acesso a esse benefício, o que evidencia barreiras consideráveis na obtenção da licença para a formação continuada.

Ao analisar a obtenção de licença para formação continuada e a relação com o vínculo, os dados revelam uma diferença significativa no acesso entre os docentes efetivos/concursados e os docentes com contrato temporário. Entre as(os) docentes efetivas(os)/concursadas(os), a maioria (66,3%) conseguiu a licença totalmente, enquanto uma parte significativa (23,9%) não obteve nenhuma licença. Por outro lado, entre as(os) docentes com contrato temporário, 100% relataram não ter conseguido a licença, o que pode ser interpretado como um reflexo das condições precárias desse vínculo. Esse dado destaca a desigualdade no acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional entre os diferentes tipos de vínculo, sugerindo que docentes temporárias(os) podem ter menos apoio institucional e menos oportunidades de aprimoramento profissional. Um estudo que objetivou analisar as mudanças e as condições de trabalho impostas aos professores temporários de uma universidade mineira identificou condições precarizadas do trabalho docente por meio das contratações e de relações de trabalho fragilizadas mantidas ao longo de vários anos, além do sentimento de insegurança no trabalho (Morais, 2020).

Sobre a oferta de cursos para aperfeiçoar a formação, 33,0% das(os) docentes consideram a oferta satisfatória, enquanto 28,2% avaliam como parcial. Já 14,7% julgam a oferta insuficiente e 16,5% afirmam que a universidade não oferece tais cursos. Os dados

indicam um ponto crítico a ser abordado pela instituição, pois, sem programas de formação adequados, as(os) docentes podem continuar com conceitos equivocadas sobre o ensino e a profissão. Ou seja, elas(es) podem ter visões distorcidas sobre as responsabilidades da docência, o que dificulta o reconhecimento das reais necessidades de desenvolvimento profissional (Souza; Pedroso, 2016). Sendo assim, a formação continuada serve como um espaço de reflexão onde essas concepções podem ser repensadas e ajustadas. Se essa formação estiver ausente, as(os) docentes podem não perceber ou não saber como lidar com as dificuldades que surgem no cotidiano de trabalho. Consequentemente, elas(es) não entenderão a amplitude das necessidades formativas que poderiam ajudá-las(os) a melhorar suas práticas e a se desenvolver profissionalmente (Souza; Pedroso, 2016).

Sobre a motivação para formação continuada, apenas 6,1% das(os) respondentes indicaram ter motivação positiva para participar de processos formativos, enquanto 90,2% relataram ter motivação negativa. Esse dado evidencia que a maioria das(os) docentes não se sente suficientemente motivada para investir em formação continuada, o que pode estar relacionado a diversos fatores, como falta de incentivos institucionais e sobrecarga de trabalho.

As questões específicas indicam que a motivação das(os) docentes para a formação continuada está fortemente ligada à perspectiva de melhorias salariais, com a maioria (72,0%) considerando esse aspecto como altamente importante. Isso indica que as(os) docentes veem a capacitação como uma via para alcançar uma valorização profissional, especialmente em termos financeiros. Por outro lado, 18,1% atribuem uma importância moderada à melhoria salarial como motivação para a formação, sugerindo que, para essa parcela, outros fatores também podem ser relevantes. Apenas 10% das(os) docentes enxergam pouca ou nenhuma relevância nas melhorias salariais.

Os dados supracitados refletem outros incentivos ou formas de valorização profissional, como o desejo de aprimorar a prática pedagógica e o crescimento acadêmico. A maioria (75,2%) considera o aperfeiçoamento pedagógico uma prioridade, o que demonstra uma forte preocupação em melhorar suas competências no ensino e na aprendizagem. Além disso, aspectos como o apreço pelos estudos (81,9%), o crescimento teórico-científico (68,2%), o reconhecimento profissional (68,2%) e a manutenção da atualização (76,3%) também são altamente valorizados, o que reflete um comprometimento contínuo com a excelência acadêmica e profissional. Nesse sentido, o estudo de Ferreira e Morosini (2019) demonstrou que a formação continuada de docentes promoveu a adoção de metodologias ativas, resultando em desenvolvimento profissional, melhor organização e planejamento das aulas e maior satisfação e participação dos estudantes e fortalecimento da relação professor-aluno.

No entanto, os resultados também indicam que as exigências institucionais e os cargos específicos dentro da universidade têm uma relevância mais variável. A avaliação dessas questões apresentou uma gama de respostas moderadas e até baixas, sugerindo que fatores como burocracia institucional ou as responsabilidades vinculadas a cargos administrativos podem ser percebidos como menos motivadores ou até desafiadores para as(os) docentes.

Os dados apresentados nessa seção evidenciam a relevância da formação continuada como um elemento central para o desenvolvimento profissional e a melhoria das práticas pedagógicas das(os) docentes. Apesar de uma parcela considerável apontar condições suficientes para formação, a existência de obstáculos como baixa motivação, falta de apoio institucional adequado e limitações na oferta de cursos reforça a necessidade de políticas mais efetivas e inclusivas. Além disso, a ênfase na valorização salarial como principal motivador sugere que melhorias estruturais e reconhecimento financeiro são fundamentais para incentivar a participação em ações formativas. Por outro lado, o comprometimento das(os) docentes com o aperfeiçoamento pedagógico, o apreço pelos estudos e a busca por excelência acadêmica demonstram o potencial transformador da formação continuada, especialmente quando alinhada às demandas institucionais e às necessidades do corpo docente.

4.2.2 Carreira

Os dados sobre o tipo de vínculo das(os) docentes demonstram uma forte estabilidade no quadro de docentes da instituição, uma vez que 89,8% possuem vínculo efetivo ou concursado. Isso reflete uma sólida estrutura de contratação, proporcionando maior segurança e compromisso com a instituição, o que pode resultar em um ensino de qualidade e maior dedicação ao processo educacional. Waltermann, Martins e Gedrat (2022) revelam que fatores como a estabilidade no emprego e a relação com a gestão institucional impactam diretamente a felicidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos docentes.

Uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas indica que os docentes das instituições públicas tendem a valorizar mais a estabilidade e a autonomia, enquanto os docentes das privadas se veem mais pressionados por fatores como produtividade e avaliação (Kern *et al*., 2023). Sendo assim, a estabilidade do docente na universidade pública favorece um ambiente de trabalho mais seguro, onde o foco pode estar em seu desenvolvimento acadêmico, pesquisa e ensino.

Os dados mostram uma percepção amplamente positiva em relação aos direitos trabalhistas das(os) docentes contratadas(os) temporariamente. A avaliação indica que 95% das(os) respondentes consideram os direitos contratuais satisfatórios, o que sugere que, na maioria dos casos, as condições de trabalho oferecidas a essas(es) docentes atendem às expectativas em termos de benefícios e garantias legais. No entanto, os 5% que consideraram os direitos insatisfatórios apontam que ainda há espaço para melhorias.

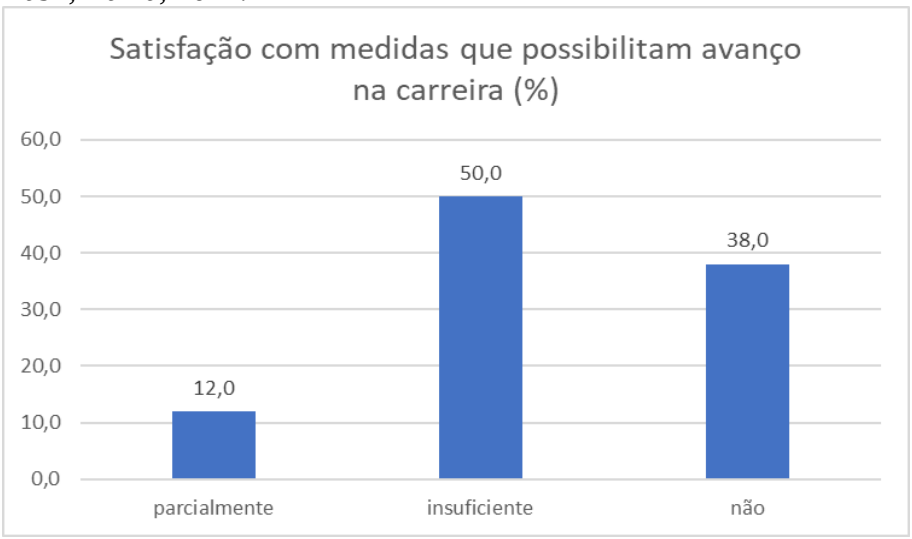
Todas(os) as(os) docentes contratadas(os) afirmam ter acesso ao décimo terceiro e férias, o que indica uma conformidade com os direitos básicos trabalhistas. Além disso, 82,8% das(os) docentes destacam que o salário corresponde ao piso salarial, o que é positivo, pois assegura a valorização mínima do trabalho docente. Uma parte considerável (67,6%) das(os) docentes afirma que os direitos trabalhistas das(os) contratadas(os) são iguais aos das(os) efetivas(os), o que pode ser visto como uma conquista, garantindo a equidade entre os diferentes tipos de vínculos.

Contudo, Morais (2020), em seu estudo sobre precarização das relações de trabalho em uma universidade mineira, salienta que perdas salariais não são o principal aspecto de uma condição de trabalho precarizada. Segundo a autora, docentes contratados enfrentam prejuízos na remuneração devido à redução da duração dos contratos e aos períodos sem vínculo empregatício. Essa precarização, impulsionada por políticas de gestão de pessoas, gera insegurança, desrespeito e limitações de autonomia dentro da universidade. A autora ainda enfatiza que o vínculo exclusivo à docência afasta docentes contratados de atividades de pesquisa e extensão, limitando seu desenvolvimento profissional e suas chances de efetivação, já que a prova de títulos nos concursos valoriza pesquisas e publicações (Morais, 2020).

Os dados revelam que a maioria das(os) docentes reconhece a existência de planos institucionais que favorecem a ascensão na carreira, com ênfase na qualificação profissional como principal forma de crescimento (91,1%). As avaliações (18,4%) e as premiações/bonificações (7,4%) têm um papel menos relevante. Isso sugere que, para a maioria, o foco está no desenvolvimento acadêmico e profissional, embora a ampliação de mecanismos de reconhecimento possa ser importante para engajar ainda mais os docentes.

Quanto às medidas de avanço na carreira, o gráfico a seguir indica que uma grande parte (88%) está insatisfeita ou apenas parcialmente satisfeita.

Gráfico 10 - Nível de satisfação com medidas de avanço na carreira de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



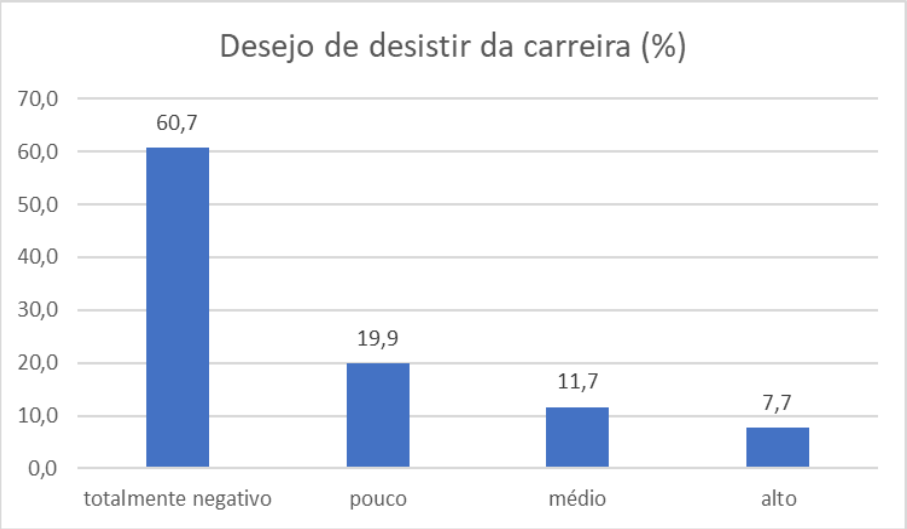
Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Quanto à satisfação com a carreira, 67,5% das(os) respondentes declararam estar satisfeitas(os), enquanto 32,5% relataram insatisfação. De forma mais detalhada, 85,3% indicaram algum grau de realização profissional, com destaque para 43,9% que se consideram altamente realizados.

Apesar desse cenário de realização profissional majoritária, como demonstrado pelos 67,5% satisfeitos e os 43,9% altamente realizados, a satisfação é prejudicada pelas dificuldades decorrentes das condições de trabalho. Conforme Schlesener e Lima (2021), docentes universitários paranaenses destacam que o processo de precarização do trabalho compromete a perspectiva de uma carreira sólida, forçando-os a lidar com a insegurança de se dedicar plenamente à pesquisa. Além disso, esses profissionais enfrentam a pressão constante por produtividade e a necessidade de fortalecer seus currículos, mesmo diante de condições inadequadas de trabalho. Esse contexto impacta tanto docentes contratadas(os) quanto efetivas(os), afetando negativamente a dinâmica dos grupos de pesquisa e o aprendizado dos estudantes, e gerando um processo amplificado de intensificação das atividades laborais (Schlesener; Lima, 2021).

Para mais, uma parte considerável das(os) docentes não tem intenções de desistir da profissão, contudo, uma porção considerável ainda enfrenta dificuldades, como demonstrado no gráfico 11.

Gráfico 11 - Desejo de abandonar a carreira entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia (2024).

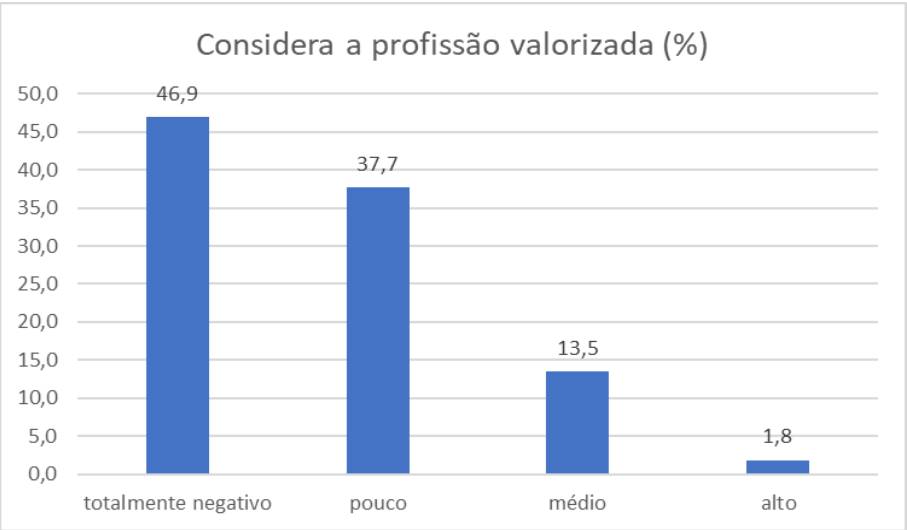


Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Além disso, há uma parcela relevante (37,7%) que, em algum grau, consideraria deixar a carreira, e outra parte (21,5%) não possui uma opinião tão favorável ou recomendaria a carreira docente apenas de forma limitada. Esses números indicam que uma parte representativa da população docente está insatisfeita ou desiludida com a carreira.

Ainda sobre satisfação em relação a carreira, os dados sobre a percepção de valorização da profissão mostram que a maioria das(os) docentes (46,9%) não considera a profissão valorizada, ou considera pouco valorizada (37,7%), como demonstra o gráfico 12.

Gráfico 12 - Avaliação da valorização da profissão entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pela autorias (2025).

Um estudo que buscou conhecer a percepção da experiência do trabalho docente de uma universidade federal da região Norte do Brasil, evidenciou que os docentes do estudo não se sentem plenamente valorizados (Lago; Cunha; Borges, 2015). Embora reconheçam a importância social de sua atuação e vejam a carreira como uma fonte de estabilidade e realização pessoal e financeira, os docentes deste estudo enfrentam condições de trabalho precárias, sobrecarga, desgaste psicossocial e lacunas institucionais. Conforme Lago, Cunha e Borges (2015), esses fatores contribuem para uma percepção de vulnerabilidade e sofrimento, indicando que, apesar de sua dedicação e do reconhecimento do papel social, eles não têm acesso às condições adequadas para exercer sua profissão de forma saudável e satisfatória.

Além disso, uma parcela expressiva (58,3%) das(os) participantes relata vivenciar um nível moderado a alto de cansaço emocional em relação ao trabalho. Esse resultado reflete desafios significativos enfrentados pelos docentes, como exaustão emocional, despersonalização e sensação de baixa realização pessoal, características associadas às dimensões da síndrome de Burnout. Nesse contexto, o suporte social, segundo Calainho, Cruz e Cadeira (2022), exerce um papel essencial na redução do estresse associado à atividade docente, oferecendo recursos emocionais, materiais e informacionais. Esses recursos ajudam a mitigar os impactos negativos das pressões, como sobrecarga de trabalho, baixa remuneração, falta de apoio institucional, insegurança contratual e danos à saúde.

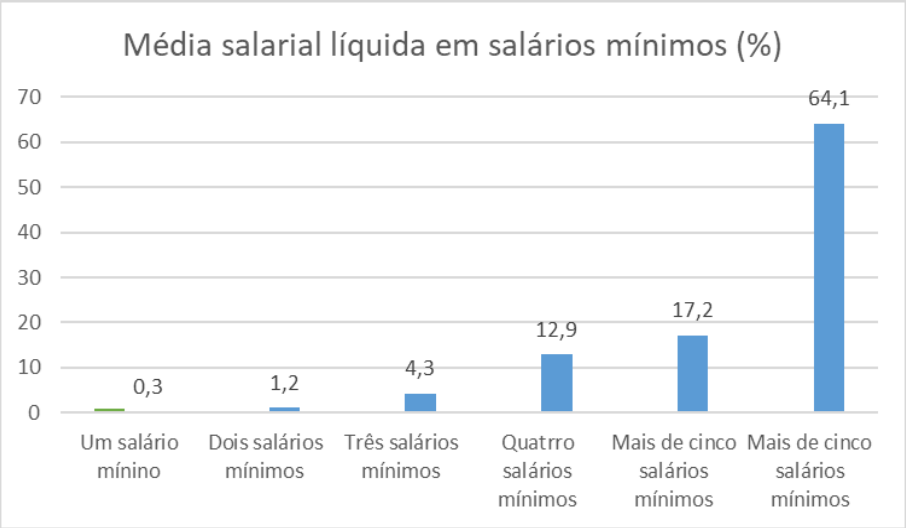
Waltermann, Martins e Gedrat (2022) investigaram a relação entre felicidade e trabalho no contexto dos docentes universitários e identificaram que o apoio social, as condições de trabalho e a autonomia são determinantes na percepção de felicidade no ambiente acadêmico. Além disso, as autoras destacam a importância do reconhecimento profissional e a qualidade das interações com os alunos para o bem-estar dos docentes. A pesquisa ainda revelou que esses aspectos influenciam diretamente a satisfação e a realização profissional.

Em suma, os dados sobre a carreira revelam um cenário de estabilidade institucional, com 89,8% das(os) docentes possuindo vínculo efetivo, o que reflete segurança no emprego e compromisso institucional. Apesar disso, questões persistem: 88% dos docentes demonstram insatisfação ou satisfação parcial com as possibilidades de avanço na carreira, e 37,7% considerariam deixar a profissão. Embora a maioria (67,5%) se sinta satisfeita e realizada profissionalmente, uma parcela importante enfrenta exaustão emocional (58,3%) e baixa percepção de valorização da profissão (46,9%). Estudos destacam que suporte social, reconhecimento profissional e condições adequadas de trabalho são cruciais para minimizar o impacto de fatores como Burnout e precarização

4.2.4 Remuneração

No tocante a renda, os dados sobre a posição na renda familiar mostram que 31,8% das(os) respondentes são a única fonte de renda familiar, maior parte (45,6%) é a principal fonte e (20,4%) contribuem com a renda familiar de forma complementar. Como demonstra o gráfico 13, a maioria das(os) docentes (62,8%) recebe mais de cinco salários mínimos.

Gráfico 13 - Média Salarial Líquida dos Docentes da UNEB em Salários Mínimos. Brasil, Bahia, 2024.

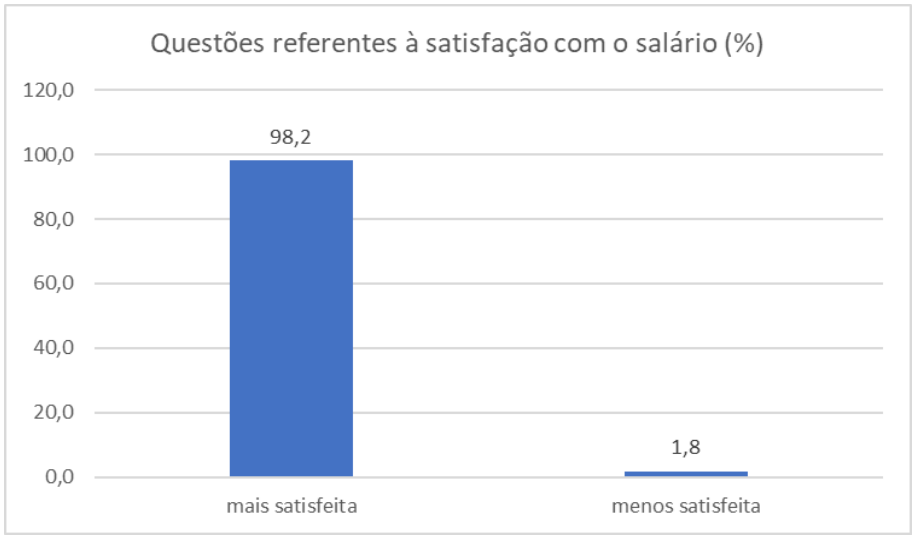


Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Esse dado sugere uma remuneração relativamente mais alta entre essa população. Esse achado pode ser explicado por uma combinação de fatores evidenciados neste estudo, como a qualificação e o tempo de experiência das(os) docentes, que contribuem para uma remuneração mais elevada. Além disso, a atuação em uma instituição pública e a estabilidade no emprego, também destacadas aqui, favorecem a possibilidade de uma remuneração superior a cinco salários mínimos. Esses fatores, juntos, ajudam a entender a maior parte da população recebendo rendas mais altas.

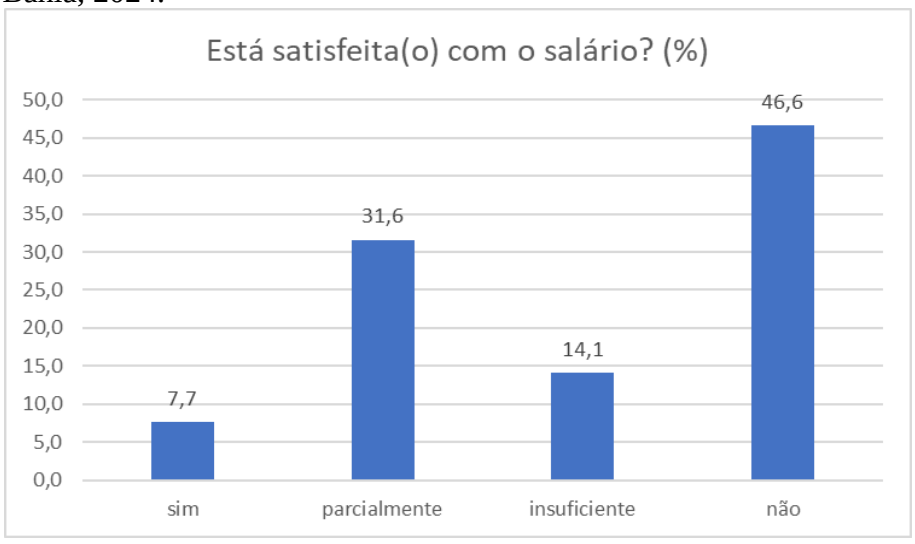
Ao analisar as questões referentes à satisfação com o salário, observa-se uma aparente contradição nos resultados. Dentre os dados gerais referentes a satisfação salarial, 98,2% das(os) respondentes relataram estar mais satisfeitas(os), enquanto apenas 1,8% indicaram estar menos satisfeitas(os). Contudo, em uma questão específica que aborda diretamente a satisfação com a remuneração, 59,4% das(os) docentes indicaram que não estão satisfeitas(os) com o salário, como apresentado no gráfico 14 e 15.

Gráfico 14 - Dados gerais sobre satisfação salarial entre docentes da UNEB. Brasil Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

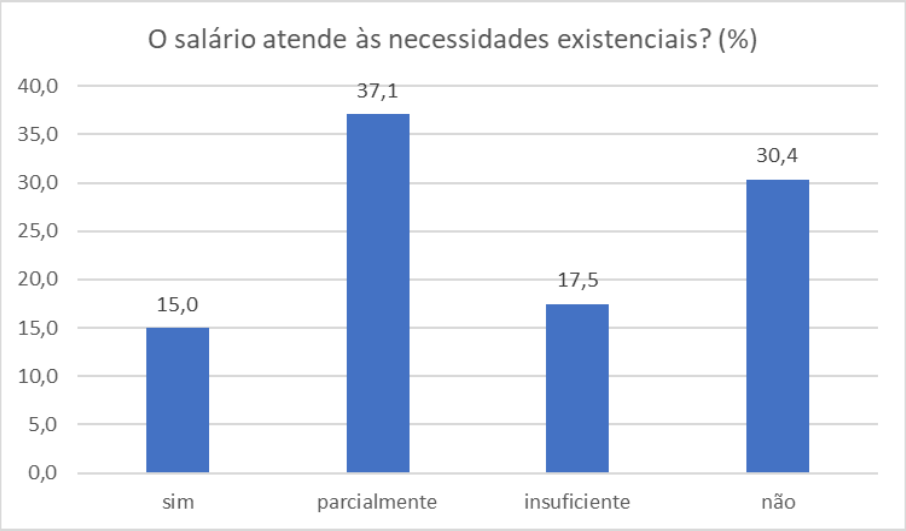
Gráfico 15 - Questão específica sobre satisfação salarial entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Além disso, 30,4% declaram que o salário não atende as necessidades existenciais, ou atende de forma insuficiente (17,5%), como detalha o gráfico 16.

Gráfico 16 - Satisfação das(os) docentes da UNEB com a capacidade do salário em atender às suas necessidades existenciais. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

A contradição nos resultados de satisfação salarial pode ser explicada pela diferença nas perguntas analisadas. Questões como "ocorre atraso no pagamento do salário" e "tempo de serviço, formação e titulação são considerados para o aumento salarial" abordam aspectos institucionais e objetivos, que podem gerar respostas positivas, pois os pagamentos são feitos pontualmente (95,5%), a formação e titulação são consideradas para o aumento salarial (80,5%), o tempo de serviço é um fator considerado no aumento salarial (63,4%), e docentes com níveis de formação diferentes recebem salários diferentes (86,5%).

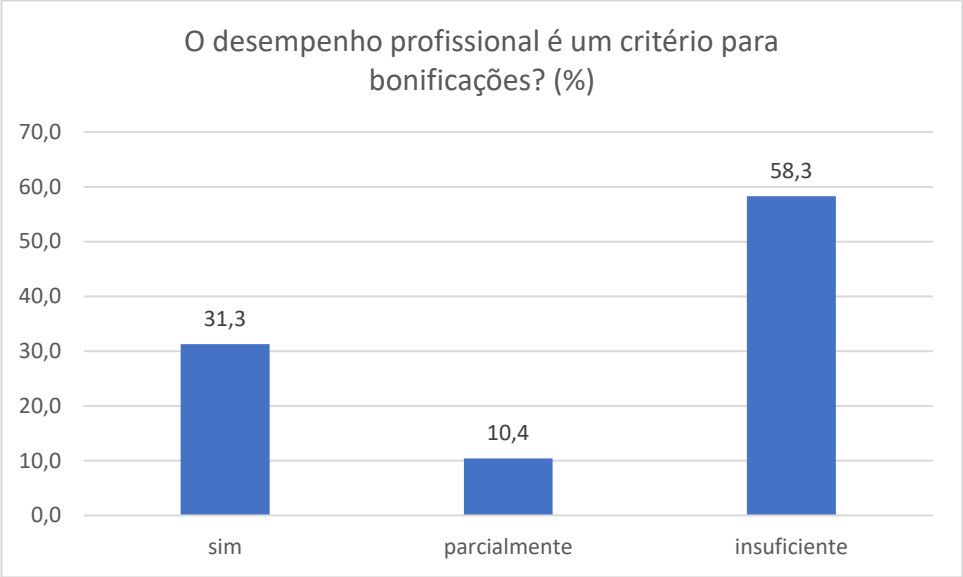
No entanto, questões como "está satisfeito com o seu salário" e "seu salário atende suas necessidades existenciais" lidam diretamente com a adequação do salário às expectativas e necessidades das(os) docentes, revelando a insatisfação com o valor oferecido. Essa percepção gera um descompasso entre a satisfação com aspectos administrativos e a insatisfação com a remuneração. O fato de 83,1% das(os) docentes afirmarem que o salário não é totalmente suficiente para atender às suas necessidades básicas sugere que, embora haja satisfação geral com aspectos institucionais, as insatisfações mais profundas estão relacionadas ao poder de compra e à adequação do salário às demandas do cotidiano. Esse resultado reflete um cenário complexo, em que a satisfação pode ser influenciada por comparações com outras categorias ou contextos, mas não necessariamente pela adequação real do salário às necessidades financeiras das(os) docentes.

Conforme Chienda (2020), a satisfação salarial ocorre quando o salário recebido pelos docentes corresponde ou supera suas expectativas, considerando fatores como qualificações,

carga de trabalho e responsabilidades. Esse alinhamento contribui para maior motivação, valorização e bem-estar. Por outro lado, a insatisfação surge quando o salário é inferior ao desejado, gerando desmotivação e sentimentos de desvalorização, especialmente diante das exigências da carreira acadêmica, como produção científica e atividades administrativas (Chienda, 2020). A discrepância entre salário e expectativas pode impactar negativamente a saúde, a qualidade de vida e a permanência na carreira docente.

Ainda sobre o salário, o gráfico 17 releva os dados sobre bonificações relacionadas ao desempenho profissional.

Gráfico 17 - Distribuição sobre a bonificação relacionada ao desempenho profissional das docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

A maioria das(os) docentes (58,3%) indicou que o desempenho profissional é considerado, de forma insuficiente, como critério para bonificação. Um percentual considerável (31,3%) afirmou que o desempenho é considerado, enquanto uma parcela menor (10,4%) indicou que o critério é parcialmente aplicado. Essa distribuição sugere que, embora um número considerável de docentes reconheça a consideração do desempenho nas bonificações, a maior parte não considera o critério suficientemente abrangente ou eficaz para ser classificado como adequado. Esse dado pode indicar uma possível desconexão entre a avaliação do desempenho e a recompensa financeira, sugerindo um ponto a ser melhorado nas políticas de valorização.

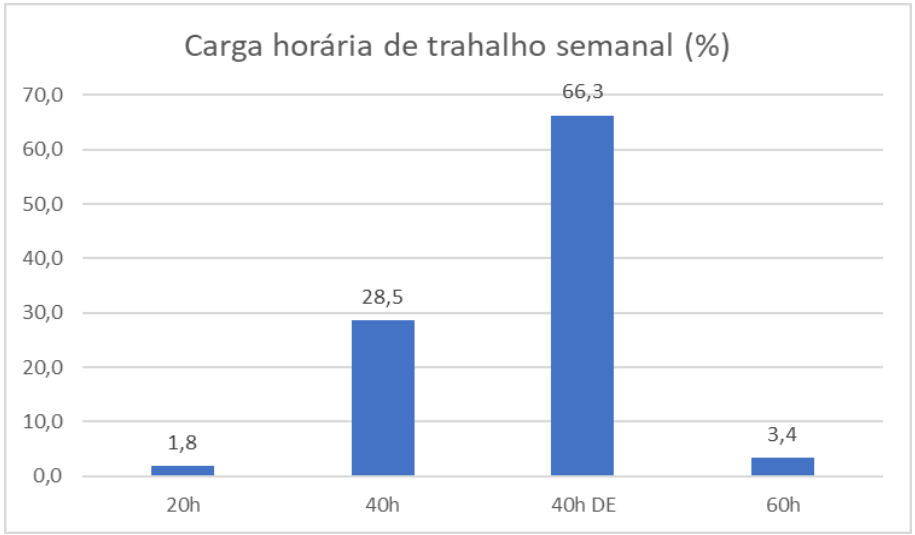
Em suma, a análise dos dados revela que, apesar dos aspectos administrativos positivos, muitos docentes ainda enfrentam dificuldades relacionadas ao valor da remuneração, que não atende plenamente às suas necessidades básicas. Ferreira (2023) destaca que é imperativa a

implantação de políticas de valorização salarial para os docentes do ensino superior, uma vez que a remuneração adequada tem impacto direto na motivação e no empenho para o desenvolvimento das atividades acadêmicas. A remuneração insuficiente surge como um dos principais fatores de desmotivação e insatisfação na carreira docente. No contexto do ensino superior, essa insatisfação é ainda mais evidente, considerando as altas exigências da profissão, como a qualificação acadêmica exigida, a carga horária extensa e a multiplicidade de funções. O cenário apresenta uma complexidade em que, embora as condições institucionais, como a pontualidade nos pagamentos, sejam avaliadas positivamente, a adequação do salário às necessidades financeiras reais dos docentes é um ponto crítico que necessita de atenção para garantir o bem-estar e a valorização da carreira docente.

4.2.5 Condições de trabalho

A distribuição da carga horária semanal dos docentes evidencia uma predominância relevante do regime de Dedicação Exclusiva (66,3%), conforme apresentado no gráfico 18.

Gráfico 18 - Carga horária de trabalho semanal de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Isso reflete o compromisso da maioria em atender às demandas de ensino, pesquisa e extensão exigidas no ensino superior público. Em contraste, as demais categorias de carga horária apresentam representatividade menor, como os regimes de 40 horas semanais (2,4%) e

20 horas semanais (1,8%), demonstrando uma maior concentração no modelo de dedicação integral.

Destaca-se, ainda, a existência de uma pequena parcela de docentes que ultrapassa as 40 horas semanais (3,3%), possivelmente associada à sobrecarga de trabalho e à necessidade de conciliar múltiplas responsabilidades. Esses dados podem indicar um perfil de alta demanda e comprometimento docente, mas também reforçam a necessidade de investigar as condições de trabalho associadas a esses regimes. Conforme Teixeira (2021), a extrapolação contínua da carga horária de trabalho de 40 horas semanais reflete uma normalização preocupante da intensificação e precarização das condições de trabalho na docência. Essa prática, tratada como algo natural no cotidiano dos docentes, revela um cenário de sobrecarga que ultrapassa os limites estabelecidos. O referido autor ainda salienta que essa realidade contribui para processos de alienação, nos quais os docentes se distanciam das condições ideais de trabalho e de suas próprias necessidades pessoais e profissionais, perpetuando um ciclo de desgaste físico e emocional.

Sobre a percepção da infraestrutura, 96,6% das(os) respondentes consideraram a infraestrutura como adequada, enquanto apenas 3,4% a classificaram como inadequada. Esses dados indicam que a grande maioria das(os) docentes avalia positivamente as condições físicas e estruturais oferecidas, refletindo uma percepção favorável em relação à infraestrutura disponível para o exercício de suas atividades acadêmicas. A infraestrutura inadequada tem um impacto direto nas condições de trabalho dos docentes, muitas vezes agravando a precarização do trabalho (Santiago, 2019).

Apesar da maioria das(os) docentes considerar a infraestrutura adequada, existem algumas questões específicas que indicam áreas que poderiam ser melhoradas para promover uma melhor qualidade de vida e desempenho profissional. A percepção positiva em relação a itens essenciais, como saneamento básico, água potável, biblioteca, laboratório de informática, entre outros, demonstra que a instituição tem se preocupado em oferecer condições mínimas para as atividades acadêmicas. Porém, o fato de quase metade das(os) respondentes indicarem a ausência de refeitório revela uma lacuna importante, principalmente considerando a jornada de trabalho das(os) docentes e a necessidade de um espaço adequado para descanso e alimentação.

Além disso, a interferência do barulho nas aulas, embora não seja considerada um problema para a maioria dos docentes, pode representar um fator relevante para uma parcela considerável da população (17,2% indicaram que se trata de um problema, enquanto 27,6% apontaram que é parcialmente problemático). Essa questão tem o potencial de impactar

diretamente a qualidade das aulas e a concentração das(os) docentes, criando um ambiente de trabalho mais estressante e comprometendo a produtividade.

Quanto à avaliação dos equipamentos e do suporte pedagógico, 63,5% das(os) respondentes consideraram a oferta satisfatória**,** enquanto 36,5% avaliaram como insatisfatória. Especificamente, 46,8% indicam que possuem acesso a livros didáticos, por outro lado, 18% declararam acesso "parcial", enquanto 9% avaliaram como "insuficiente". Já 24% indicaram ausência total de livros didáticos. Com isso, pode-se dizer que há uma parcela considerável relatando limitações ou ausência desse recurso.

Esses dados revelam que, embora a maioria das(os) docentes perceba os recursos e o suporte pedagógico como adequados, uma parcela considerável ainda enfrenta problemas relacionados à qualidade ou disponibilidade desses elementos fundamentais para a prática docente. A UNEB possui vários campi em diferentes cidades, cada um com características estruturais próprias, refletindo tanto as potencialidades quanto as limitações de cada localidade. Essa estrutura permite que a instituição ofereça uma diversidade de programas e atendimentos em diferentes contextos, mas também apresenta desafios. Em um contexto multicampi, é possível que existam disparidades significativas entre os campi, principalmente em termos de infraestrutura e de disponibilidade de recursos. Enquanto alguns campi podem contar com melhores equipamentos e uma maior oferta de suporte pedagógico devido a investimentos locais ou políticas regionais, outros podem enfrentar carências de materiais e apoio, impactando a qualidade do ensino e a experiência dos docentes

Sobre a avaliação da jornada de trabalho, 71,2% das(os) respondentes consideraram a carga horária favorável, enquanto 28,8% a classificaram como desfavorável**.** Apesar disso, a maioria (93,3%) afirma que utiliza o tempo em casa para realizar tarefas da docência, o que indica um possível desgaste causado pela sobrecarga de trabalho. Além disso, 68,2% das(os) docentes relatam que o tempo dedicado ao trabalho interfere consideravelmente em sua vida pessoal, destacando um possível desequilíbrio entre as exigências profissionais e o bem-estar pessoal. Nesse sentido, o estudo de Teixeira (2021) com docentes da pós-graduação constata que a maioria dos pesquisados destaca a extensa jornada de trabalho como um dos principais fatores de insatisfação, frequentemente ultrapassando os limites estipulados por leis e decretos. Essa sobrecarga é atribuída às altas demandas que se mostram inviáveis de serem cumpridas dentro da carga horária formalmente estabelecida para os docentes.

Os dados revelam que 18,6% das(os) docentes exercem outra atividade remunerada além da docência, o que está frequentemente associado a questões econômicas. Segundo Silva, Brito e Nunes (2023), essa realidade pode ser explicada pelos baixos salários recebidos por

alguns docentes, ressaltando que, em alguns casos, a remuneração é inferior ao necessário para atender às suas necessidades básicas. Esse contexto evidencia a precarização das condições financeiras das(os) docentes, forçando-os a buscar fontes complementares de renda.

Sobre alunos com necessidades especiais, 57% das(os) docentes afirmaram atender a esse público, mas 58,9% relataram não receber suporte adequado em sala de aula para atendê-los. Essa situação pode comprometer tanto a inclusão quanto a qualidade do ensino oferecido. Conforme Ulsenheimer e Silva (2020), o docente precisa estar preparado teoricamente e contar com suporte institucional, de colegas e de profissionais especializados para atender alunos com necessidades especiais, pois, um ambiente colaborativo é essencial para compartilhar questões, receber apoio e promover uma inclusão efetiva.

No que diz respeito às relações interpessoais, a maioria das(os) respondentes (97,5%) relatou manter boas relações com colegas de trabalho, alunos e coordenação, apontando para um ambiente colaborativo e harmonioso. No entanto, questões de segurança e respeito no ambiente profissional ainda são preocupantes, pois, 13,5% das(os) docentes afirmaram ter sofrido agressões físicas ou verbais por parte de alunos, e 19,5% relataram agressões de colegas.

Além disso, 47,8% das(os) respondentes relataram, total ou parcialmente, terem vivenciado assédio moral. O estudo de Ferreira e Zille (2021) destaca como a competitividade e a pressão por resultados podem intensificar práticas abusivas no ambiente acadêmico. Em sua pesquisa, uma docente específica enfrentou estresse, ansiedade e prejuízos à sua saúde mental e desempenho profissional devido ao assédio sofrido. Essa pesquisa ressalta a necessidade de conscientização por parte de gestores e colaboradores sobre a gravidade do assédio moral e alerta para o fato de que a ausência de políticas institucionais eficazes contribui para a perpetuação desse problema (Ferreira; Zille, 2021).

Embora haja relatos de assédio, a maioria das(os) docentes participantes desta pesquisa se sente segura (51,7%) ou parcialmente segura (29,4%) no ambiente de trabalho. Esse dado sugere que, apesar das preocupações com a segurança no ambiente acadêmico, a maioria das(os) docentes ainda não vivencia uma situação de vulnerabilidade constante. No entanto, é importante destacar que os casos de assédio indicam a necessidade de ações institucionais mais eficazes para garantir a segurança e o bem-estar de todos os membros da comunidade acadêmica, assegurando um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer forma de violência.

Quanto à percepção sobre a gestão democrática, 64,4% das(os) respondentes avaliaram positivamente a gestão da instituição, enquanto 24,2% apresentaram uma avaliação intermediária. Em contrapartida, 5,8% consideraram a gestão inadequada, e 5,5% classificam a

instituição como não democrática. Ferreira (2023) destaca a relevância de políticas públicas que promovam a gestão democrática e participativa nas instituições de ensino superior, pois essa abordagem possibilita o envolvimento ativo dos docentes nos processos decisórios, fortalecendo o comprometimento e a corresponsabilidade nas ações institucionais. Além disso, uma gestão democrática contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais colaborativo, no qual os docentes se sentem valorizados e reconhecidos como agentes fundamentais para o desenvolvimento institucional (Ferreira, 2023).

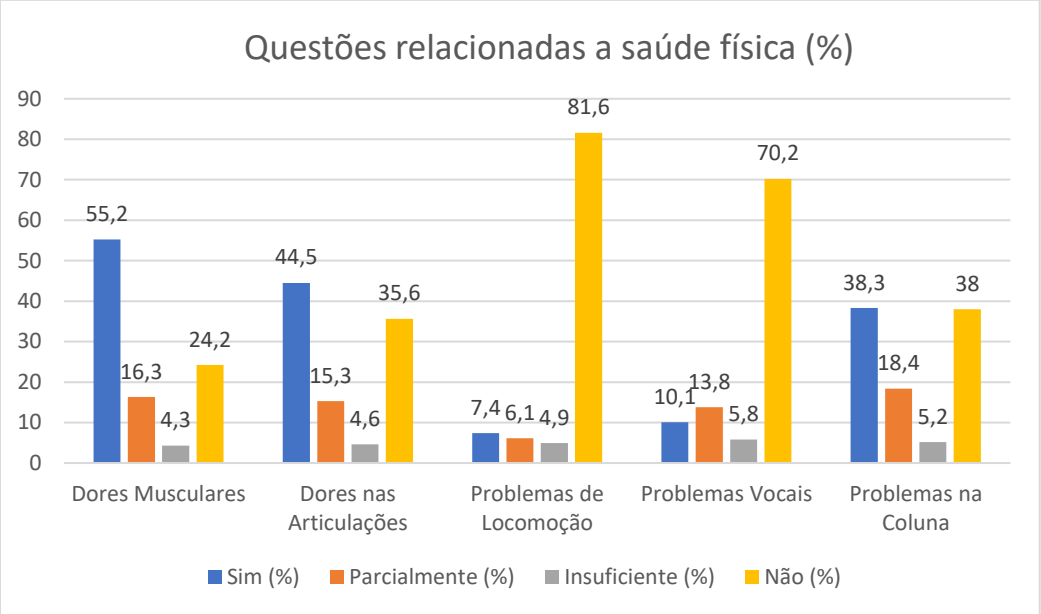
Em resumo, os dados evidenciam que, embora a maioria das(os) docentes avalie positivamente aspectos como carga horária, infraestrutura e relações interpessoais, contratempos importantes ainda persistem. A predominância do regime de dedicação exclusiva reflete o alto comprometimento com as demandas acadêmicas, mas também revela sobrecarga de trabalho e interferência na vida pessoal, apontando para um possível desequilíbrio entre trabalho e bem-estar. A ausência de suporte adequado para atender alunos com necessidades especiais e a insuficiência de recursos pedagógicos como livros didáticos também destacam fragilidades no suporte institucional. Ademais, questões como agressões verbais e físicas, assédio moral e uma gestão democrática parcialmente reconhecida ressaltam a necessidade de políticas eficazes para fortalecer o ambiente de trabalho e reduzir práticas abusivas.

4.2.6 Saúde

No que concerne às questões relacionadas à saúde, 73,3% das(os) respondentes consideraram que sua saúde como insuficiente, enquanto 26,7% consideraram-na suficiente. Esse cenário indica que a maioria das(os) docentes enfrenta dificuldades relacionadas à saúde, o que pode estar associado às condições de trabalho e ao excesso de tarefas. Conforme Souza *et al*. (2020), o trabalho docente em universidades, na forma como está atualmente estruturado, evidencia um conjunto de lacunas que impactam diretamente os professores. Fatores como a precarização e a intensificação do trabalho contribuem expressivamente para a sobrecarga das atividades docentes, resultando em um cenário marcado por queixas difusas relacionadas à saúde (Souza *et al*., 2020).

Especificamente sobre saúde física, as(os) participantes relatam sofrer de dores musculares (44,5%), dores nas articulações (44,5%) e problemas na coluna (38,3%). O gráfico 19 apresenta de forma mais detalhada essas informações sobre a saúde das(os) participantes.

Gráfico 19 - Dados sobre saúde física de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



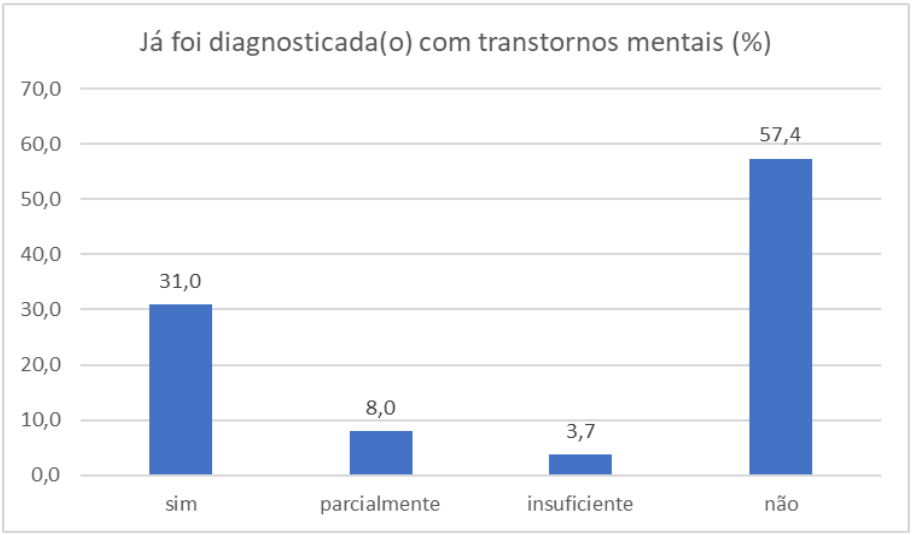
Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Essas condições podem ser atribuídas a fatores como a ausência de mobiliário ergonômico, carga de trabalho intensa e falta de tempo ou acesso a cuidados preventivos, como exercícios físicos direcionados ou fisioterapia. Conforme Rodrigues *et al*. (2020), questões que contribuem para a manifestação de problemas de saúde incluem a falta de uma dieta equilibrada, a ausência de atividades físicas regulares e a falta de visitas médicas, todas justificadas pela falta de tempo devido à sobrecarga de trabalho. Além disso, essas dores crônicas podem prejudicar o desempenho profissional e a qualidade de vida, levando a impactos emocionais, como estresse e exaustão (Rodrigues *et al*., 2020).

Para mais, 29,7% das(os) docentes relatam a presença de Doenças Crônicas Não-Transmissíveis (DCNT), como doenças cardiovasculares, respiratórias, diabetes, hipertensão, entre outras. Apesar dessa prevalência de doenças crônicas, uma parcela menor (13,2%) afirmou que essas condições afetam sua atuação docente. No estudo de Cancian (2020), as DCNT aparecem como um aspecto impactante relacionado à saúde dos docentes universitários. O texto aponta que o ambiente de trabalho acadêmico, caracterizado por intensa sobrecarga e demandas crescentes, contribui para o desenvolvimento ou agravamento de DCNT, como hipertensão, diabetes e doenças cardiovasculares. Além disso, enfatiza que essas condições são frequentemente exacerbadas por fatores como sedentarismo, alimentação inadequada, privação de sono e níveis elevados de estresse, todos vinculados ao ritmo intenso e às pressões inerentes à docência (Cancian, 2020).

Em relação ao diagnóstico de transtornos mentais, como depressão e burnout, 30,3% das(os) respondentes relataram já ter sido diagnosticados com essas condições. O gráfico 20 demonstra detalhadamente esses resultados.

Gráfico 20 - Diagnóstico de transtornos mentais entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Um estudo que investigou variáveis associadas à Síndrome de Burnout em docentes de instituições públicas e privadas paulistas identificou que a idade, eventos estressantes, e o suporte no ambiente de trabalho estão diretamente relacionados a essa síndrome (Baptista *et al.*, 2019). Isso significa que docentes que enfrentam situações estressantes frequentes e apresentam sinais de depressão têm maior probabilidade de desenvolver a síndrome, o que ressalta a importância de monitorar e gerenciar o estresse ocupacional e a saúde mental dos docentes para prevenir o desenvolvimento da síndrome.

Sobre depressão, o estudo supracitado destaca que a depressão está entre as principais manifestações psicopatológicas observadas em docentes universitários, especialmente no contexto de condições de trabalho adversas. Também que, ela está frequentemente associada à sobrecarga de trabalho, demandas excessivas, insegurança profissional e dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional (Baptista *et al*., 2019)

Em relação ao impacto da saúde na prática docente, 13,5% das(os) participantes indicaram que possuem problemas de saúde que impactam sua atuação, 12,0% afirmaram que o impacto é parcial, 5,5% consideraram o impacto insuficiente e, por fim, 69,0% das(os) docentes declararam que não têm problemas de saúde que interferem no desempenho de suas atividades profissionais. Apesar desses achados, Tomaz *et al.* (2020) afirmam que o estresse e

a Síndrome de Burnout impactam consideravelmente o desempenho dos trabalhadores, causando diminuição da produtividade, aumento da rotatividade e absenteísmo, além de gerar custos organizacionais elevados.

Conforme Paiva, Gomes e Helal (2015), esses problemas de saúde mental, associados ao desgaste físico e emocional, afetam não apenas a qualidade do trabalho e a interação com os alunos, mas também a capacidade de realizar pesquisas e manter o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Em contextos acadêmicos, o impacto no comprometimento e na produtividade é profundo, podendo até resultar em incapacidade total (Paiva; Gomes; Helal, 2015). Além de impactar o desempenho devido à redução da produtividade, a Síndrome de Burnout envolve aspectos centrais como a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição da realização pessoal. Esses sintomas são frequentemente exacerbados por fatores psicossociais, como sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais (Ferreira; Pezuk, 2021).

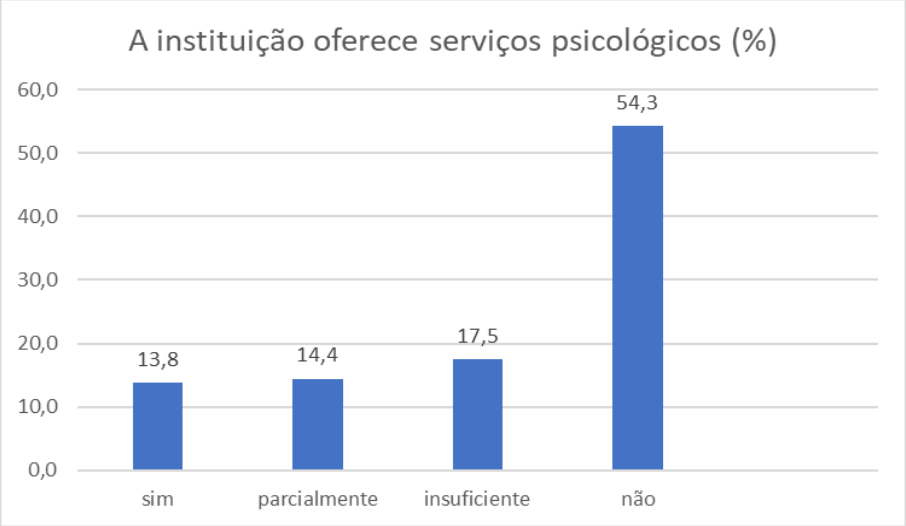
Em relação a solicitação de licença ou afastamento por problemas de saúde, os achados revelam que, embora uma parte das(os) participantes tenha solicitado afastamento por questões de saúde (18,4%), a grande maioria não o fez (78,2%). Além disso, o receio de que o afastamento afetasse a aposentadoria impediu uma pequena parcela (18,1%) de solicitar licença, destacando a preocupação com a estabilidade financeira das(os) docentes. Esse comportamento pode refletir a falta de políticas de apoio adequadas e a pressão por garantir os direitos previdenciários, mesmo diante de questões de saúde.

Os achados destacam que a maioria das(os) docentes avalia positivamente as condições de prevenção do adoecimento (71,5%), embora 28,5% as considerem ruins, indicando espaço para melhorias. Embora a maioria das(os) docentes possua plano de saúde (81,4%) e uma parcela importante realize exames regularmente (65,5%), ainda há lacunas em hábitos de vida saudáveis. Apenas 49,8% têm uma alimentação considerada saudável, e 55% praticam atividades físicas regularmente, o que sugere que, apesar de alguns cuidados preventivos, muitos docentes ainda não adotam práticas que favorecem integralmente a saúde, o que pode impactar seu bem-estar e desempenho profissional ao longo do tempo. Conforme Sanchez *et al.* (2019), docentes universitários que praticam atividade física apresentam melhores índices de qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT). Sanchez *et al.* (2019) também afirmam que, em contrapartida, aqueles que utilizam medicação, possuem uma dieta pouco saudável e realizam menos atividades de lazer tendem a apresentar níveis reduzidos de QV e QVT. De acordo com os mesmos autores, a pesquisa revelou que a elevada carga horária semanal de trabalho, aliada às múltiplas exigências profissionais, limita o tempo disponível para a prática de atividades físicas e de lazer, contribuindo para o sedentarismo entre os docentes e

comprometendo sua saúde e bem-estar. Sanchez *et al*. (2019) destacam que a redução das demandas excessivas poderia melhorar significativamente tanto as condições de trabalho quanto a qualidade de vida desses profissionais.

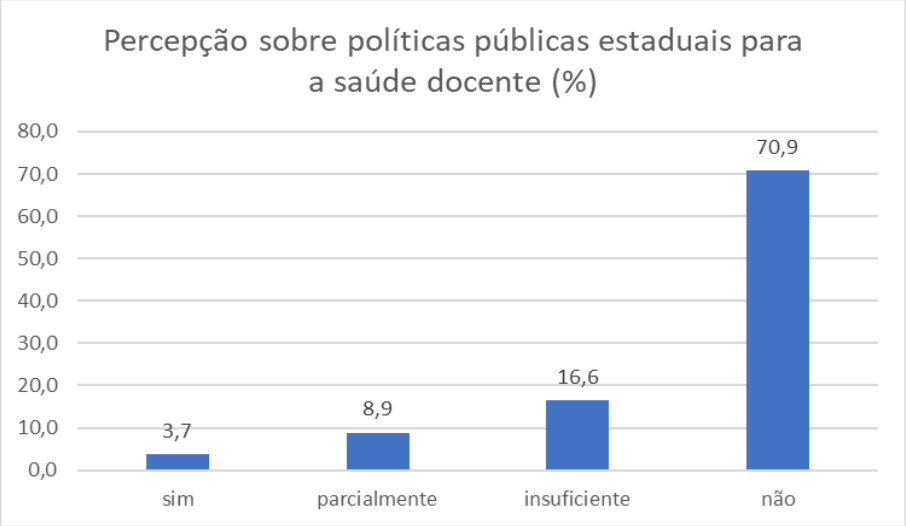
Sobre o suporte à saúde mental, os gráficos 21 e 22 ilustram, respectivamente, a percepção docente sobre a oferta de serviços psicológicos pela instituição e a percepção sobre as políticas públicas estaduais para a saúde docente.

Gráfico 21 - Oferta de serviços psicológicos às(aos) docentes pela UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Gráfico 22 - Percepções das(os) docentes da UNEB sobre as políticas públicas estaduais voltadas à saúde docente. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Os dados mostram uma precariedade no suporte à saúde mental e na implementação de políticas públicas voltadas às(aos) docentes. Enquanto 17,5% consideram os serviços psicológicos insuficientes, 54,3% afirmam que eles sequer são oferecidos pela instituição. Instituições de ensino superior públicas, como a Unicamp (Coll, 2020), Univasf (Brito, 2020) e Unijuí (Unijuí, 2024) têm implementado programas de atendimento psicológico voltados para docentes, reconhecendo a importância da saúde mental no ambiente acadêmico. Essas iniciativas demonstram a crescente preocupação das instituições de ensino superior com o bem-estar psicológico de suas/seus docentes, implementando serviços de apoio que visam promover a saúde mental e melhorar a qualidade de vida no ambiente acadêmico.

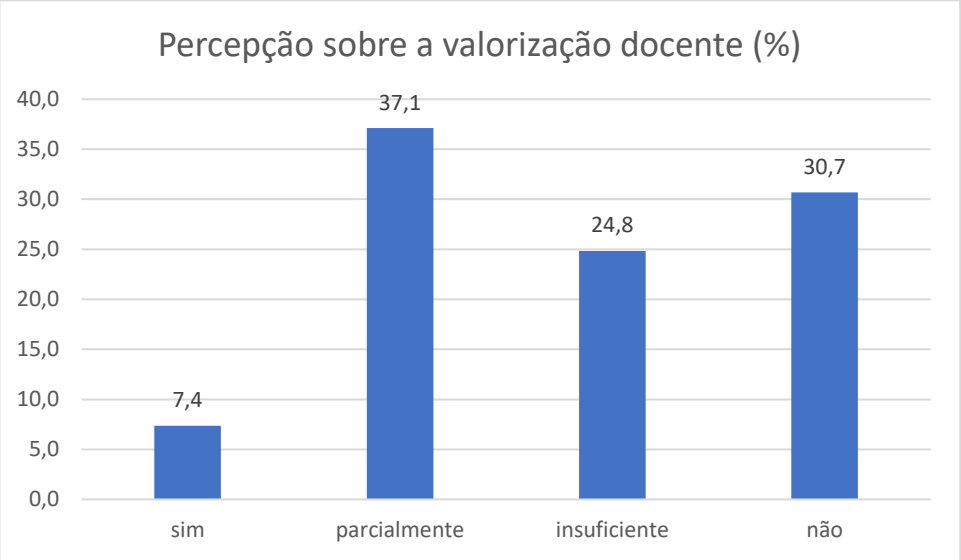
Além disso, 70,9% das(os) participantes reconhecem a ausência de políticas públicas específicas para a saúde das(os) docentes, enquanto 16,6% avaliam as políticas existentes como insuficientes. Esse dado aponta para uma lacuna expressiva no cuidado com a saúde mental das(os) docentes e na falta de suporte institucional adequado para enfrentar os problemas emocionais e físicos da profissão. A inexistência de políticas públicas direcionadas à saúde docente contribui para a precarização do trabalho, agravando a sobrecarga e o estresse. O estudo de Cortez *et al*. (2017) destaca que, apesar da crescente contribuição da fonoaudiologia e psicologia para entender as condições de saúde no trabalho docente, as pesquisas ainda carecem de estratégias concretas que possam transformar o contexto do trabalho docente. Além disso, os autores enfatizam que a maioria dos estudos tem um enfoque descritivo e não avançou para o desenvolvimento de políticas públicas ou práticas eficazes. A interdisciplinaridade nas pesquisas futuras é sugerida como essencial para a criação de metodologias que realmente impactem as políticas de saúde e as condições de trabalho docente (Cortez *et al.*, 2017).

No que diz respeito à assistência médica assegurada pelo ente federado, 35,0% das(os) participantes afirmaram que têm acesso à assistência médica, enquanto 11,0% indicaram que essa assistência é oferecida de forma parcial. Para 9,2% das(os) docentes, a assistência é considerada insuficiente, e 44,8% declararam que não possuem nenhum tipo de cobertura médica garantida. Esses números reforçam a necessidade de um sistema de saúde mais robusto e acessível para estas(es) docentes, visto que a falta de assistência médica adequada pode gerar sobrecarga, doenças e desgaste físico e mental. A ausência de um suporte adequado não só expõe as(os) docentes a riscos maiores de adoecimento, mas também reflete a desvalorização da categoria, que, muitas vezes, não encontra respaldo institucional para suas necessidades básicas de saúde.

Dentre os dados gerais, quanto à percepção de valorização das(os) docentes, 64,4% indicam que a valorização percebida é insatisfatória, enquanto 35,6% relatam uma percepção

positiva em relação à valorização. Dentre as questões específicas, 30,7% acreditam que não há valorização, conforme o gráfico 23.

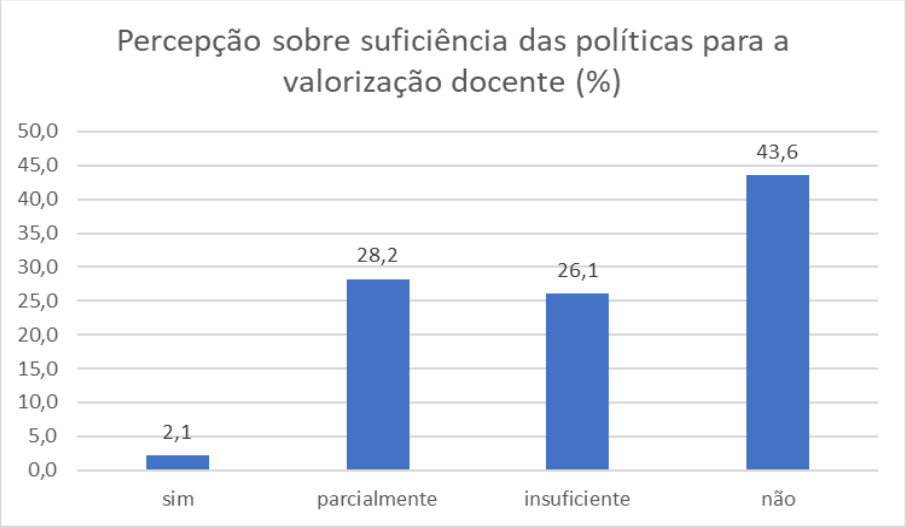
Gráfico 23 - Percepção sobre a valorização docente entre as(os) docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Além disso, apenas 2,1% das(os) docentes acreditam que as políticas atuais são suficientes para promover uma efetiva valorização. Por outro lado, 28,2% consideram que as políticas são parcialmente adequadas, enquanto 26,1% as julgam insuficientes. A maior parte, 43,6%, acredita que as políticas existentes são totalmente inadequadas para garantir a valorização da profissão docente. Os dados estão detalhados no gráfico 24.

Gráfico 24 - Percepção sobre suficiência das políticas para a valorização docente entre as(os) docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Esses dados evidenciam uma percepção generalizada de desvalorização entre as(os) docentes, refletindo a insatisfação com as políticas públicas voltadas à educação e à profissão docente, o que, por sua vez, pode impactar negativamente no desempenho e na motivação das(os) docentes, além de contribuir para o aumento do desgaste e do adoecimento da categoria.

Dados do TALIS (estudo comparativo sobre professores de educação básica de vários países) mostram que o Brasil está entre os países onde os professores menos se sentem valorizados (CGPC, 2023). A pesquisa também revela que, apesar de um leve aumento na remuneração de algumas ocupações educacionais entre 2012 e 2022, os salários dos docentes continuam entre os mais baixos do país, especialmente se comparados com outras profissões que exigem ensino superior (CGPC, 2023).

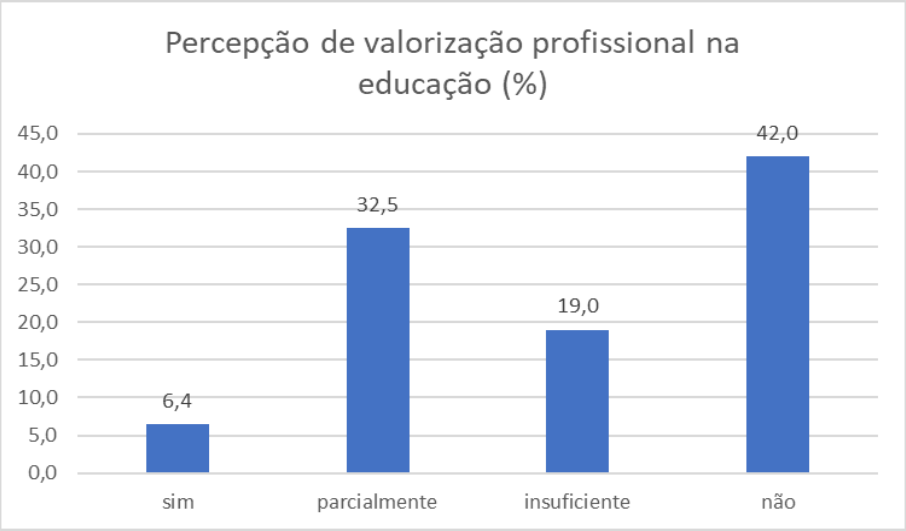
Contudo, em comparação a outras esferas governamentais e níveis de ensino, os docentes universitários são percebidos como mais valorizados devido a vantagens como melhores planos de cargos, carreiras e salários. Essa percepção também se reflete positivamente na avaliação de aspectos como remuneração e estabilidade no emprego, reconhecidos pela maioria dos participantes da pesquisa (Lago; Cunha; Borges, 2015).

No que diz respeito ao cumprimento das políticas públicas para a valorização docente, apenas 5,2% dos participantes acreditam que essas políticas são plenamente implementadas. Um grupo maior, correspondente a 34,7%, considera que essas políticas são cumpridas de forma parcial, enquanto 29,8% as avaliam como insuficientes. Por outro lado, 30,4% dos respondentes acreditam que as políticas não são aplicadas de maneira alguma. Esses dados revelam uma percepção majoritariamente negativa quanto à efetividade dessas políticas, sugerindo fragilidades nas ações governamentais destinadas à valorização da categoria docente.

Segundo Melo (2022), docentes de universidades públicas são diretamente afetados pelas políticas neoliberais, que priorizam a eficiência econômica em detrimento da qualidade educacional. Isso, conforme o autor, se reflete em cortes orçamentários, precarização do trabalho e aumento da carga de atividades administrativas e acadêmicas, sem o devido reconhecimento. Além disso, Melo (2022) destaca que as condições de trabalho inadequadas, aliadas à desvalorização salarial e profissional, resultam em alta taxa de adoecimento, minando o potencial de ensino e a qualidade do ensino superior público.

Em relação ao sentimento de valorização enquanto profissional da educação**,** apenas 6,4% afirmaram que se sentem valorizados, conforme demonstrado no gráfico 25.

Gráfico 25 - Percepção de valorização como profissionais da educação entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Um estudo, que objetivou investigar as experiências de prazer e sofrimento no trabalho docente em uma instituição de ensino superior, identificou que, embora o prazer no trabalho seja predominante, associado a fatores como satisfação e criatividade, o sofrimento é observado, relacionado ao esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Galindo *et al*., 2020). Destacou-se também tanto o prazer, como a identificação com a docência, quanto o sofrimento, incluindo insegurança, sobrecarga e frustração. Além disso, o estudo propõe fortalecer ações para mitigar impactos à saúde dos docentes (Galindo *et al*., 2020).

Sendo assim, os dados revelam que a maioria das(os) docentes enfrenta sérios problemas de saúde, como dores musculares, articulares e na coluna, além de doenças crônicas não transmissíveis. A sobrecarga de trabalho e a falta de apoio institucional são apontadas como principais causas, afetando tanto a saúde física quanto mental. Destaca-se também o impacto da precarização do trabalho e a ausência de políticas públicas adequadas, resultando em um quadro de insatisfação com a valorização profissional e fragilidade no suporte para a saúde docente.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS QUALITATIVOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão apresentados os resultados e a discussão das questões categóricas do Questionário de Valorização Docente (Q-VD), cujos dados foram processados com o auxílio do software IRaMuTeQ. É importante destacar que, por se tratar de questões abertas, nem todos os participantes optaram por respondê-las. Essas questões oferecem espaço para que os(as) docentes façam considerações sobre aspectos da carreira, remuneração, condições de trabalho, saúde e valorização que talvez não tenham sido abordados de maneira suficiente nas questões fechadas. Além disso, serão analisadas e incorporadas ao texto algumas respostas das(os) participantes, enriquecendo a interpretação dos dados e permitindo uma compreensão mais aprofundada dos temas abordados.

O IRaMuTeQ permite a criação de categorias ou classes, considerando a frequência das palavras utilizadas, sua afinidade semântica, o contexto em que são empregadas e o grau de relacionamento entre elas. Para além, o software gera gráficos que torna mais acessível a visualização do conteúdo analisado (Camargo; Justo, 2013).

O software emprega a linguagem de programação R para processar e realizar análises estatísticas de diferentes tipos de corpus textual. O IRaMuTeQ é um software que possibilita a realização de diversos tipos de análises de corpus textual, atendendo a diferentes níveis de complexidade. Ele inclui análises mais simples, como a lexicografia básica, que realiza cálculos de frequência de palavras para identificar os termos mais recorrentes no texto.

Além disso, o software também suporta análises mais avançadas, como a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que organiza o corpus em classes de palavras com base em suas relações semânticas e contextuais, e a Análise de Similitude (AS), que examina as conexões entre palavras, identificando estruturas e associações relevantes no texto (Camargo; Justo, 2013).

Entre os diversos cenários analíticos oferecidos pelo programa IRAMUTEC, escolheu-se utilizar a Análise Fatorial de Correspondência (AFC), a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e a Nuvem de Palavras. Essas técnicas combinadas oferecem uma análise abrangente e detalhada dos dados textuais, permitindo uma compreensão mais rica e detalhada das informações.

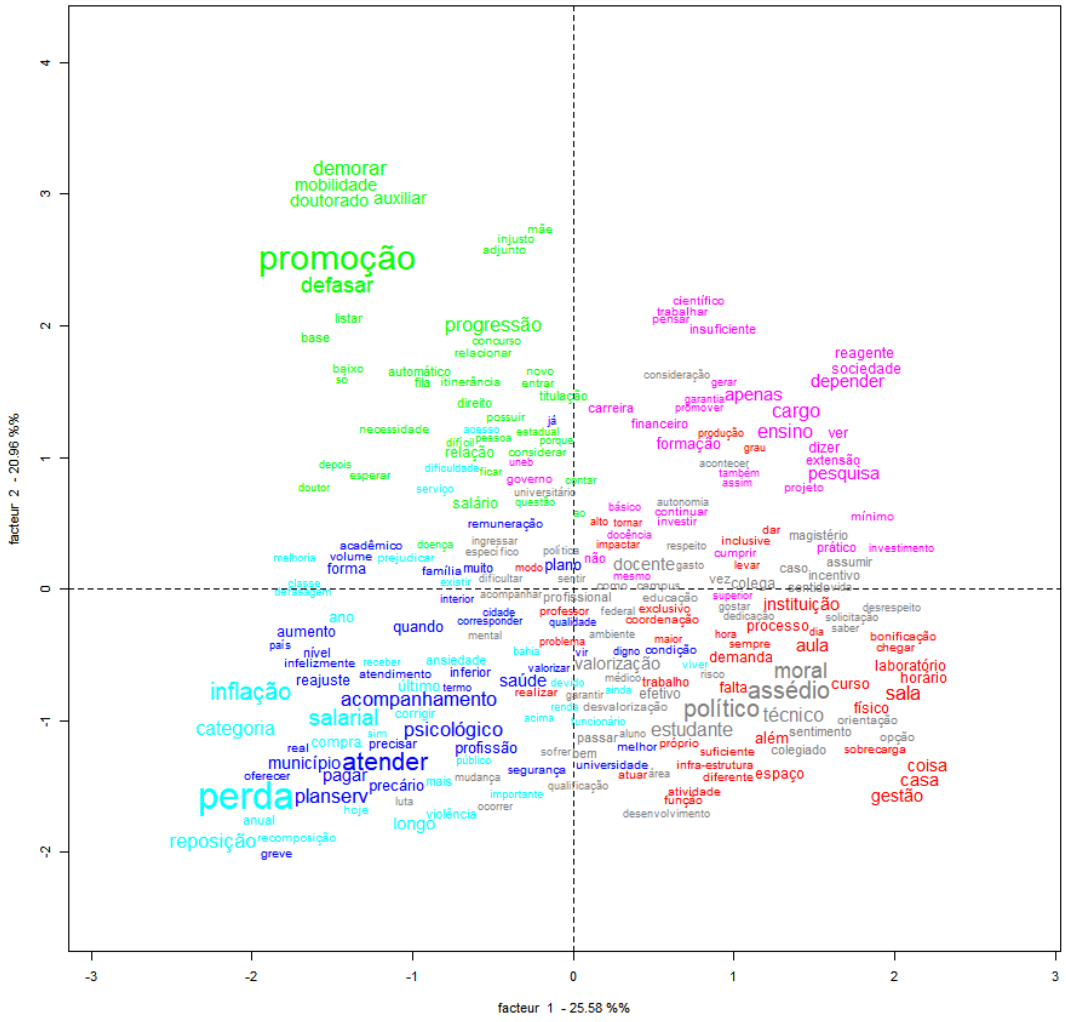
5.1 ANÁLISE FATORIAL DE CORRESPONDÊNCIA (AFC)

A Análise Fatorial de Correspondência (AFC) é usada para identificar relações entre palavras ou categorias dentro de um corpus textual. Conforme Castro Neta e Cardoso (2021), essa análise envolve o cruzamento das ocorrências de cada forma léxica do vocabulário do corpus com as classes derivadas da CHD, o que permite visualizar as relações entre essas classes em um plano cartesiano fatorial, dividido em quatro quadrantes de coordenadas X e Y: superior direito, superior esquerdo, inferior esquerdo e inferior direito, conforme ilustrado a seguir.

A análise do gráfico 26, gerado pela Análise Fatorial de Correspondência (AFC) oferece reflexões importantes sobre as percepções das(os) docentes em relação à valorização profissional e seus impactos na saúde. Os eixos representados no mapa ajudam a identificar dimensões que organizam os dados das questões categóricas do questionário aplicado, possibilitando compreender as relações entre os temas abordados e as categorias avaliadas.

Em resumo, o gráfico revela quatro quadrantes que destacam diferentes dimensões do trabalho docente. O quadrante superior esquerdo aborda aspectos relacionados à carreira e valorização profissional, com termos como "promoção", "progressão" e "doutorado", indicando discussões sobre reconhecimento, mobilidade e avanços na carreira acadêmica. No quadrante superior direito, os termos "cargo", "ensino", "pesquisa" e "infraestrutura" apontam para desafios institucionais, como a sobrecarga de demandas entre ensino e pesquisa, falta de suporte e limitações estruturais. Já o quadrante inferior direito reflete a interação entre trabalho e vida pessoal, com palavras como "gestão", "tempo", "casa" e "falta", sugerindo dificuldades de equilíbrio e a precarização das condições laborais. Por fim, o quadrante inferior esquerdo destaca questões relacionadas à remuneração e saúde mental, com termos como "salário", "perda", "inflação" e "psicológico", evidenciando insatisfação com as condições financeiras e impactos negativos no bem-estar emocional.

Gráfico 26 - AFC sobre percepção da valorização e impactos na saúde entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

No eixo horizontal (Fator 1), observa-se uma polaridade entre aspectos relacionados às condições de trabalho e saúde, representados por palavras como “perda”, “reposição” e “psicológico”, situadas à esquerda, e questões administrativas e políticas, como “político”, “institucional” e “cargo”, à direita. Essa distribuição evidencia como os impasses enfrentados pelas(os) docentes, como a precarização das condições de trabalho e a desvalorização profissional, estão profundamente ligados às decisões político-institucionais. As transcrições abaixo refletem essa relação.

> Minha carga horária é de 40 horas, registrada no Plano de Trabalho Docente (PIT), teto máximo, porém, desde que comecei a trabalhar na UNEB em 2001, a minha carga horária na prática chega a 60 a 80 horas

> em ensino, pesquisa e extensão. Essa precarização do trabalho onera as minhas condições de vida saudável, além de não ser valorizada profissionalmente (financeiro e institucional) (P. 26).
>
> A desvalorização do profissional da educação é um projeto político (P. 146).
>
> A defasagem salarial e o plano de cargos e carreira são desrespeitosos com os docentes (P. 155).
>
> Além da absoluta desvalorização da nossa profissão, somos hoje a segunda categoria profissional que mais sofre violência no Brasil: calúnias, infâmias, ataques políticos, ataques verbais e agressões físicas de toda ordem, vindas de políticos, estudantes e seus pais ou responsáveis. Me sinto formando futuros docentes para o exercício de uma profissão, verdadeiramente, de risco. (P. 173)
>
> Precisamos de valorização, melhores salários, condições de trabalho e atendimento psicológico (P. 210).

Estudos corroboram essa análise. Bosi (2007) discute a precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior brasileiras, abordando fatores como o aumento do número de docentes, especialmente em instituições privadas e novas universidades estaduais, onde as condições de trabalho são frequentemente precárias. O autor também destaca a mercantilização das atividades acadêmicas e a imposição de critérios quantitativos para avaliação da produção acadêmica, fatores que acentuam a precarização. De forma complementar, Santos (2012) analisa como as políticas neoliberais e o sistema de acumulação flexível intensificam essas dificuldades, levando docentes a vivenciar tensões no cotidiano e a adotar estratégias de enfrentamento para lidar com as adversidades impostas.

No eixo vertical (Fator 2), identifica-se uma oposição entre elementos positivos, como “promoção” e “progressão”, localizados no topo, e aspectos relacionados à precariedade, como “perda” e “reposição”, na parte inferior. Essa organização ressalta questões como a perda de poder aquisitivo, defasagem salarial e necessidade de reposição salarial, que emergem como algumas das principais queixas dos(as) docentes.

> Plano de carreira sem ressalvas para promoção e progressão (contingências do governo do Estado) (P. 26).
>
> A promoção não automática a partir de uma nova titulação atrasa consideravelmente a melhoria na remuneração (P. 48).

> A recomposição salarial diante das perdas em razão da inflação, é fundamental. Infelizmente a política do Estado não valoriza a recomposição das perdas salariais dos professores (P. 97).
>
> Há alta defasagem salarial somada ao não atendimento dos planos de promoção e progressão de carreira (P. 122).
>
> O aumento dado foi ridículo e não recompensa as perdas dos últimos anos. Há demora na progressão e promoção de carreira (P. 263).

A defasagem salarial, resultante de reajustes que não acompanham os índices inflacionários, compromete a capacidade dos profissionais de atender às suas necessidades básicas e mantém um padrão de vida adequado, evidenciando impactos negativos na valorização e motivação profissional, fato também evidenciado no estudo de Amorim (2023).

Os agrupamentos no gráfico oferecem uma visão detalhada das preocupações docentes. No canto superior esquerdo, termos como “promoção” e “progressão” destacam as dificuldades relacionadas ao crescimento na carreira, que geram frustração e insatisfação. A falta de progressão horizontal na carreira docente gera um sentimento de desvalorização, pois impede o reconhecimento do esforço e da dedicação dos(as) docentes, afetando sua motivação e percepção de mérito (Lalla Junior, 2019).

Um estudo que buscou compreender como se desenvolve o trabalho dos docentes de uma universidade pública estadual e sua relação com o processo saúde-doença, evidenciou, através da fala de um participante do estudo, a relevância da progressão de carreira na universidade como um elemento central de reconhecimento e valorização profissional (Lalla Junior, 2019). A fala destaca o impacto simbólico e prático da progressão, tanto internamente, no ambiente universitário, quanto externamente, ao refletir na percepção de reconhecimento em cenários internacionais (Lalla Junior, 2019). Esse cenário reforça os desafios impostos por critérios rigorosos e burocráticos, ausência de incentivos institucionais e desigualdades estruturais, limitando o pleno desenvolvimento das(os) docentes em suas trajetórias profissionais.

Ademais, no canto inferior esquerdo, palavras como “perda”, “reposição” e “psicológico” apontam para os impactos da desvalorização no bem-estar, incluindo o aumento do estresse e problemas de saúde mental. Um estudo que analisou os impactos da precarização nas condições de trabalho dos docentes universitários destaca que as condições inadequadas de trabalho são um fator determinante para o adoecimento desses profissionais. A precarização afeta diretamente a qualidade de vida dos docentes, que frequentemente precisam recorrer a

estratégias individuais de enfrentamento para lidar com o sofrimento gerado por esse contexto (Santos *et al*., 2022).

No centro-direita, termos como “político”, “institucional” e “cargo” reforçam o papel das políticas institucionais na configuração das condições de trabalho. Por fim, no canto inferior direito, palavras como “casa” e “gestão” indicam a interferência do trabalho na vida pessoal, revelando desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal, como enfatizado nos trechos a seguir.

> [...] Não há espaço garantido para os professores de dedicação exclusiva nem disponibilidade de computadores suficientes. Assim a produção fica toda entre cortada, levando sempre trabalhos para casa [...] (P. 12).

> Considerei adiar uma cirurgia por questão de trabalho. Como a ordem médica de realizar imediatamente, houveram atritos com a gestão da universidade e interferiu no processo de recuperação médica e saúde psicológica (P. 203).

Essa situação evidencia como a priorização do trabalho em detrimento da saúde pode gerar impactos profundos na vida das(os) docentes. Além de lidar com pressões institucionais, muitas(os) enfrentam a necessidade de realizar trabalho extra, fora da carga horária estabelecida, levando tarefas para casa que ampliam ainda mais a sobrecarga. Segundo Souza *et al*. (2021), esse obstáculo é enfrentado principalmente pelas mulheres, que frequentemente acumulam responsabilidades profissionais e domésticas, enfrentando uma dupla jornada de trabalho. Essa sobrecarga impacta negativamente a saúde e qualidade de vida, destacando a necessidade de políticas institucionais que promovam condições mais equitativas e suporte adequado para a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Essas análises evidenciam que a valorização docente está associada a um conjunto de fatores interligados, com decisões político-institucionais desempenhando um papel central. A precarização das condições de trabalho, a defasagem salarial e os impactos na saúde mental configuram um cenário de insatisfação que exige a implementação de políticas públicas voltadas à valorização docente. Garantir melhores condições de trabalho, progressão na carreira e suporte à saúde mental não é apenas essencial para o bem-estar individual dos(as) docentes, mas também fundamental para a promoção de uma educação superior de qualidade.

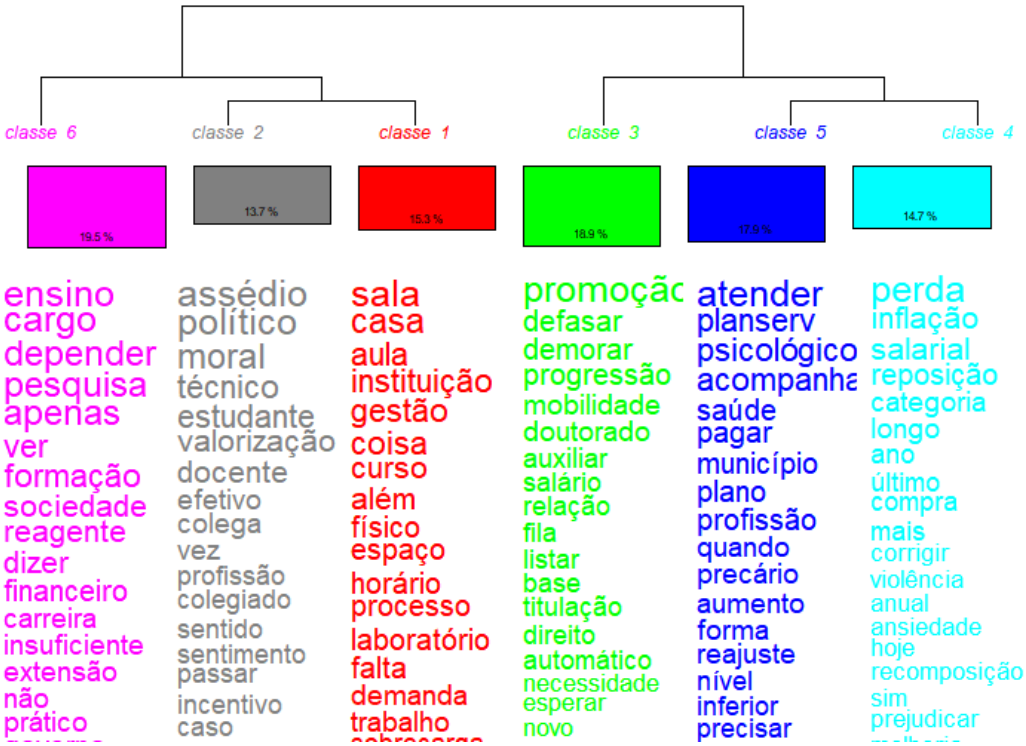
5.2 CLASSIFICAÇÃO HIERÁRQUICA DESCENDENTE (CHD)

A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) organiza um corpus textual em classes com base na associação de palavras, identificando agrupamentos temáticos relacionados às ideias centrais do texto.

O dendrograma obtido a partir da análise textual contém seis classes temáticas principais. Essas classes apresentam dimensões interconectadas que refletem complicações enfrentadas pelas(os) docentes em diferentes aspectos de sua vida profissional e pessoal.

Em síntese, a classe 6 (15.4%) aborda questões de ensino, carreira e formação, destacando o desenvolvimento profissional. A classe 2 (13.7%) trata de assédio, moral e valorização docente, indicando preocupações com o ambiente de trabalho e o respeito aos professores. A classe 1 (13.1%) foca no ambiente de trabalho, como sala de aula e gestão, ressaltando a importância de um ambiente saudável e bem gerido. A classe 3 (16.4%) discute promoção, progressão e salário, enfatizando a importância de reconhecimento e recompensas financeiras. A classe 5 (12.7%) destaca a saúde psicológica e o acompanhamento médico, mostrando a preocupação com o bem-estar mental dos docentes. Por fim, a Classe 4 (14.7%) aborda a perda salarial, inflação e reposição, refletindo os problemas econômicos enfrentados pelos professores.

Dendrograma 1. CHD sobre percepção da valorização e impactos na saúde entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

Mais detalhadamente, a classe 6, que representa 15,5% do corpus analisado, agrupa termos como “ensino”, “cargo”, “depender”, “pesquisa” e “formação”. Essa classe aborda as funções essenciais das(os) docentes, como ensino e pesquisa, destacando os problemas relacionados à progressão na carreira, já destacado anteriormente. A relação com termos como “carreira” e “formação” indica que a formação docente, mesmo sendo elevada e fundamental para o desempenho de suas funções acadêmicas, não é acompanhada por uma valorização salarial adequada.

> Gostaria que a minha remuneração fosse compatível com a formação que tenho (P. 30)
>
> [...] me sinto oprimida por não estar conseguindo pagar as minhas contas básicas, e não tenho uma vida com excessos, com o que ganho, tenho o auxílio de minha família. Para avançar no plano de carreira preciso fazer ainda mais do que faço, sendo que já me sinto estressada com o que faço, não sei como posso fazer mais (P. 136).
>
> Tenho um salário incompatível (abaixo) com o nível de formação acadêmica exigida em minha profissão e com o volume, qualidade e importância do trabalho que realizo (P. 143)

> A remuneração não condiz com a exigência de formação da carreira, considerando a comparação com o judiciário, que concede o salário máximo do magistério no começo da carreira com apenas a graduação (P. 214).

Essa discrepância entre a formação qualificada das(os) docentes e a remuneração recebida reflete a desvalorização da profissão. A progressão na carreira docente enfrenta entraves como a ausência de políticas institucionais que incentivem o crescimento profissional de maneira justa. Essa situação é agravada pelo fato de que o salário oferecido não condiz com as responsabilidades e demandas da função, como o exercício do ensino, pesquisa e extensão, que muitas vezes extrapolam a carga horária oficial. A classe 6, portanto, evidencia um cenário em que a alta formação acadêmica e o cumprimento de atividades essenciais, como ensino e pesquisa, não são devidamente reconhecidos no plano de carreira e na política salarial, configurando um quadro de precarização que demanda mudanças estruturais para uma efetiva valorização da docência no ensino superior.

Um estudo que objetivou compreender a relação entre o trabalho, a formação e a saúde de docentes universitários, destacou que a sobrecarga de trabalho foi um ponto central destacado pelos pesquisados, que relataram a acumulação de múltiplas tarefas além das atividades pedagógicas, gerando exaustão e comprometendo sua qualidade de vida (Andrade, 2022). Além disso, a autora enfatiza que essa situação é agravada pela ausência de pessoal de apoio institucional, o que faz com que docentes assumam atribuições que não fazem parte de suas responsabilidades originais, como atividades administrativas e organizacionais. Essa sobreposição de funções não apenas aumenta o volume de trabalho, mas também desvia os docentes de suas tarefas essenciais, dificultando o equilíbrio entre suas responsabilidades profissionais e pessoais (Andrade, 2022).

O intenso ritmo de trabalho pode fazer com que falte tempo para o aperfeiçoamento contínuo da carreira. A sobrecarga de tarefas pode comprometer a capacidade das(os) docentes de se dedicar a cursos de atualização, participação em eventos acadêmicos e atividades de pesquisa, fundamentais para seu crescimento profissional. Além disso, a falta de apoio institucional e a escassez de políticas de incentivo ao desenvolvimento profissional podem agravar a situação, dificultando ainda mais o equilíbrio entre as demandas cotidianas e o aprimoramento das competências docentes.

Na classe 2, que representa 13,7% do corpus, os termos “assédio”, “político”, “moral” e “técnico” indicam questões relacionadas a problemas institucionais e interpessoais no

ambiente de trabalho. A presença de palavras como “valorização” e “docente” sugere os desafios enfrentados em situações de assédio moral, além da influência das políticas institucionais na saúde mental e no bem-estar.

> As condições de trabalho são péssimas. Assédio moral por parte da direção, perseguição a professores, decisões monocráticas, falta de respeito por parte da direção em relação a professores, falta de cordialidade por parte da direção em relação a alunos, docentes e técnicos. Absenteísmo da Pro reitoria de Graduação que não fiscaliza o funcionamento dos colegiados (P. 141).
>
> O assédio moral constante do diretor de meu departamento tem me causado bastante sofrimento mental (P. 182).
>
> Nos últimos anos o assédio moral por parte da coordenação do colegiado e as manifestações de racismo e de agressividade dos estudantes, junto com o desrespeito, tem abalado muito a minha motivação assim como das minhas colegas. O clima organizacional proporcionado pela coordenação do meu colegiado é abusivo, hostil antiético e adoecedor, além de nenhuma condição e proteção para os professores que estão nas ruas, nas instituições acompanhando os estágios (P. 201).
>
> Estou sofrendo assédio e capacitismo institucional por solicitar acomodações laborais que estão garantidas na resolução institucional e na Lei federal Estatuto da Pessoa com Deficiência (P. 244).
>
> O assédio moral entre colegas precisa ser mais discutido e refletido (P. 271).

Destaca-se um ambiente de trabalho marcado por assédio moral, desrespeito e falta de apoio institucional. Relatam perseguições por parte da direção, decisões monocráticas, desorganização e a ausência de fiscalização por parte da administração. O assédio moral constante de superiores tem gerado sofrimento mental significativo, enquanto a hostilidade e o racismo por parte da coordenação e de estudantes têm afetado a motivação e a saúde das(os) docentes. Além disso, a falta de condições adequadas de trabalho e de proteção, especialmente para docentes com deficiência, agrava ainda mais o quadro de precarização e adoecimento no ambiente acadêmico. Um estudo realizado por Nunes, Tolfo e Espinosa (2022) investigou as percepções sobre o assédio moral em uma universidade, focando nas experiências de servidores docentes e técnico-administrativos. Os resultados revelaram que, entre os participantes, 12,6% reconheceram o assédio moral como uma consequência direta da violência vivenciada, enquanto 72,9% associaram o fenômeno a práticas hostis no ambiente de trabalho. As principais

consequências do assédio moral, conforme relatado pelos participantes, incluem sentimentos de humilhação, vergonha, medo, baixa autoestima, raiva e sofrimento, com a humilhação destacando-se como a mais recorrente. O estudo também destaca que a violência psicológica no ambiente universitário impacta profundamente a saúde mental dos servidores, prejudicando sua motivação e qualidade de vida, além de comprometer a dinâmica de trabalho e o bem-estar dos envolvidos (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2022). No contexto acadêmico, a falta de ações institucionais efetivas intensifica os danos à saúde mental dos docentes (Ferreira; Zille, 2021).

A classe 1, representando 13,1% dos dados, está centrada em termos como “sala”, “gestão” e “demanda”. Essa classe explora o impacto das exigências do trabalho docente na vida pessoal, evidenciando a dificuldade em equilibrar as responsabilidades profissionais com as necessidades familiares e de lazer. Palavras como “trabalho” e “espaço” reforçam a ideia de sobrecarga e a interferência constante do trabalho na vida pessoal.

> Não há valorização, mas intensificação da jornada de trabalho, se tornando por vezes bem extensa (P. 02).
>
> [...] Não há espaço garantido para os professores de dedicação exclusiva nem disponibilidade de computadores suficientes. Assim a produção fica toda entre cortada, levando sempre trabalhos para casa [...] (P. 12).
>
> O maior problema é o alto volume de trabalho (P. 65).
>
> A crescente demanda de trabalho em um contexto de falta de infraestrutura da instituição tem impactado diretamente a saúde física e mental (P. 67).
>
> A gestão da Universidade, o excesso de comissões e a desorganização (coisas que são solicitadas às pressas), na minha opinião afeta a nossa saúde, principalmente para os professores que estão ocupando funções além da docência (coordenações) (P. 159).
>
> Reconhecimento pelo trabalho de excelência que realizamos antes de nossa morte pelo excesso de trabalho (P. 206).
>
> Gostaria de mais tempo para me dedicar à saúde física (P. 229).

As(os) docentes relatam sobrecarga de trabalho e falta de infraestrutura adequada, resultando em jornadas extensas e na necessidade de levar atividades para casa. O alto volume de demandas, aliado à desorganização institucional e à ausência de suporte, impacta negativamente a saúde física e mental, especialmente para aqueles(as) que acumulam funções administrativas. Além disso, a intensificação do trabalho limita o tempo dedicado ao cuidado

pessoal e à saúde, gerando insatisfação e comprometendo o bem-estar. Maculan (2019) identificou que a principal fragilidade encontrada em seu estudo com docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) refere-se à falta de tempo livre destinado ao descanso e lazer, o que resulta em um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos docentes. Esse fator compromete o bem-estar, já que a sobrecarga de responsabilidades e a escassez de momentos para atividades pessoais contribuem para o desgaste físico e psicológico, dificultando o alcance de um equilíbrio saudável entre as demandas acadêmicas e a vida fora do ambiente de trabalho.

A classe 3, com 16,4% do corpus, agrupa termos como “promoção”, “progressão”, “salário” e “mobilidade”. Essa classe reflete as questões relacionadas à progressão na carreira, ao reconhecimento profissional e à mobilidade dentro do espaço físico da universidade. A insatisfação com as políticas de promoção e os baixos incentivos institucionais são evidenciados, indicando como esses fatores afetam a valorização docente. Essa classe destaca a necessidade de políticas mais efetivas para promover tanto o avanço profissional das(os) docentes quanto melhorias na infraestrutura e acessibilidade dentro do campus.

> Infelizmente, na UNEB há filas para as promoções profissionais, o que interfere na conversão da titulação em ganhos salariais. [...] é o meu salário que banca 75% das despesas com a existência de três pessoas, ou seja, questões financeiras e de mobilidade, já que fica difícil sair para fazer pós graduação fora da cidade em que resido (P. 223).
>
> A falta de cadeira confortável, os quadros de vidro inapropriados para uso docente, algumas salas de aula e alguns laboratórios ainda inadequados para projeção e conforto térmico (falta de ar-condicionado ou aparelho antigo), a insalubridade no ambiente de trabalho e na residência docente aceleram o aparecimento de doenças ocupacionais. O campus não conta com política de mobilidade (elevador ou rampa elevatória) para acesso de professores com limitação por doença ocupacional aos andares dos prédios (P. 285).
>
> A remuneração é baixa e não levam em consideração a mobilidade do professor com saúde debilitada (P. 320).

Nesses trechos são apresentados desafios estruturais, financeiros e de condições de trabalho que afetam profundamente a vida e a saúde das(os) docentes da UNEB. A espera por promoções profissionais, que impede a conversão da titulação em ganhos salariais, é destacada por um(a) docente que aponta as dificuldades financeiras enfrentadas: "Meu salário banca 75% das despesas com a existência de três pessoas" e ressalta os desafios de mobilidade, como a

dificuldade de sair da cidade para realizar pós-graduação (P. 223). O impacto da baixa remuneração é agravado pela falta de políticas que considerem as necessidades de mobilidade e saúde da(os) docentes "A remuneração é baixa e não levam em consideração a mobilidade do professor com saúde debilitada" (P. 320). Essas experiências reforçam a urgência de intervenções institucionais que promovam melhores condições de trabalho.

Já a classe 5**,** que engloba 16,6% dos dados, aborda questões de saúde, com termos como “atender”, “Planserv”, “psicológico” e “acompanhamento”. Essa classe foca nos impactos das condições de trabalho na saúde física e mental dos docentes. A menção ao Planserv, que é um plano de saúde subsidiado pelo Estado e disponibilizado aos servidores públicos, revela a importância desse benefício no suporte à saúde dos professores. No entanto, a presença de termos como “psicológico” e “acompanhamento” sugere que o plano, embora essencial, pode não atender plenamente às demandas relacionadas à saúde mental dos docentes, indicando necessidade de maior suporte.

> Atuar em um município do interior e pagar o Planserv como plano de saúde. Deveria ser chamado de Não Serve (P. 95)
>
> O Planserv praticamente não atende no município (P. 109)
>
> A valorização deve ser refletida no salário, nas condições de trabalho, no acompanhamento de saúde. Hoje o Planserv caiu muito a qualidade, descredenciando muitos profissionais, impactando direta mento no nosso acompanhamento médico, nos obrigando a trocar de profissional médico com frequência, além de dificultar a marcação de consultas e exames (P. 160)
>
> O Estado e a IES não garantem a saúde do trabalhador, a despeito das garantias constitucionais. O plano de saúde não atende como deveria a assistência. Não há acompanhamento psicológico (P. 260).
>
> Em relação a saúde, o Plano de saúde do estado oferece e a própria universidade não oferece de forma suficiente acompanhamento psicológico[...] (P. 311).

As(os) docentes apresentam insatisfações no que diz respeito ao plano de saúde Planserv, assim como aponta uma docente no estudo de Silva Moura, Nunes e Ferreira (2023), em que, ela relata suas dificuldades no acesso a serviços de saúde especializados para tratar um transtorno mental. Ela destacou que, embora tenha buscado ajuda psiquiátrica, não pôde realizar o acompanhamento psicológico devido à cobertura limitada de seu plano de saúde (Planserv).

Além disso, precisou se deslocar para outra cidade para consultas psiquiátricas, uma situação que envolveu altos custos e logística, revelando a falta de suporte adequado na sua cidade para esse tipo de atendimento. Essas situações evidenciam as dificuldades no acesso a cuidados de saúde mental especializados para docentes, como a falta de cobertura adequada pelos planos de saúde. Isso ressalta a necessidade urgente de políticas públicas que garantam acesso facilitado e suporte para o cuidado da saúde mental das(os) docentes.

Por fim, a classe 4, representando 14,7% do corpus, reforça as questões financeiras e salariais. Palavras como “perda”, “inflação”, “reposição” e “salário” indicam uma preocupação com a desvalorização salarial e a ausência de reajustes adequados. A relação com termos como “recomposição” e “anual” revela insatisfação com a falta de reposição inflacionária, o que afeta diretamente a motivação e o bem-estar dos docentes. Conforme a Associação dos Docentes da UESB (ADUSB,2024), desde 2015, os professores das universidades estaduais da Bahia enfrentam perdas salariais significativas, com reajustes em 2022 e 2023 muito abaixo das perdas acumuladas. Isso impacta o acesso a bens essenciais, como saúde e moradia, prejudicando a qualidade de vida e o desempenho profissional na pesquisa, ensino e extensão. Apesar disso, os docentes continuam a trabalhar, sobrecarregados devido ao desinvestimento nas instituições, assumindo mais funções dentro da rotina acadêmica (ADUSB, 2024). Sobre o impacto na saúde, as perdas salariais aumentaram problemas de saúde mental entre os docentes, devido à perda de poder aquisitivo, endividamento, sobrecarga de trabalho e desvalorização profissional (ADUSB, 2024).

Ademais, a análise evidencia uma forte inter-relação entre precarização do trabalho, desvalorização profissional e impactos na saúde. Esses resultados reforçam a necessidade de ações institucionais voltadas para a melhoria das condições de trabalho, a valorização financeira e o suporte à saúde mental e física, promovendo um ambiente mais equilibrado e favorável ao exercício da docência.

5.3 NUVEM DE PALAVRAS

A Nuvem de Palavras agrupa as palavras e as organiza graficamente em função da sua frequência. A figura gerada não acompanha indicadores descritivos, mas pode facilitar uma rápida identificação dos termos que são preponderantes no conjunto de textos analisados (Camargo; Justo, 2013).

Em resumo, a nuvem de palavras evidencia questões centrais como "trabalho", "salário", "docente", "professor" e "valorização", que aparecem com maior destaque, indicando a relevância desses temas no conjunto de dados analisados. Palavras como "saúde", "plano", "profissional" e "falta" sugerem preocupações com as condições de trabalho, remuneração e impactos na saúde das(os) docentes. O termo "não" pode estar associado à negativa ou ausência de políticas de valorização e suporte, reforçando um discurso de insatisfação e precarização.

Figura 3. Nuvem de palavras sobre percepção da valorização e impactos na saúde entre docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.



Fonte: Elaborado pelas autorias (2025)

A palavra mais destacada na nuvem, "não", reflete uma ênfase negativa nas respostas das(os) docentes, evidenciando insatisfação ou a ausência de condições adequadas relacionadas ao trabalho docente e à valorização profissional. A predominância dessa palavra sugere que as(os) profissionais estão expressando um sentimento de frustração com a realidade que enfrentam no exercício de suas funções. Ela pode indicar uma percepção generalizada de que as necessidades e expectativas não estão sendo atendidas, no que diz respeito às categorias da valorização docente: formação, carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde.

Palavras como “docente”, “professor” e “trabalho” aparecem em evidência, destacando o foco central da pesquisa. Esses termos estão diretamente associados às condições de trabalho

e ao reconhecimento profissional. A presença de “salário”, “perda” e “inflação” indica que questões financeiras, como desvalorização salarial e falta de reposição inflacionária, são preocupações expressivas para os docentes. Essa insatisfação financeira pode impactar tanto a motivação quanto a qualidade de vida docente. Docentes de uma universidade pública na Amazônia manifestam insatisfação financeira, ressaltando perdas salariais significativas ao longo dos anos e a estagnação dos vencimentos, fatores que têm exercido pressão sobre suas condições econômicas. Um dos entrevistados destacou esse cenário de desvalorização salarial como a principal fonte de insatisfação em sua trajetória profissional (Oliveira Vale, 2023).

O estudo de Borsoi (2023), que teve por objetivo analisar o trabalho docente nas universidades estaduais do Paraná pós-LDB, aponta o impacto da inflação sobre os salários, destacando que o aumento do custo de vida não é acompanhado por reajustes salariais proporcionais. Como resultado, ocorre uma "perda real" no poder de compra dos docentes, afetando diretamente sua qualidade de vida. Esse desequilíbrio financeiro reduz a capacidade de atender às necessidades básicas, gerando frustração e desmotivação, uma vez que o aumento da inflação não é refletido nos rendimentos dos profissionais.

O termo “valorização” surge em destaque, evidenciando a relevância desse tema nas respostas das(os) participantes. Contudo, sua proximidade com palavras negativas ou relacionadas à precariedade, como “falta”, “não” e “perda”, reforça a percepção de que há uma lacuna nas políticas institucionais que deveria promover maior reconhecimento e valorização profissional.

> O cumprimento do Plano de Carreira, segundo o Estatuto do Magistério, não é cumprido pelo Governo do Estado. Há uma desvalorização e precarização do trabalho nesse sentido (P. 26).
>
> Não há valorização de trabalhadora no capitalismo. Não é nada particular à docência, em minha visão (P. 43).
>
> Falta maior valorização do profissional da educação tanto no que diz respeito ao salário, quanto em relação a uma política de incentivo à pesquisa e a extensão universitárias (P. 200).
>
> Não desisti da profissão. Mas desisti da luta pela valorização, não tenho mais forças para a luta (P. 224).

A percepção do trabalho docente apresentada neste estudo reflete uma realidade marcada pelo produtivismo e pela exploração, características do mundo globalizado, que

impactam negativamente as condições de trabalho e a saúde dos(as) docentes (Lago; Cunha; Borges, 2015). Essa perspectiva está alinhada às dos participantes, que ressaltam a precarização e a desvalorização profissional. O relato sobre o descumprimento do Plano de Carreira pelo Governo do Estado (P. 26) ilustra como as políticas institucionais falham em garantir direitos fundamentais, contribuindo para a sensação de desrespeito e insegurança no exercício profissional. Esse sentimento é amplificado pela percepção de que a falta de valorização não é exclusiva da docência, mas reflete uma lógica capitalista mais ampla que subestima o valor do trabalho humano (P. 43).

Além disso, a ausência de políticas efetivas de incentivo à pesquisa e à extensão universitárias, aliada à insatisfação salarial (P. 200), reforça o cenário de precarização, dificultando o pleno desenvolvimento das(os) docentes em suas carreiras. Por fim, a fala de quem desistiu da luta por valorização (P. 224) demonstra o impacto emocional profundo que essa realidade exerce sobre os(as) profissionais, levando ao desgaste e à resignação diante de um sistema que parece imutável. Essas experiências evidenciam a urgência de melhorias estruturais, materiais e políticas nas instituições públicas para garantir a realização profissional e o bem-estar das(os) docentes (Lago; Cunha; Borges, 2015).

A saúde também se faz presente na nuvem com termos como “saúde”, “psicológico” e “plano”. Essa associação sugere que os impactos do trabalho docente vão além da esfera profissional, afetando diretamente o bem-estar físico e mental dos professores. A menção ao "plano" está relacionado ao Planserv, destaca o papel do sistema de saúde como suporte essencial, embora haja indícios de insatisfação com sua abrangência e qualidade. O estudo de Ferreira e Pezuk (2021) aborda a vulnerabilidade dos docentes universitários ao estresse laboral, destacando o risco de esgotamento físico e mental, especialmente em ambientes acadêmicos com culturas organizacionais adversas. As autoras chamam atenção para o impacto do trabalho docente na saúde emocional, com foco nas mulheres e em docentes em faixas etárias extremas. Também ressaltam a importância de intervenções preventivas e a necessidade de reconhecer os efeitos do estresse na saúde mental dos profissionais da educação.

Além disso, palavras como “carreira” e “progressão” revelam a preocupação dos docentes com o desenvolvimento profissional e as barreiras encontradas nesse processo. A dificuldade para avançar na carreira e a ausência de incentivos institucionais aparecem como problemas que afetam tanto a valorização quanto a saúde mental. Um estudo que aborda a importância dos planos de carreira para a valorização de docentes no Brasil destaca que os planos de carreira são fundamentais para a valorização dos professores, pois oferecem uma estrutura clara para o desenvolvimento profissional e salarial (Santos; Gomes; Prado, 2022).

Além disso, destaca que a valorização docente através de planos de carreira bem estruturados pode ter um impacto positivo na qualidade da educação, melhorando a motivação e o desempenho dos docentes (Santos; Gomes; Prado, 2022).

Por fim, o destaque de palavras como “governo” e “condições” aponta para a percepção de que as políticas públicas desempenham um papel crucial na situação dos docentes. As(os) participantes parecem atribuir parte dos problemas enfrentados à falta de suporte ou priorização da educação pública pelos governos.

> Existem leis acerca da promoção docente, mas que, em geral, não são cumpridas pela contingencia de recursos do governo...o que prejudica tal política de valorização profissional (P. 16)
>
> Congelada monocraticamente pelos governos petistas (P. 64)
>
> Descaso do Governo para com os professores (P. 78).
>
> Sem dúvidas, precisamos de mais reconhecimento salarial, sobretudo depois das perdas salariais que tivemos nesse desgoverno baiano (P. 121).
>
> O Governo Estadual não enxerga as universidades como investimento (P. 124)
>
> O governo do Estado prejudica o cumprimento do Plano de Cargos e salários, não permitindo que docentes sejam promovidos na carreira docente, nem concedendo DE (P. 183).

As falas revelam uma insatisfação generalizada das(os) docentes com as gestões dos últimos governadores da Bahia, Rui Costa (2015–2023) e Jerônimo Rodrigues (2023–atual), principalmente em relação à valorização profissional, salários e condições de trabalho. Apesar da existência de leis que garantem a promoção na carreira, como o Plano de Cargos e Salários, elas frequentemente não são cumpridas, devido à falta de recursos ou à negligência governamental.

As(os) docentes criticam o congelamento salarial, a falta de investimentos no ensino superior e as limitações no avanço de suas carreiras, como a negação da Dedicação Exclusiva (DE). Além disso, apontam o impacto negativo das políticas de financiamento na precarização das universidades públicas, especialmente durante a gestão passada. Essa situação gera descontentamento profundo, mobilizações e críticas por parte das(os) profissionais, que reivindicam maior reconhecimento salarial e melhores condições de trabalho. Esse cenário reflete a necessidade urgente de políticas governamentais que priorizem o investimento na

educação e garantam o cumprimento das leis de valorização docente, promovendo melhores condições para o ensino e a carreira acadêmica.

Em síntese, a nuvem de palavras destaca a predominância da palavra "não" nas respostas dos docentes, refletindo uma insatisfação com a valorização profissional, condições de trabalho e saúde. A menção a termos como “salário”, “inflação” e “perda” aponta para desvalorização financeira, afetando a motivação e qualidade de vida. A saúde dos docentes também é uma preocupação central, associada ao estresse e ao impacto do trabalho no bem-estar mental e físico. Além disso, a crítica ao governo da Bahia revela descontentamento com o apoio à educação pública.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados quantitativos revelou importantes aspectos sobre a realidade dos docentes no ensino superior, particularmente no que se refere à formação continuada, à valorização da carreira e às condições de trabalho e saúde. Os dados apontam que, apesar de existirem condições adequadas para a formação continuada em alguns aspectos, obstáculos significativos ainda precisam ser superados. A falta de apoio institucional, a baixa motivação e as limitações na oferta de cursos são desafios recorrentes que indicam a necessidade urgente de políticas públicas mais inclusivas e eficazes, capazes de promover o desenvolvimento contínuo dos docentes. A remuneração, frequentemente destacada como o principal motivador, também surge como um ponto crítico, já que a insatisfação salarial impacta diretamente na motivação e no comprometimento com as práticas pedagógicas, sugerindo que a valorização financeira é essencial para a melhoria do desempenho acadêmico e da qualidade de ensino.

Os dados sobre a saúde dos docentes evidenciam um quadro alarmante de doenças musculoesqueléticas e crônicas não transmissíveis, frequentemente associadas à sobrecarga de trabalho e à falta de suporte institucional adequado. Esses fatores, aliados à precarização do trabalho docente, ressaltam a importância de políticas públicas que contemplem a saúde e o bem-estar dos docentes. A implementação de medidas que assegurem melhores condições de trabalho, a valorização salarial e o apoio contínuo à saúde docente são fundamentais para que estes possam desempenhar suas funções com excelência, sem comprometer sua saúde.

A análise dos dados qualitativos revelou desafios enfrentados pelos docentes da UNEB no que diz respeito à valorização profissional e seus impactos na saúde. As relações evidenciadas entre as variáveis nos gráficos gerados por essas análises ajudam a compreender a complexidade das percepções dos docentes sobre as condições de trabalho, a precarização das condições de trabalho e a desvalorização salarial. O impacto direto desses fatores na saúde, especialmente no bem-estar psicológico, torna-se uma preocupação central. Além disso, percebe-se uma insatisfação generalizada, com destaque para questões financeiras e a falta de progressão na carreira. A predominância de termos como "não", "falta" e "perda" reforça a percepção de que, apesar das demandas de valorização, a realidade das condições de trabalho e da carreira docente não está alinhada com as necessidades dos profissionais. A análise também revelou uma forte conexão entre os fatores institucionais e os impactos na saúde, sugerindo que o agravamento das condições de trabalho está intimamente relacionado à falta de apoio e políticas públicas efetivas.

A discrepância entre elogios à proposta de pesquisa e a participação reflete uma série de fatores comportamentais e contextuais, revelando uma contradição interessante. Embora os docentes reconheçam a relevância e a importância do estudo, fatores como a sobrecarga de trabalho, prazos acadêmicos apertados e questões pessoais muitas vezes prevalecem, criando um descompasso entre o reconhecimento do valor da pesquisa e a disposição real para participar. Além disso, mesmo com elogios à proposta, muitos docentes não se sentem diretamente impactados pelos resultados ou não percebem a essencialidade de sua participação, especialmente quando a pesquisa envolve amostras grandes e genéricas.

No contexto de docentes itinerantes, essa contradição pode ser ainda mais exacerbada. O deslocamento frequente entre campi fragmenta a rotina profissional, aumentando a carga de trabalho e dificultando a realização de atividades secundárias, como responder a questionários. Para esses docentes, a falta de conexão com a pesquisa, que muitas vezes não aborda suas necessidades específicas, juntamente com o cansaço físico e mental das viagens constantes, pode resultar em uma percepção de desinteresse ou falta de relevância. O sentimento de invisibilidade ou desvalorização também pode surgir, levando-os a acreditar que suas contribuições não são reconhecidas ou que a pesquisa não refletirá suas condições de trabalho, o que intensifica a contradição entre a valorização da proposta e a participação.

O estudo apresenta algumas limitações técnico-metodológicas que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O número de participantes não atingiu o cálculo amostral ideal inicialmente previsto, o que pode fragilizar a generalização dos achados. Também, observou-se que o campus de Salvador teve uma participação superior na pesquisa, contudo, caso fosse realizada uma análise de proporcionalidade, os campi de Guanambi e Jacobina teriam uma representatividade maior. Essa distribuição desigual dos respondentes configura um viés amostral, uma vez que não reflete de forma proporcional a totalidade dos campi da UNEB.

Além disso, há limitação relacionadas ao próprio instrumento utilizado, que, apesar de validado para avaliar a valorização docente, não prevê, originalmente, diretrizes para o estabelecimento de parâmetros claros de positividade e negatividade, o que pode impactar a interpretação dos resultados. Outra limitação importante sobre o instrumento utilizado é a ausência de questões específicas voltadas para docentes com deficiência (PCD), o que pode ter restringido a compreensão das condições de trabalho e saúde dessa parcela importante da categoria docente. Considerar as vivências de docentes com deficiência é essencial para compreender as desigualdades estruturais e os desafios específicos enfrentados por esse grupo, especialmente no que se refere à acessibilidade, apoio institucional e adaptações necessárias

para o exercício da docência. Pesquisas futuras poderiam incluir questões voltadas para identificar as condições de trabalho, barreiras e estratégias de suporte específicas para docentes com deficiência, contribuindo para uma análise mais inclusiva. Além disso, fica evidente a necessidade de maior atenção das instituições às políticas de inclusão e acessibilidade, assegurando condições de trabalho que respeitem a diversidade e promovam a equidade.

REFERÊNCIAS

ABREU, Claudia B. M.; LANDINI, Sonia Regina. A formação de professores e profissionalidade docente no quadro da mundialização do capital. *Revista Chão da Escola*, v. 4, n. 1, p. 13-18, 2005.

ADUSB. Servidoras e servidores da UESB enfrentam perdas salariais e sobrecarga de trabalho. *ADUSB*, 12 jan. 2024. Disponível em: https://adusb.org.br/web/page?slug=news&id=12080&pslug=. Acesso em: 15 jan. 2025.

ALEXANDRE, Elimar Rodrigues. *Políticas neoliberais e educação superior privada lucrativa no Brasil: implicações para o trabalho docente.* 2020. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Católica de Santos.

ALVES, Danielle Coelho; DO VALE, Erlenia Sobral. Expressões do trabalho docente precarizado: os professores substitutos da Universidade Estadual do Ceará (UECE) – Brasil. *Revista Universidade e Sociedade*, 2017.

AMORIM, Gisele Ferreira de. A docência longe de casa: trabalho e qualidade de vida das professoras e professores do ensino superior. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGEd, Vitória da Conquista, 2023.

ANDRADE, Gabriela Cristine Rosa. *Docência na Educação Superior: abrindo caminhos entre o trabalho, a formação e a saúde.* 2021. (Dissertação de Mestrado) – UNB.

ANTUNES, Juliana Coelho. *O sofrimento mental contemporâneo na universidade: A perspectiva docente.* 2019. (Dissertação de Mestrado) – UFMG.

AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. Política de resultados e avaliação de desempenho: efeitos da regulação educativa sobre carreira e remuneração. *Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação*, n. 36, 2013.

BAPTISTA, Makilim Nunes et al. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, C. C. A. et al. Precarização do trabalho docente: reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. *Ensino em Perspectivas*, v. 2, n. 2, p. 1-23, 2021.

BENITEZ, Silvio; SOUZA, Silvana Aparecida de. O materialismo histórico dialético enquanto enfoque metodológico para pesquisas sobre políticas públicas da educação. *VI Seminário Internacional Teoria Política do Socialismo: Lênin*, v. 90, p. 1-14, 2014.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, v. 23, n. 3 (Jul-Set), p. 272-292, 2016.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.

BORSSOI, Berenice Lurdes. As Universidades Públicas Estaduais do Paraná: expansão, precarização e intensificação do trabalho docente. *Eventos Pedagógicos*, v. 14, n. 3, p. 638-655, 2023.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, v. 28, p. 1503-1523, 2007.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas em seres humanos. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2016. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf. Acesso em: 16 nov. 2024.

BRITO, Carla David Alencar de Sena. Tornar-se professor no ensino superior: narrativas de bacharéis docentes no contexto da mercantilização do ensino. 2020. (Dissertação de Mestrado) – IF Goiano.

BRITO, Gersica. Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPsi) da Univasf oferece apoio psicológico para professores. 2020. Disponível em: https://portais.univasf.edu.br/noticias/centro-de-estudos-e-praticas-em-psicologia-ceppsi-da-univasf-oferece-apoio-psicologico-para-professores?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 28 dez. 2024.

CALAINHO, Paula; CRUZ, Sofia Alexandra; CERDEIRA, Jorge. Burnout no ensino superior: Um estudo exploratório. In: *Forum Sociológico*. Série II. CESNOVA, 2022. p. 47-59.

CALDERARI, E. B.; VIANNA, F. R. P. M.; MENEGHETTI, F. K. Professores O Tempo Todo: Um Estudo Sobre As Condições Materiais, Físicas E Psicológicas De Docentes No Ensino Superior Durante A Pandemia Do Covid-19. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, v. 28, n. 2, p. 487–524, maio 2022.

CAMARGO, Brigido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRaMuTeQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em psicologia*, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra Maria Almeida; DE SOUZA, Albert Schiaveto. Adoecimento docente de uma instituição pública federal de ensino superior: uma análise dos atestados médicos de saúde. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 7, n. 7, p. 1-14, 2021.

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. *Revista Docência do Ensino Superior*, v. 10, p. 1-19, 2020.

CAMPOS, Vanessa T. Bueno; ALMEIDA, Maria Isabel de. Contribuições de ações de formação contínua para a (trans) formação de professores universitários. *Revista Linhas*, v. 20, n. 43, p. 21-50, 2019.

CANCIAN, Queli Ghilardi. Trabalho E Ciência: Um Olhar Para a Saúde E Qualidade De Vida Dos Professores Universitários. 2020.

CARDOSO, Berta Leni Costa; NUNES, Claudio Pinto; CADROSO JUNIOR, Welton. Qualidade de Vida do Docente da Pós-Graduação no Contexto da Pandemia. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 13, n. 38, p. 249-260, 2023.

CARVALHO, Cristina Helena Almeida de. A mercantilização da educação superior brasileira e as estratégias de mercado das instituições lucrativas. *Revista Brasileira de Educação*, v. 18, p. 761-776, 2013.

CASTRO NETA, A. A.; CARDOSO, B. L. C. O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisa qualitativa ou quali-quanti. *Cenas Educacionais*, [S.l.], v. 4, p. e11759, 2021. Disponível em: https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/11759.

CASTRO NETA, Abília Ana de. A precarização do trabalho e os impactos para o processo de adoecimento da classe trabalhadora docente. 2020. 200 f. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, UESB, Vitória da Conquista–BA.

CGPC. Desvalorização da carreira docente no Brasil. 2023. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/cgpc/announcement/view/210. Acesso em: 28 dez. 2024.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*, p. 5-15, 2003.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Expansão da privatização/mercantilização do ensino superior brasileiro: a formação dos oligopólios. *Educação & Sociedade*, v. 31, p. 481-500, 2010.

CHIENDA, Joaquina Noloti. Fatores de Satisfação no Trabalho no Ensino Superior. Tese de Doutorado.

COLL, Liana. Unicamp lança apoio psicológico e psiquiátrico para docentes. 2020. Disponível em: https://unicamp.br/unicamp/noticias/2020/07/07/unicamp-lanca-apoio-psicologico-e-psiquiatrico-para-docentes/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 28 dez. 2024.

CORTEZ, Pedro Afonso et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Cadernos Saúde Coletiva*, v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017.

COSTA, C. DA S.; CECCIM, R. B. Saúde do trabalhador docente e pesquisa: sujeito ou objeto, raramente afeto. *Educação e Pesquisa*, v. 48, p. e242423, 2022.

DALLA ROSA, Vânia; VIEIRA, Marilandi Maria Mascarello. Mercantilização e precarização do trabalho docente no ensino superior privado. *Revista Thema*, v. 22, n. 1, p. 212-230, 2023.

DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, v. 7, n. 2, p. 64-85, 2016.

DONATO, Gabriela Di. Preditores de transtornos mentais comuns e do uso de psicofármacos em docentes universitários. 2021.

DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 35-58.

DUARTE, Luana Priscilla Oliveira. Análise comparativa do Ciclo Sono-Vigília, qualidade de sono e sonolência diurna em docentes da educação pública em nível de ensino básico e superior. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

ELIAS, Marisa Aparecida; NAVARRO, Vera Lucia. Profissão docente no ensino superior privado: o difícil equilíbrio de quem vive na corda bamba. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 49-63, 2019.

ESTORMOVSKI, R. C.; ESQUINSANI, R. S. S. (Des)Valorização docente na educação básica brasileira: naturalização da precarização promovida pelas premiações de professores. *Educar em Revista*, v. 39, p. e87138, 2023.

EVANGELISTA, Olinda; SHIROMA, Eneida Oto. Professor: protagonista e obstáculo da reforma. *Educação e Pesquisa*, v. 33, n. 03, p. 531-541, 2007.

EVANGELISTA, Simone Torres. Trabalho docente na UFF: Relações, saúde e produção de subjetividades. 2017.

FÁVERO, Altair Alberto; BECHI, Diego. A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior. *Education Policy Analysis Archives*, v. 28, p. 13-13, 2020.

FERREIRA, Cicera Vanessa Lins. Sustentabilidade, Políticas Públicas e Educação: Uma aliança em prol da valorização da carreira docente de ensino superior no Brasil. Dissertação. Juazeiro do Norte, CE, 2023.

FERREIRA, E. C.; PEZUK, J. A. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, v. 26, n. 2, p. 483-502, maio 2021.

FERREIRA, José Genival Bezerra. O professor do ensino superior e os novos desafios da docência no contexto das tecnologias digitais: uma abordagem sociocognitiva. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 129, p. 177-202, 2022.

FERREIRA, L. G. Professores da zona rural em início de carreira: narrativas de si e desenvolvimento profissional. 2014. 273 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014.

FERREIRA, Nelton José Araújo; ZILLE, Luciano Pereira. Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 11, n. 3, 2021.

FERREIRA, Paula Andréa Prata; MENEZES, Ione Vasques. Conflitos do professor universitário: o que sabemos sobre isso?. *Psicologia em Estudo*, v. 26, 2021.

FERREIRA, Robinalva; MOROSINI, Marília. Metodologias ativas: as evidências da formação continuada de docentes no ensino superior. *Revista Docência do Ensino Superior*, v. 9, p. 1-19, 2019.

FIELD, A. *Descobrindo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FORATTINI, C. D.; LUCENA, C. Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. *Laplage em Revista*, Sorocaba, n. 2, v. 1, p. 32-47, maio/ago. 2015.

GALINDO, Melissa Cordeiro Torres et al. Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente em uma Instituição de Ensino Superior. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 13, n. 3, p. 1-16, 2020.

GEMELLI, Catia Eli. Empresariamento e mercantilização da educação: (re)configurações do trabalho docente de ensino superior privado brasileiro. 2021.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2019. [Minha Biblioteca].

GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel: notas sobre o estado e a política*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011. (Cadernos do Cárcere, v. 3)

GUEDES, Marilde Queiroz; DA SILVA MARTINS, Nilza; DE FARIA WANDERLEY, Marta Maria Silva. O protagonismo da Universidade do Estado da Bahia/UNEB/Brasil na interiorização do ensino superior. *Revista Fafire*, Recife, v. 10, n. 2, p. 35-45, 2017.

HARADA, Andrea et al. *O Negócio da Educação: aventuras na terra do capitalismo sem risco*. São Paulo: Olho d'Água, 2017.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. 1992.

HOFFMANN, C. et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, v. 31, p. 257-276, 2017.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. Reorganização gerencialista da escola e trabalho docente. *Educação: Teoria e Prática*, v. 21, n. 38, p. 59-78, 2011.

JURASZEK, Berenice Borssoi. Organização, relações e condições de trabalho docente nas universidades públicas estaduais do Paraná. 2023. Tese de Doutorado. [s.n.].

KERN, Juliana et al. O sentido do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 13, n. 2, p. 343-364, 2023.

LAGO, Rozilaine Redi; CUNHA, Bruna Souza; BORGES, Maria Fernanda de Sousa Oliveira. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, v. 13, p. 429-450, 2015.

LALLA JÚNIOR, José Roberto de. Desafios, dificuldades e incertezas no trabalho do professor universitário: Estudo de caso em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo. 2019.

LAVAL, Christian. A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público. Boitempo editorial, 2019.

LÉDA, Denise Bessa; MANCEBO, Deise. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. Educ. Real, p. 49-64, 2009.

LEMOS, Denise. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. Caderno CRH, v. 24, p. 105-120, 2011.

LENINE, Vladimir Ilitch. O Estado e a Revolução. Obras escolhidas, v. 2, p. 2, 1917.

LIMA, Licínio C. Políticas educacionais, organização escolar e trabalho dos professores. Educ. Teoria Prática, p. 08-26, 2011.

LOPES, Ediane Carolina Peixoto Marques; CAPRIO, Marina. As influências do modelo neoliberal na educação. Revista on line de Política e Gestão Educacional, n. 5, p. 1-16, 2008.

LOPES, Luarilene Cardoso da Silva. Formação Continuada De Professores: uma perspectiva de (res) significação da prática docente. 2023. Tese de Doutorado.

LYRA, T. NOVA ESCOLA. Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022. Disponível em: <Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022 | Nova Escola> acesso em 02 set. 2023.

MACULAN, Caluda Grendene. Trabalho decente docente: um estudo em uma destruição Federal de ensino superior. 2019.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. Psicologia: reflexão e crítica, v. 20, p. 74-80, 2007.

MANGABEIRA, T. C. L. FONSECA, E. P. P. SOUZA, A. S. A precarização do trabalho docente em tempos de pandemia. IN: CARDOSO, B. L. C; NUNES. C. P; FAGUNDES, H. P. P. Condições do Trabalho Docente: Instabilidade e Rupturas. Pedro e João Editores. São Paulo, 2022. p. 133-149.

MARINS, Guilherme Afonso Monteiro de Barros; VIANA, Jeane dos Santos Silva; SANTOS, Fabiano Antônio. A perspectiva gerencialista nas políticas educacionais contemporâneas: estratégias para a conservação da hegemonia. [s.d.].

MATIAS, Aline Bicalho. Características Do Trabalho E Saúde Mental De Docentes De Uma Universidade Pública: Um Estudo De Métodos Mistos. 2021.

MELO, Matheus Julio de. Universidade, gerencialismo e neoliberalismo: uma revisão crítica da literatura. 2022.

MORAIS, Aurora Maria. Precarização das relações de trabalho no ensino superior: as condições de trabalho dos docentes temporários da Universidade Estadual de Montes Claros. 2020.

MOREIRA, D. M. S.; MUSSI, R. F. F.; CARDOSO, B. L. C. Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento. Revista Tempos e Espaços em Educação, v. 15, n. 34, p. e17489, 2022. DOI: 10.20952/revtee.v15i34.17489. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/17489.

MOROSINI, Marília Costa; FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. Educação por escrito, v. 5, n. 2, p. 154-164, 2014.

MOSCHINI, Sabrina. Adoecimento Docente Nas Instituições De Ensino Superior No Interior Do Estado De São Paulo. 2021, 128 p. Tese (doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação, Universidade São Francisco, Itatiba, 2021.

MUSSI, R. F. F.; MUSSI, L. M. P. T.; ASSUNÇÃO, E. T. C.; NUNES, C. P. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. Revista Sustinere, v. 7, n. 2, p. 414–430, 2020. DOI: 10.12957/sustinere.2019.41193. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/sustinere/article/view/41193.

OLIVEIRA VALE, John Henry de et al. A síndrome de burnout e o trabalho docente: Análise de um grupo de professores de uma universidade pública na Amazônia. Seven Editora, 2023.

OLIVEIRA, Luan Silva. Percepção Docente De Um Trabalho Decente. Um Estudo De Caso Em Uma Universidade Pública Brasileira. 2021.

OLIVEIRA, Mariana Esteves. As Consequências Humanas Da Precarização Do Trabalho Na SEE-SP: Sofrimento Docente E Resistência. Revista Trilhas da História, v. 5, n. 9, p. 84-104, 2015.

OLIVEIRA, Natalia Cristina de; OLIVEIRA, Luiz Antonio de; SANTOS, João Marcos Vitorino dos. O materialismo histórico e suas categorias de análise: algumas considerações. VII Seminário de Pedagogia-SEPED, p. 183-200, 2013.

OLIVEIRA, Renato; DOS SANTOS, Pedro Pereira. O processo de mercantilização da Educação superior no Brasil e a negação da formação humana: uma análise crítica a partir de István Mészáros. Revista Internacional de Educação Superior, v. 9, p. e023046-e023046, 2023.

PAIVA, Kely César Martins de; GOMES, Maria Ângela do Nascimento; HELAL, Diogo Henrique. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo

e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. Gestão & Planejamento-G&P, v. 16, n. 3, 2015.

PAZ, F. R. et al. Condições de trabalho e saúde do professor: Fatores relevantes para o desenvolvimento da síndrome de burnout. In: NUNES, C. P.; CARDOSO, B. L. C.; SOUSA (ORG.). Condições de Trabalho e Saúde do Professor. Vitória da Conquista – BA: Edições UESB, 2020. p. 93-109.

PENIN, Sonia Terezinha de Souza. Profissão docente. Salto para o futuro. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/materiais/0000012181.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; RAMOS, Maély Ferreira Holanda. A Saúde Dos Professores No Contexto Da Pandemia Da Covid-19: Uma Revisão Integrativa Da Literatura. Revista Ciências & Ideias, ISSN: 2176-1477, p. e23142182-e23142182, 2023.

PEREIRA, Janaina de Kássia Alves. Satisfação profissional dos contadores docentes: um estudo nas Instituições de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. 2012.

PEREIRA, Orcione AV. Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais. Centro Universitário de Caratinga-MG, 2006.

PEREIRA, Samara Letícia Mendonça. Preditores de estresse no trabalho e de uso do álcool entre docentes de uma universidade pública. 2022. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

PICHETH, F. M. PeArte: um ambiente colaborativo para a formação do pesquisador que atua no ensino superior por meio da participação em pesquisas do tipo estado da arte. 2007. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007.

PINHEIRO, Jaqueline Marafon. Os Discursos Do Adoecimento Docente No Brasil: Uma Problematização Do Endividamento Docente. 2020.

PIOVEZAN, Patricia Regina. As políticas educacionais e a precarização do trabalho docente no Brasil e em Portugal. 2017.

PIRES, Ariane da Silva. Perspectivas de docentes universitários e as implicações para a saúde dos trabalhadores: a importância do reconhecimento e da valorização. 2019. 46 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

PORTELLA, Liziara Sarmento. Intensificação Do Trabalho E Saúde Dos Trabalhadores Docentes Sindicalizados Do Centro De Ciências Da Educação Da UFSC. 2020.

QUEIRÓZ, M. de F. F.; EMILIANO, L. L. Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. Revista Katálysis, v. 23, n. 3, p. 687–699, set. 2020.

RASSI, Werianny Santiago. Bem-estar e desempenho de professores universitários: relações com coping e compaixão do líder. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 13, n. 1, p. 134-163, 2023.

REIS, Marcelo Menezes. Estatística aplicada à Administração. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2008.

RODRIGUES, A. M. dos S. et al. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, n. 5, p. 1829–1838, maio 2020.

RUZA, Fábio Machado; DA SILVA, Santuza Amorim; PÁDUA, Karla Cunha. Ser professor universitário: identidades construídas entre aspectos de satisfação e insatisfação profissional. Linhas Críticas, v. 21, n. 44, p. 179-198, 2015.

SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. Ciência & Saúde Coletiva, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTIAGO, Francisco Orinaldo Pinto. A Política de Expansão da Educação Superior no Brasil: Reflexos sobre o Trabalho Docente no Campus Santana da Unifap (2006 a 2016). 2019.

SANTOS, Bárbara Alcantara Aquino et al. Precarização do trabalho em instituições públicas de ensino superior e o impacto na saúde mental de docentes. 2022.

SANTOS, Isabela Macena dos; GOMES, Eva Pauliana da Silva; PRADO, Edna Cristina do. Planos de carreira e valorização docente. Retratos da Escola, v. 16, n. 36, p. 1011-1029, 2022.
SANTOS, Michelle Cardoso Machado et al. Gestão do trabalho docente e percepção das condições de saúde de docentes de ensino superior. 2020.

SANTOS, Nadja Maria; FERNANDES, Flávia Emília Cavalcante Valença; DE MELO, Rosana Alves. O adoecimento mental de professores da educação superior e o reflexo no trabalho docente. Seven Editora, p. 210-220, 2023.

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros dos. A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. 2012.

SCHLESENER, Anita Helena; LIMA, Michelle Fernandes. Reflexões sobre a precarização do trabalho docente no Ensino Superior brasileiro. Praxis educativa, v. 16, 2021.

SIGNORI, Zenira Maria Malacarne et al. Constituição identitária do professor universitário em início de carreira em face da atual conjuntura de reformas do Estado brasileiro. 2023.

SILVA MOURA, Juliana da; NUNES, Cláudio Pinto; FERREIRA, Lúcia Gracia. Transtornos Mentais e comportamentais em professores: influências na carreira profissional docente. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 13, n. 39, p. 19-42, 2023.

SILVA, Daniela Oliveira Vida dal; DE BRITO, Vera Lúcia Fernandes; NUNES, Claudio Pinto. Condições de trabalho e saúde de docentes municipais no sudoeste da Bahia. Revista Educação em Páginas, v. 2, p. e12222-e12222, 2023.

SILVA, F. R.; HYPOLITO, Á. M. O trabalho docente no início da carreira e sua contribuição para o desenvolvimento profissional do professor. Práxis educacional, v. 10, n. 17, p. 99-114, 2014.

SILVA, João Carlos da. Educação e Alienação em Marx: Contribuições Teórico Metodológicas para Pensar e História da Educação. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n. 19, p. 101-110, set. 2005.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 41, dez. 2016.

SILVA, Mary Dayane Souza. Inveja, bem-estar subjetivo e saúde mental no local de trabalho de professores universitários. 2020.

SOARES NETO, Edson Paiva. A fabricalização do trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas. 2021.

SOARES, Nandra Martins et al. Reflexões sobre o adoecimento psíquico na contemporaneidade: um diálogo com o trabalho docente. Editora Licuri, p. 1-9, 2023.

SOUSA, E. C. et al. A precarização do trabalho docente no contexto neoliberal. In: NUNES; CARDOSO; SOUSA (Org.). Condições de Trabalho e Saúde do Professor. Vitória da Conquista – BA: Edições UESB, 2020. p. 15-34.

SOUZA, A. N.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. Educação & Sociedade, v. 32, p. 1105-1121, 2011.

SOUZA, K. R. DE et al. Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, p. e4, 2020.

SOUZA, Katia Reis de et al. Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. Ciência & Saúde Coletiva, v. 26, p. 5925-5934, 2021.

SOUZA, Perrelli Maria Aparecida de; PEDROSO, Garcia Luciana Virgili. O Professor Principiante no Ensino Superior: desafios e importância do apoio na iniciação à docência. Revista Saberes Docentes, v. 1, n. 1, 2016.

SOUZA, Sandra Elisa Réquia. As Dores Emocionais Docentes: Hermenêutica dos Processos Formativos na Autocompreensão de Professores Universitários. 2021.

SOUZA, Marco Antonio Paes de. Percepção dos servidores técnicos administrativos de uma universidade pública sobre sua qualidade de vida no trabalho. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, UESB, Vitória da Conquista – BA, 2024.

TEIXEIRA, Saulo Silva. Condições de Trabalho Docente na Pós-Graduação Stricto Sensu na Uesb: Intensificação, Produtivismo Acadêmico, Avaliação e Precarização. 2023.

TJDFT. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Contrato temporário: delimitação dos direitos trabalhistas. 2020. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/portal/jurisprudencia/listar/doc.asp?sessao=topico&l=pt-br&b=1&id=39444. Acesso em: 19 set. 2022.

TOMAZ, Henrique Cisne et al. Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais da Estratégia Saúde da Família. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 24, n. supl 1, p. e190634, 2020.

ULSENHEIMER, Wony Fruhauf; DA SILVA, Marlenildes Lima. Formação docente: perspectiva da educação inclusiva no ensino superior. Inclusão: fácil acesso à difícil permanência. São Carlos: Pedro & João Editores, p. 25-38, 2020.

UNEB. Resolução n° 1.568/2023: Publicada no DOE de 28.01.2023, p. 27. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2023-2027 da UNEB. CONSU, 27 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB. **Mapas UNEB**. Disponível em: https://mapas.uneb.br/. Acesso em: 17 fev. 2025.

UNIJUÍ. Unijuí oferece atendimento psicológico para estudantes e professores. 2024. Disponível em: https://www.unijui.edu.br/comunica/institucional/40723-unijui-oferece-atendimento-psicologico-para-estudantes-e-professores?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 28 dez. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. A UNEB. Disponível em: https://portal.uneb.br/a-uneb/. Acesso em: 16 nov. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. História. Departamento de Ciências Exatas e da Terra. Disponível em: https://www.dcet1.uneb.br/historia/#:~:text=A%20Universidade%20do%20Estado%20da,de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Professores%20de. Acesso em: 16 nov. 2024.

VANZIN, Natália Gióia Cípola. Estresse Ocupacional e Trabalho Docente: Estudo de Caso em uma Instituição Federal de Ensino Superior. 2019.

VASCONCELOS, I.; LIMA, R. DE L. DE. “É um malabarismo com vários pratos ao mesmo tempo!”: o trabalho docente em universidades públicas. Serviço Social & Sociedade, n. 138, p. 242–262, maio 2020.

VASCONCELOS, Iana; LIMA, Rita Lourdes. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. Revista Katálysis, Santa Catarina, mai./ago., 2021.

VIEIRA, Maricélia de Almeida. Saúde emocional, qualidade de vida e bem-estar docente: o reconhecimento do outro na esfera da docência universitária. 2021.

WAGNER, L.; CARLESSO, J. P. P. Profissão docente: um estudo do abandono da carreira na contemporaneidade. Research, Society and Development, v. 8, n. 6, p. e386968, 2019.

WALTERMANN, Martha Eliana; MARTINS, Maria Isabel Morgan; GEDRAT, Dóris. Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade, v. 9, n. 19, p. 175-194, 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações. 2013.

WIKIPÉDIA. Campi das universidades estaduais da Bahia. 2012. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Campi_das_universidades_estaduais_da_Bahia.svg. Acesso em: 17 fev. 2025.

ANEXOS

Anexo A – Parecer Consubstanciado Do CEP

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DA BAHIA - UNEB

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Indicadores de saúde, qualidade de vida e formação de docentes, discentes e profissionais da educação: estudo comparativo entre gêneros

Pesquisador: Berta Leni Costa Cardoso

Área Temática:

Versão: 8

CAAE: 43789015.4.0000.0057

Instituição Proponente: Universidade do Estado da Bahia

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.306.315

Apresentação do Projeto:

A emenda tem o objetivo de:

Justificativa da Emenda:

"Venho informar que o projeto guarda-chuva aqui submetido consta como pesquisadores responsáveis, além de mim, profa. Dra. Berta Leni Costa Cardoso, o professor doutor Cláudio Pinto Nunes, devidamente cadastrado na Plataforma Brasil e neste projeto. Solicito a inclusão do nome deste professor no parecer como pesquisador responsável também. Segue novos objetivos, instrumentos e autorização de instituição coparticipante para apreciação com o objetivo de ampliar as pesquisas do projeto guarda-chuva "Indicadores de saúde, qualidade de vida e formação de docentes, discentes e profissionais da educação: estudo comparativo entre gêneros". A autorização coparticipante que segue em anexo trata-se de uma pesquisa com o objetivo de analisar: Qualidade de vida e adoecimento do docente do ensino superior no contexto da pandemia da covid-19. A percepção dos servidores técnico-administrativos em relação à formação e os impactos na qualidade de vida. Demais objetivos para ampliação da pesquisa: Analisar a qualidade de vida de professores como trabalhadores dos programas de pós-graduação em Educação no contexto da Bahia. Analisar a qualidade de vida e adoecimento do docente que também atua em hospital na linha de frente contra a pandemia da Covid-19. Compreender os fatores emocionais e as condições de trabalho que contribui para o adoecimento psíquico de

Endereço: Avenida Engenheiro Oscar Pontes s/n, antigo prédio da Petrobras 3º andar, sala 1, Água de Meninos,
Bairro: Água de Meninos **CEP:** 40.460-120
UF: BA **Município:** SALVADOR
Telefone: (71)3612-1330 **Fax:** (71)3612-1330 **E-mail:** cepuneb@uneb.br

Anexo B - Questionário de Valorização Docente (Q-VD) – Adaptado aos Docentes do Ensino Superior

A valorização dos profissionais da educação perpassa por quatro categorias diretamente ligadas ao trabalho que podem interferir de maneira positiva ou negativa nos resultados educacionais, ao considerar que um ambiente de trabalho com condições adequadas para desenvolver as atividades bem como a formação, a carreira e as questões salariais são essenciais para a qualidade na educação. Dessa forma, em consonância com a Conferência Nacional de Educação (CONAE/2018), a valorização desses profissionais está imbuída na formação, carreira, remuneração e condições de trabalho e saúde. Diante disso, esse questionário tem o objetivo de coletar dados sobre elementos concernentes à valorização docente.

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. **Qual o sexo biológico do(a) Sr(a)?** ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro

2. **Qual a sua idade (em anos completos)?** _____

3. **Qual o seu estado Civil?** _____

4. **Quantos filhos o(a) Sr.(a) tem?** _____

CARACTERISTICAS PROFISSIONAIS

2.1 **Qual(ais) a(s) sua(s) área(s) de formação?**
( ) Linguagens ( ) Ciências da natureza
( ) Matemática ( ) Ciências humana

2.2 **Há quantos anos o(a) Sr.(a) atua na docência universitária?** _____

2.3 O(a) Sr.(a) atua em quantas instituição(ões) de ensino superior? _____
_____

2.4 Em qual(ais) modalidade(es) da graduação você trabalha?
( ) Licenciatura ( ) Bacharelado

2.5 Você trabalha na pós graduação?
( ) Sim, Strictu Sensu
( ) Sim, Latu Sensu
( ) Não

2.6 Qual a esfera da instituição em que o(a) Sr.(a) atua (principal vínculo)?
( )Municipal

( ) Estadual
( ) Federal
( ) Privado

2.7 Há quantos anos atua na instituição?

_____

2.8 Em qual campus você é lotado?

( ) Salvador — Campus I
( ) Alagoinhas — Campus II
( ) Juazeiro — Campus III
( ) Jacobina — Campus IV
( ) Santo Antônio de Jesus — Campus V
( ) Caetité — Campus VI
( ) Senhor do Bonfim — Campus VII
( ) Paulo Afonso — Campus VIII
( ) Teixeira de Freitas - Campus X
( ) Barreiras — Campus IX
( ) Serrinha — Campus XI
( ) Guanambi — Campus XII
( ) Itaberaba — Campus XIII
( ) Conceição do Coité — Campus XIV
( ) Valença — Campus XV
( ) Irecê — Campus XVI
( ) Bom Jesus da Lapa — Campus XVII
( ) Eunápolis — Campus XVIII
( ) Camaçari — Campus XIX
( ) Brumado — Campus XX
( ) Ipiaú — Campus XXI
( ) Euclides da Cunha — Campus XXII
( ) Seabra — Campus XXIII
( ) Xique-Xique — Campus XXIV
( ) Lauro de Freitas - Campus XXV
( ) Jeremoabo - Campus XXVI
( ) Canudos - Campus XXVII

2.9 Você reside no mesmo município em que está localizado o departamento que trabalha (em que esta lotado)?

( ) Sim
( ) Não

2.10 Você colabora/atua em outro campus?

3 **( ) Sim**
4 **( ) Não**

2.11 Em qual colegiado você está alocado(a)?
_____

2.12 Coloque a distância (em km) entre o seu campus e onde você colabora/atua.
_____

3.1 O(a) Sr.(a) é associado(a) ao sindicato? ( )Sim ( )Não ( )Não sei

3.2 O(a) Sr.(a) é ativo na luta sindical por melhorias na profissão?
( )Sim ( )Parcialmente ( )Não

3.3 O(a) Sr.(a) conhece as políticas de valorização docente?
( )Sim ( )Parcialmente ( )Não

CATEGORIAS DA VALORIZAÇÃO

4 FORMAÇÃO

4.1 Qual o seu grau de formação?
( ) Especialização
( ) Mestrado
( ) Doutorado
( ) Doutorado
( ) Pós-Doutorado

4.2 A disciplina que o(a) Sr.(a) leciona é coerente com sua formação?
( )Sim ( )Não

4.3 Há quanto tempo o(a) Sr(a) realizou a última formação continuada (especialização, mestrado, doutorado, dentre outras)
_____

4.4 Qual(ais) tipo(s) de instituição(ões) o(a) Sr.(a) recorreu para realizar a (as) formação (ões) continuada (especialização, mestrado, doutorado...)?

( ) Pública presencial ( ) Pública a distância ( ) Privada presencial

( ) Privada a distância ( ) Outra:_____

4.5 No quadro abaixo o(a) Sr.(a) irá marcar "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não nas questões referentes às **CONDIÇÕES QUE REALIZOU A SUA FORMAÇÃO CONTINUADA.**

CONDIÇÕES PARA A FORMAÇÃO CONTINUADA	**S**	**P**	**I**	**N**
1. Teve/tem o apoio da instituição				
2. Conseguiu licença (se a resposta consistir em não pule para a 5)				
3. A licença adquirida feriu o direito a aposentadoria na contagem dos anos				
4. O salário foi reduzido por conta da licença				
5. Tem tempo suficiente para os estudos				
6. A secretaria oferece cursos para aperfeiçoar a formação				

4.6 Enumere no quadro abaixo o grau de **RELEVÂNCIA SOBRE A SUA MOTIVAÇÃO PARA A FORMAÇÃO CONTINUADA** de acordo com a importância das questões que são abordadas, no qual, 0 equivale a sem importância, 1 pouco, 2 médio e 3 alto.

MOTIVOS PARA A FORMAÇÃO CONTINUADA	**0**	**1**	**2**	**3**
1. Melhorias salariais				
2. Aperfeiçoamento na atuação da prática pedagógica				
3. Novas metodologias de ensino				
4. Atender as necessidades específicas do alunado				
5. Exigências da instituição				
6. Maiores oportunidade de atuação na educação				
7. Assumir cargos específicos na instituição				
8. Apreço pelos estudos				
9. Atender as novas demandas sociais e políticas para o ensino				
10. Crescimento teórico-científico na área de atuação				
11. Valorização/reconhecimento profissional				
12. Atualizar sobre conteúdos e perspectivas teóricas na área de atuação				
Outros:				

5 CARREIRA

5.1 Qual o seu tipo de vínculo empregatício:

( ) Efetivo/concursado-pular para 2.3 ( ) Contrato temporário ( ) Presta serviço sem contrato por horas/aulas ministradas ( ) Outro:_____

5.2 Se o seu vínculo empregatício é por contrato temporário ou de prestação de serviço, responda as considerações do quadro abaixo **SOBRE SEUS DIREITOS NA CARREIRA** com "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não, de acordo com o que diz cada questão.

DIREITOS NA CARREIRA PARA CONTRATADOS	**S**	**P**	**I**	**N**
1. Recebe décimo terceiro				
2. Tem férias				
3. O salário corresponde ao piso				
4. Cumpre o que determina a lei em relação à destinação máxima de 2/3 da carga horária para atividades de interação com os alunos				
5. Seus direitos trabalhistas são iguais aos dos efetivos				

5.3 A UNEB possui plano(s) que possibilitam a ascensão na carreira:

( )Sim ( )Não

5.4 Qual(is) opção(ões) abaixo é(são) a(as) principal(is) maneira(s) de ascensão na sua carreira?

( )Avaliações ( )Premiações/bonificações pelo desempenho profissional ( )Qualificação profissional (especialização, mestrado,...)

( )Outra/Qual? _____

5.5 O(a) Sr.(a) está satisfeito(a) com as medidas que possibilitam o avanço na carreira?

( )Sim ( )parcialmente ( )Não

5.6 Classifique a **SATISFAÇÃO DO(A) SR.(A) EM RELAÇÃO À SUA CARREIRA** enumerando os itens do quadro abaixo conforme a sua percepção, em que 0 é totalmente negativo, 1 pouco, 2 médio e 3 alto.

SATISFAÇÃO COM A CARREIRA				
1. O(a) Sr.(a) se sente realizado(a) profissionalmente				
2. Tem desejos constantes de desistir da profissão				
3. Desistiria da profissão quando oportuno				
4. Recomendaria sua profissão aos alunos, amigos e familiares				
5. Sente-se responsabilizado(a) pelo sucesso ou fracasso dos alunos				

6. Considera sua carreira atrativa				
7. Sente-se culpabilizado(a) pelos resultados na educação				
8. Considera a profissão valorizada				
9. O(a) Sr.(a) se sente cansado(a) emocionalmente com o trabalho				

Tem alguma consideração que você gostaria de realizar sobre a carreira?

_____
_____
_____

6 REMUNERAÇÃO

6.1 Qual a sua média salarial liquida em salários mínimos?

( ) um salário mínimo ( ) Três salários mínimos ( ) Cinco salários mínimos
( ) Dois salários mínimos ( ) Quatro salários mínimos ( ) Mais de cinco salários mínimos

6.2 Qual a posição da sua renda na família? ( ) Única ( ) Principal ( ) Complementar

6.3 Em relação ao **SALÁRIO** do(a) Sr.(a) responda o quadro abaixo com "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não de acordo com o que é pontuado em cada questão.

QUESTÕES SALARIAIS				
1. Ocorre atraso no pagamento do salário				
2. A formação e titulação acadêmica são consideradas para o aumento salarial				
3. O tempo de serviço é um fator considerado no aumento salarial				
4. Professores com níveis de formação diferentes recebem salários diferentes				
5. O desempenho profissional é um critério para bonificações				
6. Está satisfeito com o seu salário				
7. Seu salário atende suas necessidades existenciais (alimentação, moradia, transporte, lazer, entretenimento, dentre outras)				
8. Considera o salário um atrativo na profissão				

Tem alguma consideração que você gostaria de realizar sobre a remuneração?

_____
_____
_____

7 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE

7.1 Qual a sua carga horária de trabalho semanal? _____

7.2 Sobre a **INFRAESTRUTURA** da instituição em que o(a) Sr.(a) atua responda as questões do quadro abaixo com "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não de acordo com o que é pontuado.

INFRAESTRUTURA DA ESCOLA				
1. Possui saneamento básico				
2. Possui biblioteca				
3. Possui laboratório de informática				
4. Possui refeitório				
5. Possui água potável				
6. Possui ventilador ou ar condicionado na sala de aula				
7. Possui energia elétrica				
8. Possui sala para professores				
9. Possui sala para a direção				
10. Possui quadra esportiva				
11. Possui quadra esportiva coberta				
12. Possui local de descanso para os alunos				
13. Quando chove tem goteiras nas salas				
14. Tem barulhos que interferem no bom andamento das aulas				
15. Possui carteiras adequadas para os alunos				
16. Possui cadeiras e mesas adequadas/boas condições para os professores				
17. Possui boa iluminação				
18. Considera a instituição que atua em boas condições na estrutura				

7.3 Em relação aos **EQUIPAMENTOS E O SUPORTE PEDAGÓGICO** da instituição em que o(a) Sr.(a) atua assinale "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não nas questões tratadas no quadro abaixo.

EQUIPAMENTOS E SUPORTE PEDAGÓGICO	**S**	**P**	**I**	**N**
1. Possui livro didático				
2. Possui acesso à internet				
3. Possui materiais necessários para realização das aulas				
4. Possui quadro branco				
5. Os alunos têm acesso a computadores				
6. A instituição conta com acompanhamento de psicólogo				
7. A instituição tem psicopedagogo desenvolvendo trabalho				
8. A instituição conta com assistente social				

9. A instituição possui apoio pedagógico nos planejamentos em sua área de atuação				

7.4 Para analisar a **JORNADA DE TRABALHO** do(a) Sr.(a) assinale a opção "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não de acordo com o que apresenta cada questão do quadro abaixo.

JORNADA DE TRABALHO	S	P	I	N
1. Realiza outra atividade remunerada fora da docência				
2. Possui alunos com necessidades especiais				
3. Conta com apoio em sala para alunos com necessidades especiais				
4. Os horários de Atendimento e orientação à estudantes				
5. Os horários de AC são garantidos semanalmente				
6. Utiliza o tempo em casa para realizar tarefas da docência				
7. O tempo dedicado ao trabalho interfere na vida pessoal (momentos com a família, amigos, de lazer, hobby)				
8. Tem alguém que ajuda nos afazeres domésticos				

7.5 Ainda sobre a **JORNADA DE TRABALHO** responda as questões do quadro abaixo com a quantidade/número que corresponde a cada quesito na rotina de trabalho do(a) Sr.(a).

JORNADA DE TRABALHO	Nº
1. Leciona em quantas turmas	
2. Leciona em quantos segmentos de ensino (ano letivo)	
3. Possui em média quantos alunos por turma	
4. Trabalha em quantos turnos	
5. Ministra quantas aulas semanalmente	
6. Ministra quantas disciplinas	

7.6 Para tratar das **RELAÇÕES NO TRABALHO** do(a) Sr.(a) assinale no quadro abaixo com o "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não em cada questão abordada.

RELAÇÕES NO TRABALHO				
1. Possui boa relação com os colegas de trabalho				
2. Possui boa relação com os alunos				
3. Possui boa relação com os pais de alunos				
4. Possui boa relação com a coordenação/direção				

5. Já sofreu agressão física e/ou verbal no ambiente de trabalho por alunos				
6. Já sofreu agressão física e/ou verbal no ambiente de trabalho por colegas de trabalho				
7. Já sofreu assédio moral				
8. Sente-se seguro no ambiente de trabalho				
9. A instituição possui uma gestão democrática				

7.7 Para pontuar sobre a **SAÚDE** do(a) Sr.(a) assinale no quadro abaixo o "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não em relação aos questionamentos abordados.

ADOECIMENTO DOCENTE	**S**	**P**	**I**	**N**
1. Possui dores musculares				
2. Possui dores nas articulações				
3. Tem problemas de locomoção				
4. Tem problemas vocais				
5. Tem problemas na coluna				
6. Já foi diagnosticado(a) com transtornos mentais (estresse, depressão, bournout, dentre outros)				
7. Possui alguma Doença Crônica Não Transmissível (DCNT), ou seja, doenças cardiovasculares, respiratórias, metabólicas, diabetes, hipertensão, câncer.				
8. Tem problema de saúde que interfere na atuação docente				
9. Já solicitou licença/afastamento do trabalho por problemas de saúde				
10. Já deixou de pedir licença/afastamento por medo de interferir na aposentadoria				

7.8 O quadro abaixo pontua alguns assuntos que podem contribuir na **PREVENÇÃO DO ADOECIMENTO**, portanto, assinale com "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não de acordo a realidade do(a) Sr.(a) com o que fala cada questão.

PREVENÇÕES PARA O ADOECIMENTO	**S**	**P**	**I**	**N**
1. Tem plano de saúde				
2. Realiza exames com frequência para acompanhar o estado de saúde				
3. A instituição em que atua oferece serviços psicológicos				
4. O Estado e/ou município em que atua possui políticas públicas específicas para cuidar da saúde dos docentes				

5. Possui assistência médica assegurada pelo ente federado em que atua				
6. Tem uma alimentação saudável				
7. Pratica alguma atividade física (caminhada, corrida, natação, hidroginástica, futebol, dança, musculação, dentre outras)				

Tem alguma consideração que você gostaria de realizar sobre as condições de trabalho e saúde ou algum problema de saúde que gostaria de mencionar?

_____
_____
_____

8 PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE A VALORIZAÇÃO

8.1 Com o objetivo de conhecer a **PERCEPÇÃO DO(A) SR.(A) SOBRE A VALORIZAÇÃO DOCENTE** o quadro abaixo pontua algumas questões, dessa forma, assinale de acordo com a sua compreensão "S" para sim, "P" para parcialmente, "I" para insuficiente ou "N" para não.

CONSIDERAÇÕES SOBRE A VALORIZAÇÃO				
1. O(a) Sr.(a) acredita que ocorre uma valorização				
2. As políticas existentes são suficientes para que ocorra a valorização				
3. As políticas Públicas voltadas para a valorização são cumpridas no ente federado em que você atua				
4. O(a) Sr.(a) se sente valorizado(a) enquanto profissional da educação				

Tem alguma consideração que gostaria de realizar sobre a valorização?

_____
_____
_____

O questionário termina por aqui.
Agradecemos sua colaboração!