

# Valorização Docente e os Impactos na Saúde em Tempos de Pandemia

Vanilda Batista Ribeiro<sup>1</sup>  Berta Leni Costa Cardoso<sup>2</sup> 

## Resumo

O objetivo deste estudo consiste em avaliar a valorização do trabalho docente e identificar os impactos na saúde dos docentes em meio a pandemia da covid-19. Trata-se de um estudo descritivo com abordagem quantitativa e qualitativa, realizado com 27 docentes da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – DEDC Campus XII – Guanambi (BA). Para a coleta de dados, utilizou-se o Questionário de Valorização Docente (QVD). Os dados foram analisados pelo programa SPSS, versão 21, e para as análises inferenciais foram consideradas o nível de significância  $p < 0,05$ . Prevaleram os docentes da área da Educação Física (40,7%), com idades que variam entre 33 e 60 anos, com renda mensal de mais de cinco salários mínimos (55,6%), em que 40,7% são doutores e 25,9% dos estão em processo de formação continuada. Predominam os professores efetivos/concursados (77,8%) e os demais contrato temporário. Revela-se que o incentivo salarial é baixo na formação continuada, e se sentem sobrecarregados, sendo que 29,6% se sentem emocionalmente cansados com o trabalho. No que concerne a remuneração, os docentes não estão satisfeitos com o salário, e para eles, esse é um dos principais fatores que caracterizam a desvalorização. Além disso, as condições de trabalho impactam significativamente na saúde dos mesmos, principalmente na pandemia, em que não são oferecidos aparatos tecnológicos e capacitação adequada, causando nos docentes problemas como ansiedade, estresse, insônia e outros. Conclui-se que a classe não se sente valorizada, os salários precisam ser ajustados, e há a necessidade da promoção de políticas públicas para a real valorização docente.

**Palavras-chave:** Valorização, Docente, Saúde, Pandemia.

## Teacher Valuation and the Impacts on Health in Times of Pandemic

### Abstract

Teacher Valuation and the Impacts on Health in Times of Pandemic The objective of this study is to evaluate the valuation of teaching work and identify the impacts on the health of teachers in the midst of the covid-19 pandemic. This is a descriptive study with a quantitative and qualitative approach, carried out with 27 professors from the State University of Bahia (UNEB) – DEDC Campus XII – Guanambi (BA). For data collection, the Teacher Appreciation Questionnaire (QVD) was used. Data were analyzed using the SPSS program, version 21, and for the inferential analyzes, the significance level of  $p < 0.05$  was considered. Teachers in the field of Physical Education prevailed (40.7%), aged between 33 and 60 years, with a monthly income of more than five minimum wages (55.6%), in which 40.7% are doctors and 25.9% are in the process of continuing education. Permanent professors/contested professors predominate (77.8%) and the other temporary contract. It turns out that the salary incentive is low in continuing education, and they feel overwhelmed, with 29.6% feeling emotionally tired with work. With regard to remuneration, professors are not satisfied with the salary, and for them, this is one of the main factors that characterize devaluation. In addition, working conditions significantly impact their health, especially in the pandemic, when technological devices and adequate training are not offered, causing problems such as anxiety, stress, insomnia and others in teachers. It is concluded that the class does not feel valued, wages need to be adjusted, and there is a need to promote public policies for the real appreciation of teachers.

**Keywords:** Appreciation, Teacher, Health, Pandemic.

<sup>1</sup> Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Guanambi, Brasil. E-mail: vanildar11@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Guanambi, Brasil. E-mail: bertacostacardoso@yahoo.com.br

## El Reconocimiento Docente y los Impactos en la Salud en Tiempos de Pandemia

### Resumen

El presente estudio tiene como objetivo evaluar la valoración de la labor docente e identificar los impactos en la salud de los docentes en medio de la pandemia del covid-19. Se trata de un estudio descriptivo con abordaje cuantitativo y cualitativo, realizado con 27 profesores de la Universidad del Estado de Bahía (UNEB) – DEDC Campus XII – Guanambi (BA). Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Apreciación del Profesor (QVD). Los datos fueron analizados con el programa SPSS, versión 21, y para los análisis inferenciales se consideró el nivel de significancia de  $p < 0,05$ . Predominaron los docentes del área de Educación Física (40,7%), con edades entre 33 y 60 años, con ingreso mensual superior a cinco salarios mínimos (55,6%), de los cuales el 40,7% son médicos y el 25,9% están en proceso de continuar. educación. Predominan los profesores titulares/profesores impugnados (77,8%) y el resto de contrato temporal. Resulta que el incentivo salarial es bajo en la educación continua y se sienten abrumados, con un 29,6% sintiéndose emocionalmente cansados con el trabajo. En cuanto a la remuneración, los profesores no están satisfechos con el salario, y para ellos, este es uno de los principales factores que caracterizan la devaluación. Además, las condiciones de trabajo impactan significativamente en su salud, especialmente en la pandemia, cuando no se les ofrecen los dispositivos tecnológicos y la capacitación adecuada, provocando problemas como ansiedad, estrés, insomnio y otros en los docentes. Se concluye que la clase no se siente valorada, es necesario ajustar los salarios y hay necesidad de promover políticas públicas para la valorización real de los docentes.

**Palabras clave:** Apreciación, Profesor, Salud, Pandemia.

## INTRODUÇÃO

O trabalho do docente impacta significativamente no progresso do país, a valorização deste profissional é imprescindível para a garantia de uma educação de qualidade. Valorizar o trabalho do professor significa dar-lhes condições dignas para o exercício da sua função, algo essencial para superar a precariedade do trabalho (SOUSA *et al.*, 2020). A falta de alguma dessas condições pode prejudicar a saúde docente (CASTRO NETA, 2020) e a eficácia do seu trabalho (PAZ *et al.*, 2020).

Segundo Azevedo *et al.* (2022), o professor qualificado, melhor remunerado e respeitado profissionalmente, sente-se mais valorizado e, conseqüentemente, realiza um trabalho mais eficaz. Ainda conforme os autores, a valorização se dá a partir da ingresso por meio de concurso público, uma jornada de trabalho adequada, tempo para planejamento e estudos, estrutura de trabalho e salário condizentes com sua formação.

As políticas de valorização docente, ocasionadas pela luta e organizações de sindicatos pela categoria, respondem às demandas do professor e propõem a sua valorização. Estas propostas estão determinadas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) regida pela Lei nº 9.394/96 (BRASIL, 1996), artigo 67, incisos I a VI:

- I. Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III. Piso salarial profissional;

- IV. Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI. Condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, s. p.).

No entanto, estas propostas não condizem com a realidade dos professores brasileiros, principalmente na conjuntura do governo Bolsonaro em que houve um verdadeiro desmonte na educação, tais como: cortes drásticos de verbas, principalmente dos recursos federais, que afetaram todos os níveis de ensino; iniciativa à privatização das universidades; militarização das escolas e reajuste do piso salarial do magistério menor que o do salário mínimo.

À vista disso, fica evidente o descaso com a educação e a desvalorização docente. Para Jacomini, Alves e Camargo (2015), o aumento da jornada de trabalho, a baixa remuneração e as condições precárias de funcionamento das escolas públicas desenharam um cenário de crescente desvalorização docente. Com a pandemia da covid-19, esses problemas se intensificaram dificultando ainda mais a vida dos professores.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (ONU) declarou que a covid-19 se tornou uma pandemia, este foi um fenômeno imprevisível, pois, apesar de já ter existido outros surtos de doenças, o SARS-Cov-2 (covid-19) é um vírus altamente contagioso transmitido entre humanos, que já matou mais de 5 milhões de pessoas no mundo. As medidas tomadas com intuito de reduzir a disseminação do vírus afetou abruptamente a vida das pessoas.

A transmissão do vírus da covid-19 acontece principalmente por gotículas respiratórias, mas também por gotículas presentes no ar e contato. Os sintomas podem ser leves do mesmo modo que pode levar a morte do indivíduo, pois cada organismo reage à doença de formas diferentes. (WU *et al.*, 2020)

Com a proibição de aglomerações, diversas atividades foram adaptadas para que ocorressem de forma remoto. O *home office* se tornou um termo muito adotado sendo a melhor forma de manter o trabalho estando dentro de casa, onde o colaborador atua a distância utilizando tecnologias como internet e computador, por exemplo. Desse modo, assim como grande parte das instituições educacionais, as universidades aderiram ao Ensino Remoto Emergencial (ERE), que se trata de uma solução temporária, permitindo à comunidade acadêmica manter suas atividades no contexto de pandemia.

Em circunstâncias normais, o trabalho docente 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). Com a pandemia ficam ainda mais escancaradas as dificuldades encontradas pelos mesmos, que vão além dos problemas já vivenciados em seu cotidiano.

Os professores passaram por uma grande mudança de rotina, onde o ofício é introduzido nos momentos de lazer gerando precarização e intensificação do trabalho. A vista disso, Rodrigues *et al.* (2020) inteiram que os docentes se esforçam à exaustão, sacrificando o lazer em favor do trabalho, e isso tem gerado consequências para a saúde. Para mais, Franco *et al.* (2022) salientam que a utilização do espaço doméstico se tornou uma nova forma de precarizar o trabalho dos professores, pois dividir simultaneamente as atividades profissionais e familiares pode trazer sérios riscos à saúde.

A pandemia contribuiu consideravelmente para a precarização do trabalho docente gerando consequências para a saúde física e mental (MANGABEIRA; FONSECA; SOUZA, 2022). Além dos problemas de saúde físicos que podem ser gerados ou agravados com a pandemia, em que as pessoas não saem de casa para se exercitarem, por exemplo, essas condições também podem provocar problemas de saúde mental como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout.

Conforme Carlotto e Câmara (2008), a síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial decorrente de uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho, que envolve também exaustão emocional e baixa realização do trabalho. O estresse contínuo, a grande carga horária de trabalho, além das atividades extraclasse são os maiores fatores de risco para o desenvolvimento de Burnout em docentes (CARLOTTO, 2002).

A saúde/adoecimento do(a) docente está diretamente relacionada a valorização do seu trabalho, que ocorre em cinco dimensões: formação (inicial e continuada), carreira, salário, condições de trabalho e saúde (CASTRO NETA, 2020). Souza *et al.* (2021) reforçam que, no contexto pandêmico, os lares se tornaram o ambiente de trabalho em tempo integral, e isso traz consequências ainda pouco exploradas na saúde dos professores. Sendo assim, o objetivo deste trabalho consiste em avaliar a valorização do trabalho docente e identificar os impactos na saúde dos docentes em meio a pandemia da covid-19.

## **METODOLOGÍA**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de campo, segundo Marconi e Lakatos (2003), ela é utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Para Marconi e Lakatos (2003), para a pesquisa de campo deve-se definir as técnicas empregadas na coleta de dados e na determinação da amostra. Neste estudo, o instrumento utilizado para a coleta dos dados foi um questionário validado intitulado Questionário sobre a Valorização Docente (Q-VD) (MOREIRA; MUSSI; CARDOSO, 2022), que objetiva coletar dados sobre elementos concernentes à valorização docente, sendo eles: Identificar o perfil sociodemográfico; conhecer as características profissionais; analisar a formação; analisar a carreira; analisar a remuneração; analisar as condições de trabalho e saúde; avaliar a percepção sobre valorização profissional. Algumas questões foram acrescentadas a fim de entender esses fatores especificamente no contexto pandêmico e outras foram adaptadas ou suprimidas em função do objetivo da presente pesquisa. A coleta de dados aconteceu entre fevereiro e setembro de 2022, o questionário foi realizado virtualmente através do aplicativo *Google Forms*, foi criado um link, e a divulgação foi feita através do aplicativo *WhatsApp* e *E-mails*.

A aplicabilidade se deu após consentimento dos pesquisados que aceitaram participar deste estudo, garantindo-lhes o sigilo de sua identidade. Os pesquisados foram 27 docentes da Universidade do Estado da Bahia – UNEB Campus XII – Guanambi – BA que compõem uma população de 96 professores.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, que tem a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis (GIL, 2008), com abordagem quantitativa e qualitativa. Conforme Gil (2019), a pesquisa quantitativa é baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números e analisadas de modo estatístico, já a abordagem qualitativa está ligada a descrição de um objeto. A pesquisa quantitativa baseia-se no pressuposto de que há uma única realidade objetiva, já a pesquisa qualitativa apoia-se no pressuposto de que a realidade pode ser vista sob múltiplas perspectivas.

Neste estudo, a análise dos dados qualitativos foi feita pela análise do conteúdo das respostas discursivas, e dos dados quantitativos através da estatística descritiva e inferencial por meio do software SPSS. As informações obtidas a partir dos questionários foram inseridas em planilha específica do software SPSS 21 e, posteriormente, analisadas por meio de recursos estatísticos descritivos (frequência simples e percentual) e inferenciais (testes de hipóteses). O teste de correlação utilizado foi o Spearman, para as análises foram consideradas o nível de significância  $p < 0,05$ .

Como critérios de inclusão, foram selecionados os docentes da Universidade do Estado da Bahia – UNEB Campus XII que preencheram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e responderam ao questionário Q-VD, não participaram da pesquisa os docentes que não preencheram o TCLE.

Este estudo fez parte de um projeto Guarda-chuva do projeto intitulado Indicadores de saúde, qualidade de vida e formação de discentes, docentes e profissionais da educação

CAAE: 43789015.4.0000.0057 seguindo aspectos éticos e aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Estado da Bahia – UNEB.

## ANÁLISES E RESULTADOS

### Características da população estudada

A amostra é composta por 27 docentes do departamento de educação campus XII da Universidade do Estado da Bahia: Educação Física (11 professores), Pedagogia (7 professores), Enfermagem (5 professores), Filosofia (1 professor), Farmácia (1 professor), Fisioterapia (1 professor) e Letras (1 professor).

O corpo de educadores da Universidade do Estado da Bahia estava composto por 16 mulheres e 11 homens, com idades que variam entre 33 e 60 anos. Prevaleceu a presença de professores casados/união estável (74,1%), com filhos (75%), que possuem uma renda mensal de cinco salários mínimos (25,9%) ou mais de cinco salários mínimos (55,6%).

No que tange ao nível de formação dos docentes, 11,1% possuem especialização, 44,4% são mestres, e 40,7% são doutores. Houve maior concentração de trabalho no regime 40 horas semanais (70,4%) e 77,8% trabalha apenas em uma instituição.

### Valorização do trabalho docente em uma universidade pública

Dos pesquisados, 66,7% são associados ao sindicato, mas 29,6% destes afirmam não participar ativamente das lutas sindicais por melhorias na profissão, conforme a Tabela 1, e 63% declara conhecer parcialmente as políticas de valorização docente.

**Tabela 1:** Participação ativa na luta sindical por melhorias na profissão

		Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	5	18,5	18,5	18,5
	Parcialmente	14	51,9	51,9	70,4
	Não	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em um estudo com docentes baianos universitários foram encontrados resultados semelhantes, em que 68,3% dos professores eram sindicalizados, no entanto, 42,6% destes consideravam que não havia influência significativa do sindicato nas políticas adotadas pela instituição em que trabalhavam (SILVA *et al.*, 2006). A fragilização das organizações dos trabalhadores e a falta de uma organização sindical que favoreça a liberdade de expressão são fatores de precarização do trabalho docente (DRUCK, 2011; VILELA, GARCIA; VIEIRA, 2013)



Os sindicatos dos trabalhadores da educação são essenciais para melhoria da profissão e manutenção dos direitos, e deixar de participar da vida sindical pode resultar na perda desses direitos. Para Marx (1866), o sindicalismo objetiva a conquista de melhores salários, condições de trabalho e a união da classe trabalhadora. Ele ainda salienta que o sindicato deve apoiar os movimentos sociais e políticos que buscam o fim do capitalismo e, portanto, da exploração.

Ainda sobre a importância dos sindicatos na valorização do trabalho docente, especificamente sobre os sindicatos dos professores da educação superior, entre os anos de 1995 e 2002, através das greves eles impediram a privatização da universidade, lutaram contra a não abertura do concurso público, o sucateamento das infraestruturas e o congelamento de salários (MAUES, 2015).

Como pontuado anteriormente, a valorização do trabalho docente acontece na medida que ele possua condições para o exercício da função, que são: formação, carreira, piso salarial e condições adequadas para o trabalho (SOUSA *et al.*, 2020; CASTRO NETA, 2020).

Na Bahia, a Lei 8.352/2002 determina o Estatuto do Magistério Público das Universidades do Estado, o qual regulamenta o trabalho docente na Universidade do Estado da Bahia, contudo, o mesmo não menciona mecanismos que impactem significativamente na melhoria das condições do ambiente de trabalho e da proteção e promoção da saúde do docente universitário. No que se refere ao docente servidor público, as leis ainda não garantem direitos referentes ao bem-estar laboral, à garantia de um local de trabalho adequado e à prevenção de futuros danos provenientes do desgastante trabalho na docência superior.

No que se refere a formação, a LDB 9394/1996, artigo 62, incisos 1º ao 3º determina que a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério (BRASIL, 1996).

### *Formação inicial e continuada*

Tendo em vista a formação dos docentes deste estudo, a maioria dos pesquisados realizou a formação no curso regular de uma universidade ou faculdade pública presencial, atualmente 25,9% dos pesquisados estão em processo de formação continuada (5 doutorandos e 2 mestrandos). A formação continuada é uma forma de valorizar o trabalho docente, através dela pode-se obter maiores conhecimentos, permitindo ao professor entendimento sobre os dilemas do processo educativo (SILVA; SAMPAIO, 2015).

Além disso, permite também a melhoria da qualidade do ensino, e conseqüentemente a transformação social, uma vez que potencializa a ação docente. Sobre isso, os pesquisados esclarecem que a última formação continuada aconteceu nos últimos 3 anos, em

uma instituição pública presencial, e conforme a Tabela 2, a maioria concorda que recebeu apoio da instituição.

**Tabela 2:** Teve/tem o apoio da instituição para formação continuada

		Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
<b>Válido</b>	<b>Sim</b>	17	63,0	63,0	63,0
	<b>Parcialmente</b>	7	25,9	25,9	88,9
	<b>Não</b>	3	11,1	11,1	100,0
	<b>Total</b>	27	100,0	100,0	

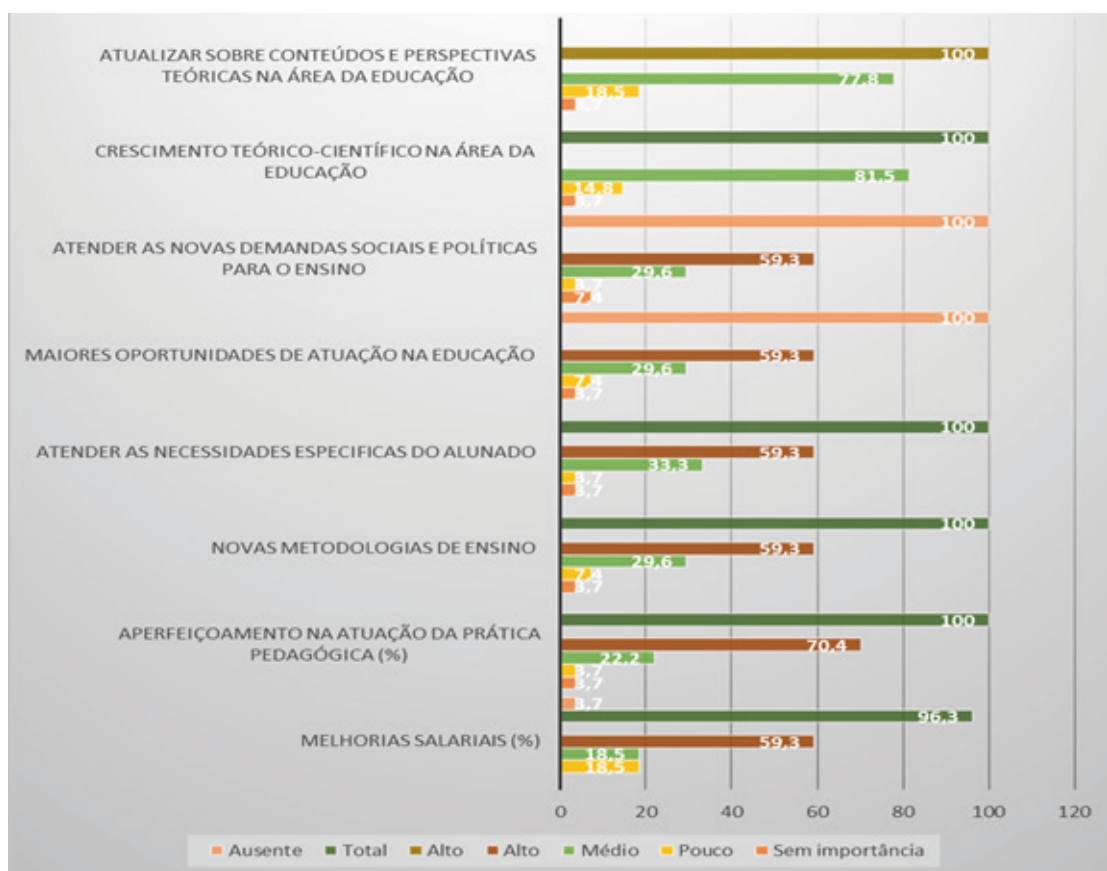
**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

A qualidade do ensino perpassa pela formação docente, e permite que o profissional aja de forma reflexiva em sua prática. Para mais, a formação inicial e continuada deve “proporcionar uma visão sobre a atuação profissional, na qual admite a coerência de atitudes, o respeito às diferenças, e é através dela que se deve fazer a relação da teoria e prática para uma atuação mais segura e adequada” (SANTOS; SANTOS, 2021. p. 79).

Outro fator que contribui para a valorização, é o professor lecionar em disciplinas coerentes com sua formação, pois, quando isso não ocorre, e o profissional precisa trabalhar com disciplinas diversas, há a necessidade de se aprofundar mais nos estudos, causando uma maior demanda de trabalho e, conseqüentemente, num maior desgaste, afetando a saúde e a qualidade do ensino. O rodízio de disciplinas se dá pela lógica de mercado instaurada na educação, que é semelhante à produção industrial, exigindo que o professor realize cada vez mais obrigações, sem a devida capacitação (NUNES, CARDOSO; SOUSA, 2020).

Ainda sobre formação continuada, apenas 16 participantes afirmam ter conseguido licença para tal. Dentre esses, a maioria informa que esta licença não feriu o direito a aposentadoria na contagem de anos, o salário não foi reduzido, e declaram possuir tempo suficiente para estudos. Acerca do nível de relevância de fatores que motivam a formação continuada, o Gráfico 1 demonstra as principais motivações, sendo avaliadas como altamente relevante.



**Gráfico 1:** Motivação para formação continuada

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Percebe-se que uma das principais motivações para a formação continuada é a melhoria salarial. Cada novo degrau da formação continuada (especialização, mestrado e doutorado) resulta em um aumento salarial, ou seja, quanto maior a qualificação maior será o salário. Dessa maneira, analisando as principais motivações demonstradas no Gráfico 1, algumas formas de motivar o docente é garantindo-lhe benefícios pessoais e financeiros, estabelecendo políticas de progressão salarial, planos de carreira e possibilidade de ascensão.

Contudo, um dos participantes salienta que a busca pela qualificação profissional deve ser constante, ainda que não haja valorização financeira por conta disso. Através desta colocação fica subtendido um antigo princípio de que o professor deve trabalhar por amor, princípio este que contribui para a precarização do trabalho docente. Sousa *et al.* (2021) lembram que esse discurso é comum durante reivindicações em prol da valorização docente, e também que durante as crises econômicas os docentes são os mais prejudicados, tendo seus salários congelados, perda de gratificações e alterações nos planos de carreiras do magistério.

Com isso, admite-se que a formação continuada é essencial para a valorização do trabalhador docente, pois dessa forma são garantidas melhorias salariais, a potencialização

da sua prática pedagógica, novas metodologias de ensino, dentre outras. A formação continuada também é fundamental para a melhoria da qualidade da educação no país, de modo que, professores mais capacitados realizam seu trabalho com maior efetividade.

### *Carreira*

No que diz respeito à carreira, o vínculo empregatício de 77,8% é efetivo/concursado, e os demais contrato temporário. Dentre os contratados, todos declaram receber décimo terceiro e possuir férias. Contudo, a maioria informa que os seus direitos trabalhistas não são iguais aos dos efetivos. Conforme Piovezan (2017), a flexibilização das formas de contratação é um dos elementos constitutivos da precarização do trabalho docente.

Outrossim, 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).

Para Ruza *et al.* (2015), essa condição é nociva para a continuidade do desenvolvimento profissional, o bem-estar dos docentes e de seus familiares, também dificulta o desenvolvimento dentro da própria instituição. No entanto, o estudo Silva *et al.* (2021) evidenciou que os professores contratados apresentaram menores chances tanto de indiferença quanto de insatisfação com o trabalho. Já, em outro estudo com professores do estado do Paraná evidenciou que entre os aspectos que geram insatisfação no trabalho, está a situação de serem temporários. (FURTADO; MEDEIROS, 2019)

Ademais, muitas vezes, a existência de vínculos formais e o elevado grau de qualificação não têm sido suficientes para proteger os trabalhadores da condição precarizada, como pode ser notado na maioria das instituições públicas de ensino superior (BORSOI, 2012).

Do mesmo modo, tanto os efetivos quanto contratados admitem que a instituição possui planos que possibilita a ascensão na carreira, no entanto, apenas 18% declaram estar satisfeitos com essas medidas. E para eles, a principal maneira de ascensão é a qualificação profissional. Essa mesma insatisfação é verificada nos docentes do ensino superior de Minas Gerais, pois, 49,2% consideram o plano de carreira ruim, e essa insatisfação decorre de sua má aplicabilidade ser um empecilho à ascensão profissional (RUZA *et al.*, 2015). Isso acaba tornando o plano de carreira um fator de descontentamento, ao invés de motivar a formação continuada.

No que se refere à satisfação com a carreira, revela-se que a maior parte dos docentes se sente realizado profissionalmente, não deseja desistir da profissão, e recomendaria

para alunos, familiares e amigos. Contudo, 40,7% consideram a carreira pouco atrativa, e a maioria acha que a profissão não é valorizada. Sobre isso, Borsoi (2012) destaca que fatores que precarizam o trabalho docente estabelece uma percepção negativa do mesmo.

**Tabela 3:** Satisfação em relação à carreira

		Sente realizado profissionalmente (%)	Tem desejo constante de desistir da profissão (%)	Considera a profissão valorizada (%)
Válido	Totalmente negativo	3,7	70,4	44,4
	Pouco	14,8	14,8	40,7
	Médio	29,6	3,7	14,8
	Alto	51,9	11,1	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os participantes reiteram que, apesar da profissão docente ser responsável pela formação das demais, ainda é feminizada e pouco valorizada. O incentivo salarial é baixo na formação continuada, principalmente na rede estadual de ensino, e se sentem sobrecarregados, sendo que 29,6% se sentem emocionalmente cansados com o trabalho.

A respeito da feminização, Yannoulas (2013) explica que pode ser definida sob duas perspectivas, em que o significado quantitativo se refere a um grande número de pessoas do sexo feminino em uma determinada ocupação, e o qualitativo se trata de uma caracterização da profissão culturalmente ligada às representações femininas na sociedade.

Essa feminização da profissão docente é historicamente responsável pela desvalorização da mesma, na medida que ainda hoje, quando algo é relacionado ao feminino perde totalmente o prestígio e credibilidade. Os estereótipos de gênero estão relacionados a uma visão negativa das competências femininas, acarretando na baixa remuneração salarial, más condições de trabalho e menor prestígio (YANNOULAS, 2013; REIS, MARCH, 2021).

Assim como afirmado nesta pesquisa, e na maioria das pesquisas realizadas em todo o país, um estudo com professores baianos confirma a predominância das mulheres na profissão docente, e os autores explicam que essa condição está relacionada ao processo histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho através da docência (PAZ *et al.*, 2021). Apesar das conquistas das mulheres, especificamente pelo direito ao exercício profissional, elas ainda são culturalmente responsáveis pelos afazeres domésticos, caracterizando a dupla e até tripla jornada de trabalho, o que gera sobrecarga e adoecimento físico e mental das mesmas.

Somado a isso, neste estudo, apenas 7 das 16 docentes do sexo feminino afirmam possuir alguém para ajudar nos afazeres domésticos. Essa condição de sobrecarga se intensificou na pandemia, em que as pessoas passavam mais tempo dentro de casa, principal-

mente os filhos, pelas aulas remotas. Para mais, neste estudo, apenas um dos pesquisados não possui filhos, e considerando que na maioria dos lares brasileiros o cuidado com as crianças ainda é função exclusiva das mães, o cotidiano das docentes do sexo feminino na pandemia se tornou ainda mais exaustivo e opressivo (SOUZA *et al.*, 2021).

Nesta pesquisa, a maioria das docentes possuem filhos (62,5%), destas, 90% possuem especialização ou mestrado, já, das que não têm filhos, 66,6% são doutoras. Lopes, Dellazzana e Boeckel (2014) podem explicar esse dado, reiterando que pode existir uma tendência de a mulher adiar a maternidade considerando o tempo dedicado à qualificação profissional e um bom planejamento antes de ter filho.

Ainda, em um estudo comparativo com docentes de instituições superiores públicas e privadas são encontrados resultados parecidos. Oliveira *et al.* (2015) concluíram que as docentes que possuem filhos têm mais complicações pessoais e profissionais. Os autores ainda revelam que as docentes do sexo feminino da universidade pública possuem menos filhos, e essas possuem maior titulação comparadas às da instituição privada. E explica, que isso pode estar relacionado ao fato de essas professoras terem dedicado mais tempo à carreira e aos estudos, o que pode ter levado ao adiamento da maternidade.

Sendo assim, entende-se que a qualificação profissional é a melhor forma de ascensão na carreira, e tanto os efetivos quanto os contratados não estão satisfeitos com as medidas de ascensão por parte da instituição. Para além, por ser uma profissão feminizada, a carreira docente não é valorizada, gera sobrecarga física e mental principalmente das docentes do sexo feminino, e, portanto, não é considerada como atrativa.

### *Remuneração*

A média salarial líquida da maioria dos docentes está entre mais de cinco salários mínimos (55,6%) e cinco salários mínimos (25,9%), e a posição na renda familiar se distribui de forma similar entre única (29,6%), principal (37%) e complementar (33,3%). A instituição educacional em que atuam possui Plano de Cargo Carreira e Remuneração (PCCR) próprio aos profissionais da educação (85,2%).

Sobre questões salariais, é esclarecido que não há atrasos nos pagamentos, a formação e titulação acadêmica e o tempo de serviço são consideradas para o aumento salarial, e professores com níveis de formação diferentes recebem salários diferentes. Também, 74% concordam que o desempenho profissional não é um critério para bonificações, apenas 7,4% estão satisfeitos com o salário e 29% informam que o salário não atende às necessidades existenciais como moradia, alimentação, transporte e lazer.

Tabela 4: Questões salariais

		A titulação acadêmica é considerada para aumento salarial (%)	O Salário atende às necessidades existenciais (%)	O Tempo de serviço é considerado no aumento salarial (%)	Professores com níveis de formação diferentes recebem salários diferentes (%)	O desempenho profissional é critério para bonificações (%)	Está satisfeito com seu salário (%)
Válido	Sim	92,6	25,9	70,4	92,6	18,5	7,4
	Parcialmente	7,4	25,9	14,8	3,7	0,0	55,6
	Insuficiente	0,0	18,5	0,0	0,0	7,4	3,7
	Não	0,0	29,6	14,8	3,7	74,1	33,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A insatisfação com a remuneração do docente universitário é evidenciada em estudos na Bahia (CAMPOS; VERÁS; ARAÚJO, 2020), Minas Gerais (RUZA *et al.*, 2015), Espírito Santo (BORSOI, 2012), Ceará (GALINDO *et al.*, 2020) e Paraíba (PEREIRA, 2012). Essa insatisfação pode causar frustração, levando ao adocimento ou até abandono da carreira.

Houve uma correlação positiva entre grau de formação e média salarial ( $r = 0,614$ ,  $p = 0,001$ ), o que indica que os professores mais qualificados tendem a possuir salários mais elevados. Não houve relação entre média salarial e satisfação com o salário ( $r = 0,171$ ,  $p = 0,393$ ), tampouco entre o vínculo empregatício e média salarial ( $r = -0,508$ ,  $p = 0,007$ ). Contribuindo, Galindo *et al.* (2020) verificaram em seu estudo que há uma associação significativa entre a remuneração e o fator realização profissional, inferindo que, os professores com salários mais elevados se sentem mais realizados profissionalmente.

Um dos pesquisados informa que a remuneração é baixa, e houve muitas perdas pela falta de correção dos salários frente à inflação. Sobre a fala, apesar das reivindicações dos professores universitários da Bahia pelo reajuste salarial, os salários da categoria mantiveram-se congelados por sete anos, durante a gestão do governador Rui Costa, do Partido dos Trabalhadores.

Um estudo com professores universitários de Belo Horizonte – MG indica que a percepção de sofrimento está relacionada a questão salarial, definidas pelos docentes como precárias (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013). Eles ainda informam que os pequenos avanços se referem ao recebimento de gratificações monetária, contudo, isso adia a adoção de uma política salarial de valorização.

Os docentes ainda informam que os seus salários coincidem com os professores do ensino médio, e para auferirem melhores salários, submetem-se a extensas jornadas de trabalho em outras instituições (18,5%), e outros trabalhos fora da docência (29,6%). No entanto, não há relação entre salário e realização de trabalhos em outras instituições ( $r = -0,159$ ,  $p = 0,429$ ), nem entre salário e realização de trabalho fora da docência ( $r = -0,098$ ,  $p = 0,626$ ).

Além disso, salientam que os interstícios previstos no plano de cargos e salários vem sendo completamente alterados, causando assimetrias e desconsiderando o esforço de qualificação dos professores. Já, os docentes mineiros ressaltam que não possuem planos de cargos (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013). Fioravanzo *et al.* (2020) definem plano de cargos e salários como:

Uma ferramenta utilizada para organizar e controlar os direitos e deveres da relação entre as organizações e seus colaboradores, também de dirigir as estruturas de cargos e salários de uma organização com objetivo de alcançar tanto o equilíbrio interno como o equilíbrio externo, por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo, tendo como consequência os seus respectivos níveis salariais (FIORAVANZO *et al.*, 2020, p. 3959).

Conforme Almeida (2015), o objetivo deste plano é mostrar de forma clara os princípios de promoção e política salarial a seus empregados. Além disso, salienta que o mesmo proporciona ao empregado conhecimento detalhado de suas responsabilidades, seus direitos e a possibilidade de desenvolvimento financeiro e profissional, resultando em boa produtividade e qualidade de serviço, motivado pela perspectiva de desenvolvimento profissional.

A partir disso, entende-se a importância da remuneração adequada para que o professor consiga se manter de forma digna, sem a necessidade de se submeter a extensas jornadas de trabalho e, principalmente, sinta-se valorizado. E para isso, entende-se a relevância da existência de um Plano de Cargos e Salários efetivo, pois ele legitima o trabalho e reconhece a qualificação do docente, através do reconhecimento e devida remuneração.

### *Condições de trabalho e saúde*

A saber sobre infraestrutura da instituição, eles afirmam que possui boas condições (Tabela 5), dispo de biblioteca, laboratório de informática, água potável, ventiladores e ar condicionados, sala de diretores e professores, dentre outros. O que não ocorre na Universidade Estadual de Minas Gerais, em que os professores consideram a infraestrutura inadequada, dificultando os docentes de desenvolver o seu trabalho, pois desfavorece o convívio social e as oportunidades de trocas profissionais, dificultando a criação de vínculos de pertencimento institucional (RUZE *et al.*, 2015).

Também acontece em uma universidade de Vitória – ES, em que as características problemáticas das condições de trabalho tornam o exercício docente motivo de descontentamento, desânimo, cansaço e sofrimento (BORSOI, 2012). A partir disso, entende-se a importância e a influência da infraestrutura da instituição na valorização docente.

**Tabela 5:** Considera a instituição que atua em boas condições na estrutura

		<b>Frequência</b>	<b>Porcentual</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
<b>Válido</b>	<b>Sim</b>	14	51,9	51,9	51,9
	<b>Parcialmente</b>	12	44,4	44,4	96,3
	<b>Insuficiente</b>	1	3,7	3,7	100,0
	<b>Total</b>	27	100,0	100,0	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

No que diz respeito ao aparato e capacitação tecnológica no período de pandemia, os participantes informam que a instituição ofereceu capacitação, mas insuficientemente e, por isso, não se sentiram preparados para realizar suas funções tranquilamente. Já, em um estudo com docentes catarinenses que objetivou compreender o trabalho durante a pandemia, identificou que os professores não têm instruções para uso de tecnologias nas aulas remotas (SCHMIDT; LOPES; PEREIRA, 2020). Sobre isso, Oliveira e Pereira Junior (2020) deduzem que esse fator pode ter contribuído para a demanda de trabalho nessa conjuntura.

A vista disso, os sujeitos desta pesquisa informam que a instituição possui um projeto de formação de professores em ferramentas digitais, contudo, tiveram que utilizar os próprios recursos financeiros para ter acesso a equipamentos. Outro afirma que as informações surgiram da sinergia de professores e alunos que associaram os seus conhecimentos tácitos em relação à área tecnológica, adaptando-as às condições do processo educacional.

Os docentes não possuem suporte pedagógico, como acompanhamento psicológico, psicopedagogo e assistente social, como mostra a Tabela 6.

**Tabela 6:** Suporte pedagógico da instituição

		<b>A instituição conta com acompanhamento psicológico (%)</b>	<b>A instituição tem psicopedagogo (%)</b>	<b>A instituição conta com assistente social (%)</b>	<b>A instituição possui apoio pedagógico nos planejamentos em sua área de atuação (%)</b>
<b>Válido</b>	<b>Sim</b>	18,5	18,5	18,5	14,8
	<b>Parcialmente</b>	22,2	11,1	22,2	37,0
	<b>Insuficiente</b>	37,0	25,9	37,0	22,2
	<b>Não</b>	22,2	44,4	22,2	25,9
	<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

No que se refere a jornada de trabalho, esclarecem que utilizam o tempo em casa para realizar tarefas da docência, e ainda que o tempo dedicado ao trabalho interfere na vida pessoal. Para mais, 8 deles realizam atividade remunerada fora da docência. Para os professores universitários capixabas, a sobrecarga de atividades e a competição são os as-



pectos mais críticos de seu trabalho, gerando insatisfação, desestímulo, desânimo e frustração (BORSOI, 2012).

Essa situação é considerada comum no trabalho docente, pois, os mesmos não conseguem cumprir com todas as demandas no seu horário de labor, fazendo com que as obrigações ocupem todo o seu tempo. É afirmado por Borsoi (2012), que um computador conectado à internet e um telefone são suficientes para que mantenham seu elo com a instituição, onde quer que estejam. Em sua pesquisa, a autora revela que 77,1% dos participantes trabalham parte significativa da jornada em suas próprias residências, e este percentual se eleva quando se trata das mulheres. Isso significa trabalho noturno, nos fins de semana e feriados.

Além disso, há os que buscam outra atividade remunerada, consequência das condições de trabalho e baixos salários. Nota-se que há uma relação entre os docentes que buscam outra atividade remunerada e a não satisfação com o salário (75%) ou parcial satisfação (25%), percebe-se ainda que entre estes insatisfeitos, 62,5% são mestres. Sobre isso, Vilela, Garcia e Vieira (2013) revelam em sua pesquisa diversos fatores associados ao mal-estar e o sofrimento provocado pela precarização do trabalho dos docentes, dentre eles está a necessidade de lecionar em outras instituições de ensino como forma de complementação de salário.

A quantidade de turmas varia de 2 a 8, em 2 turnos diferentes, com uma média de 25 a 40 alunos por turma. A quantidade de aulas ministradas varia de 10 a 40h/aulas. Segundo Gonçalves e Guimarães (2020), a pandemia gerou incertezas e ampliou a carga de trabalho de docentes da rede pública de todo o país, contudo, este estudo releva que não houve aumento na quantidade de aulas e alunos. Apesar disso, os docentes afirmam que, nesse contexto, houve prejuízos pela dificuldade com o ensino remoto, e também no processo de ensino-aprendizagem.

Os participantes mencionam prejuízos relacionados à saúde, pois, houve excesso de tempo de tela, sobrecarga física e mental, aumento das dores do corpo, estresse e ansiedade. Um deles salienta que houve sobrecarga de trabalho, pois o atendimento ao aluno aumentou através do aplicativo WhatsApp e, com isso, manteve-se conectado ao trabalho o tempo todo. Sobre a intensificação da jornada de trabalho na pandemia, um estudo evidenciou que a maior parte das mulheres (e dos homens) teve a percepção de aumento das horas de trabalho, no entanto, mais mulheres (83,3%) possuíam tal percepção que os homens (79,6%) (ARAÚJO; YANNOULAS, 2020).

No que concerne às relações no trabalho, os docentes desta pesquisa possuem boas relações seja com a coordenação/direção, com os colegas de trabalho e alunos. No entanto, alguns deles afirmam já terem sofrido agressão física ou verbal pelos alunos e colegas de trabalho, assédio moral, e não se sentem seguros no ambiente de trabalho, como mostra a tabela 7.

Tabela 7: Relações no trabalho

		Já sofreu agressão física e/ou verbal por alunos (%)	Já sofreu agressão física e/ou verbal por colegas (%)	Já sofreu assédio moral (%)	Sente-se seguro no ambiente de trabalho (%)
Válido	Sim	18,5	18,5	25,9	66,7
	Parcialmente	18,5	18,5	18,5	7,4
	Insuficiente	22,2	14,8	3,7	11,1
	Não	40,7	48,1	51,9	14,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Resultados semelhantes são encontrados no estudo de Ruza *et al.* (2015), e os autores explicam que a boa relação entre docentes pode ser explicada pela instituição ainda não ter adentrado plenamente na cultura do produtivismo acadêmico, em que se propaga um individualismo e competitividade entre os docentes por produção acadêmica. Assunção *et al.* (2014) identificam em seu estudo com docentes universitários gaúchos que a satisfação com o trabalho está diretamente ligada ao bom relacionamento com os colegas.

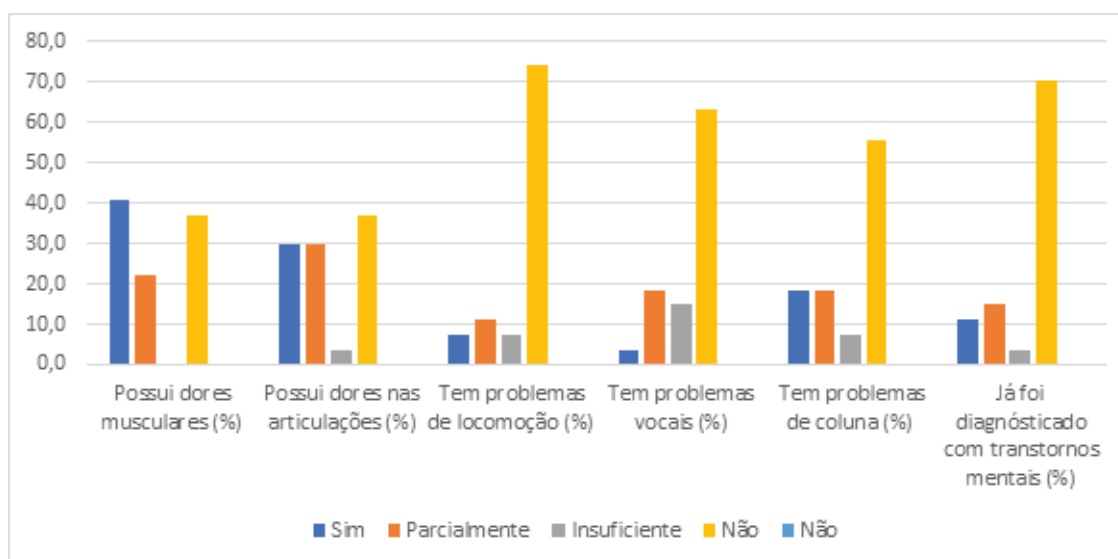
Borsoi (2012) revela em sua pesquisa que para os docentes de uma universidade do Espírito Santo as principais responsáveis por essa busca de produtividade são as políticas de metas criadas pelas próprias instituições. Esse produtivismo, além de valorizar apenas a quantidade de produções científico-acadêmicas, sem se preocupar com a qualidade, configura a mercantilização da educação e a precarização do trabalho docente (MELLO; ALVES, 2017).

Ademais, Vasconcelos e Lima (2021) reforçam que as universidades públicas brasileiras se submetem à essa lógica do mercado, intensificando a precarização do trabalho, o que impacta expressivamente na saúde desses trabalhadores. Queiroz e Emiliano (2020) afirmam que esse modelo tem o objetivo de formar trabalhadores para a obtenção de maior eficiência, produtividade e lucro em uma sociedade competitiva.

Sobre a boa relação entre professor e aluno, é essencial para o processo de ensino-aprendizagem, pois, quando não acontece pode gerar declínios no aprendizado e, conseqüentemente, na conquista de bons resultados (PEREIRA, 2012). Apesar dos achados, tais problemas não parecem ser frequentes no âmbito do ensino superior, pois, as pessoas que estão inseridas nesse espaço têm maior maturidade e propósitos definidos, o que pode não ocorrer na educação básica.

Borsoi (2012) releva em sua pesquisa que o contato com os alunos e a oportunidade de acompanhá-los em seu amadurecimento intelectual são, para muitos docentes, os maiores trunfos da carreira de um professor, pois se sentem compensados quando percebem sua importância na vida de seus alunos.

**Gráfico 2:** Saúde e adoecimento docente



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Apesar de 63% informarem que não possuem problemas vocais, isto é algo algum comum entre os professores. Segundo Borsoi (2012), os docentes reforçam que um dos fatores da precarização do trabalho é que muitos já sentem prejuízo no desempenho vocal por ministrar aulas em volume de voz elevado. A voz do professor é motivo de estudo e intervenção dos fonoaudiólogos, pois há um grande número de profissionais dessa categoria que buscam serviços de saúde devido a esses problemas (SERVILHA; PREIRA, 2012).

Outro problema que afeta grande parte dessa categoria, são os transtornos mentais, como estresse, depressão e, principalmente, a Síndrome de Bournout. Os resultados demonstram que 11% afirmam já ter sido diagnosticado com esses problemas, 14,8% parcialmente e 3,7% insuficientemente. Esses transtornos são advindos de situações de precarização vivenciados diariamente pela classe, gerando sobrecarga e tensão, o que causa um sofrimento emocional intenso (CAMPOS; VERÁS; ARAÚJO, 2020).

No tocante a Síndrome de Bournout, trata-se do esgotamento físico e mental, definida nas dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (CAMPOS; VERÁS; ARAÚJO, 2020), sendo a categoria docente a mais vulnerável nesse sentido (MASSA *et al.*, 2016). 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.

Além disso, 44,4% afirmam possuir alguma doença crônica não transmissível, e destes, 50% concordam que essas doenças podem afetar a sua atuação como docente, contudo, a maioria nunca solicitou afastamento por problemas de saúde, e afirmam que essa decisão não foi por medo de interferir na aposentadoria.

Sobre a prevenção do adoecimento, 85% têm plano de saúde, a maior parte realiza exames frequentemente, pratica alguma atividade física, mas apenas 33% mantém uma alimentação saudável. Apesar da maioria dos docentes serem da área da saúde como Educação Física e Enfermagem, não foi identificada relação entre alimentação saudável e área de formação ( $r = 0,068$ ,  $p = 0,752$ ), tampouco prática de atividades físicas e área de formação ( $r = 0,059$ ,  $p = 0,753$ ).

A maioria concorda que a instituição não oferece serviços psicológicos (63%) ou oferece de forma insuficiente (18,5%), 63% afirmam que o estado não possui políticas públicas específicas para cuidar da saúde dos docentes. Contudo, 18,5% afirmam que possuem assistência médica assegurada pelo estado, e 18,5% afirmam que é insuficiente.

No contexto pandêmico, os professores passaram por uma mudança brusca em suas rotinas, em que o trabalho é inserido em todos os momentos do cotidiano (ZAIDAN; GALVÃO, 2020), e com isso, os achados sobre a saúde dos docentes são preocupantes. Os participantes afirmam que a saúde mental foi afetada, principalmente pelo isolamento social e falta de tempo em ócio, causando problemas de ansiedade, estresse e insônia. Em um estudo com professores de diferentes estados do país, Conceição (2021) identificou que o contexto pandêmico reestruturou as formas de lazer do professor universitário, que para além das dimensões do espaço, foram comprometidas pela junção das expressões do tempo em um único ambiente. O autor reitera que as demandas laborais simultâneas às tarefas domésticas e da família comprometeram o lazer.

Em um estudo chinês que objetivou analisar os efeitos da pandemia, antes e depois do pico de contágio, foram encontradas significativas taxas de insônia (20%), estresse agudo (15,85%), ansiedade (18,5%) e depressão (24,5%) (MORIN; CARRIER, 2021). O que pode ter sido gerado pelas altas cargas negativas de experiências e emoções nesse contexto, como o afastamento familiar, as incertezas sobre o futuro, o medo e o tédio (PEREIRA, 2020).

Para além, um estudo realizado com professores brasileiros a fim de analisar a percepção dos mesmos sobre a educação pós-pandemia, verificou que 60% se sentem sobrecarregados, e 62% gostariam de receber apoio psicológico e emocional. Além disso, dentre as suas maiores preocupações, 59% se preocupam principalmente com a própria saúde mental (IP, 2022).

Destacaram outros problemas como o sedentarismo, resultando em ganho de peso, e outros como dores no corpo, alteração do colesterol e triglicérides, exaustão, cansaço extremo, fadiga e dores nas articulações. Do mesmo modo, Hoffman *et al.* (2019) destaca danos físicos como dores, distúrbios da saúde e alterações do sono e apetite. Brancaccio *et al.*, (2021) salientam que na pandemia, o engajamento dos professores universitários com o exercício físico vai de 88,7% para 31,8%. O isolamento social associado ao *home office* ten-

de a aumentar o sedentarismo, pois são despendidas muitas horas diante do computador (BRANCACCIO *et al.*, 2021), que é o caso do professor.

Sendo assim, os fatores relacionados às condições de trabalho, tais como infraestrutura da instituição, jornada de trabalho e relações interpessoais, afetam de forma significativa na saúde dos docentes. Segundo Forattini e Lucena (2015) a pressão constante relacionada à qualificação, carreira, geração de resultados, e a competição com os colegas de vários níveis de cognição, além da carga de trabalho excessiva implicam em sua estrutura psíquica. Na pandemia, em que as condições foram ainda mais precarizadas, foram expressivos os impactos na saúde física e mental dessa categoria.

### Percepção sobre valorização do trabalho

No que diz respeito a percepção dos professores sobre a valorização do trabalho, a Tabela 9 demonstra que a maior parte dos professores não se sente totalmente valorizada, tampouco acredita que ocorre a valorização, e ainda salientam que as políticas públicas de valorização docente não são suficientes.

**Tabela 9:** Percepção dos professores sobre a valorização

		<b>Acredita que ocorre valorização (%)</b>	<b>As políticas existentes são suficientes para valorização (%)</b>	<b>As políticas públicas para valorização são cumpridas pelo ente federado em que atua (%)</b>	<b>Se sente valorizado enquanto profissional da educação (%)</b>
<b>Válido</b>	<b>Sim</b>	7,4	3,7	0,0	3,7
	<b>Parcialmente</b>	44,4	18,5	37,0	40,7
	<b>Insuficiente</b>	14,8	22,2	40,7	18,5
	<b>Não</b>	33,3	55,6	22,2	37,0
	<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

Da mesma forma, os docentes de diferentes estados brasileiros como Espírito Santo (BORSOI, 2012), Ceará (GALINDO *et al.*, 2020), Paraíba (PEREIRA, 2012) e Minas Gerais (RUZA *et al.*, 2015) concordam que a profissão docente não é valorizada.

Além da desvalorização, os pesquisados queixam que o salário precisa ser melhorado, há a necessidade de promoção de políticas públicas para a real valorização, falta ação política planejada e efetiva participação da comunidade universitária nas discussões, e o “Participante 25” ressalta que “não se pode valorizar o professor em sociedades capitalistas onde a educação não está pensada como forte condutor da emancipação e liberdade da humanidade”.

Concomitante a isso, o estudo de Grochoska e Gouveia (2020) com professores acerca da valorização profissional, identificou que a percepção sobre valorização está muito relacionada a uma carreira que possibilite avanços remuneratórios e valorização das titulações. Os autores salientam a importância de um plano de carreira nesse sentido, e informam que uma carreira bem estruturada, que proporcione ascensão salarial e a valorização da titulação; que tenha critérios claros e objetivos em todos os processos referentes a enquadramento, lotação, contrato de trabalho, é imprescindível para que se sintam valorizados.

Sobre a valorização no contexto pandêmico, os sujeitos afirmam que não aconteceu, e que inclusive, alguns direitos foram perdidos. Além disso, não houve apoio da secretaria estadual de educação para executar as atividades nesse período, mas alguns mencionaram que houve valorização por meio das formações e manutenção do salário integral. Sobre isso, Barros e Cardoso (2020) indicam que a falta de formações a adaptação em curto prazo pode gerar conflitos a partir de experiências negativas como perdas, estresse, ansiedade e medo.

Ainda, Souza *et al.* (2021), avaliando o contexto pandêmico, afirmam que as novas demandas e diferentes metodologias de ensino sobrecarregaram o professor, proferindo a eles maiores exigências e desafios que querem abertura às descobertas e às novas formas de aprendizagem sem um mínimo de capacitação.

Sendo assim, admite-se que a percepção dos professores sobre a valorização está compatível com a realidade, pois, ficou nítido que a classe ainda é menosprezada e atua de forma precarizada. Ademais, a pandemia tornou ainda mais evidente essa situação, e o descaso com o professor demonstra o nível de relevância atribuído à educação no país. Contudo, considerando a falta da “Participante 25”, em uma sociedade que se têm a educação apenas como meio de

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dessa maneira, entende-se que a valorização do trabalho docente na UNEB Campus XII acontece sobretudo pela formação continuada, pois, para a maioria, a universidade possibilita a qualificação na medida que concede licença sem interferir em direitos como aposentadoria e salário. Também, pelo fato de que grande parte dos docentes são doutores ou estão em processo de formação.

Destacando a carreira como forma de valorização, a maioria dos docentes são efetivos. Sobre os contratados, apesar de declararem que possuem menos direitos, dispõem de décimo terceiro salário, férias, e salários semelhantes aos dos efetivos. Mas, vale ressaltar que os direitos não se resumem a isso. Também, é evidenciado a importância do salário para a valorização dessa classe, de modo que os professores com maiores salários se sen-

tem mais valorizados. Contudo, é revelado que a instituição possui planos de ascensão na carreira, apesar de alguns não estarem totalmente satisfeitos com tais medidas.

No que concerne a remuneração, pode-se concluir que os docentes não estão satisfeitos com seus salários. A instituição possui Plano de Cargos e Salários, mas ele não é executado de forma efetiva. Admite-se que a remuneração adequada é essencial para que o professor se sinta valorizado, e não precise se submeter a extensas jornadas de trabalho.

A respeito das condições de trabalho, a instituição possui boa infraestrutura, e os professores possuem uma relação saudável com os demais. Todavia, no contexto pandêmico, apesar de não ter ocorrido aumento na quantidade de alunos e aulas, houve ampliação da jornada de trabalho, falta de aparato e capacitação tecnológica para atuação de forma remota, causando nos docentes problemas de saúde física e mental, o que intensificou a precarização do trabalho.

A partir dos resultados obtidos, reafirmando-se aqui o que é de comum conhecimento sobre a profissão de professor no Brasil, a classe não se sente valorizada, os salários precisam ser ajustados, e há a necessidade da promoção de políticas públicas para a real valorização docente. Para mais, a desvalorização do professor não é advinda apenas de uma questão histórica, mas também é decorrente de questões sociais, políticas e econômicas.

A educação é um fator crucial para o desenvolvimento de um país, pois além de promover o conhecimento teórico, ela promove a formação de cidadãos que construirão um meio social para o bem comum. Considerando a fala da “participante 25”, em um país capitalista que visa o lucro acima de tudo, o declínio da valorização é de responsabilidade sobretudo dos governantes, que agem meticulosamente com o intuito de boicotar a educação.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a CNPq/ PIBIC pelo financiamento da bolsa de Iniciação Científica.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Airton V. Divisão e modelagem de cargos. São Paulo. **Pearson Education do Brasil**, 2015. Disponível em: <Leitor-Biblioteca Virtual Universitária (bvirtual.com.br)> acesso em 22 set. 2022.

ASSUNÇÃO, Renata Rouquayrol *et al.* Satisfação e comprometimento organizacional afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 7, n. 3, p. 453-468, 2014.

AZEVEDO, Z. S. A. *et al.* FUNDEB: Contribuição para a valorização dos professores da educação básica no Brasil. 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.



19-35.

BAHIA. Lei 8352/02 | Lei nº 8.352 de 02 de setembro de 2002. Disponível em: < Lei 8352/02 | Lei nº 8.352 de 02 de setembro de 2002, Governo do Estado da Bahia (jusbrasil.com.br)> acesso em 19 set. 2022.

BARROS, Claudia Cristiane Andrade; CARDOSO, Berta Leni Costa. A Educação no contexto da pandemia: reflexões acerca das condições de trabalho e saúde do profissional docente. In: XXV EPEN – Encontro de Pesquisa Educacional do Nordeste – Reunião Científica da ANPED. Faculdade de Educação da UFBA. Realizada de 4 a 7 de novembro d 2020. P.1-8.

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.

BRANCACCIO, Mariarita *et al.* Effects of the COVID-19 pandemic on job activity, dietary behaviours and physical activity habits of university population of Naples, Federico II-Italy. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, p. 1502, 2021.

BRASIL. LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996. Disponível em: < L9394 (planalto.gov.br)> acesso em 28 mai. 2022.

CAMPOS, Taís Cordeiro; VÉRAS, Renata Meira; ARAÚJO, Tânia Maria de. Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 25, p. 745-768, 2020.

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

CARLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

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

CONCEIÇÃO, Vagner Miranda da. Impactos da Pandemia de Covid-19 no Lazer e no Trabalho do Professor Universitário em Home Office. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 24, n. 3, p. 490-526, 2021.

CRUZ, E. C.; COSTA, D. B. da. A Importância da Formação Continuada e sua Relação com

a Prática Docente. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, São Paulo Edição 08. Ano 02, Vol. 03. p. 42-58, 2017.

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.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno Crh**, v. 24, p. 37-57, 2011.

FIORAVANZO, Eduarda *et al.* A importância da administração de cargos e Salários nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, v. 2, n. 4, p. 3957-3974, 2020.

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

FRANCO, F. A. R. S. Precarização do trabalho docente em tempos de ensino remoto emergencial. 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. 179-193.

FURTADO, Sheila Catherine Oliveira; MEDEIROS, Teresa. Satisfação Profissional dos Professores em Pré-Reforma: Professional Satisfaction of Teachers in Pre-Retirement. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 32, n. 2, p. 24-39, 2019.

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.

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

Gil, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. Grupo GEN, 2019.

GONÇALVES, Gustavo Bruno Bicalho; GUIMARÃES, Jane Mary Medeiros. Aulas remotas, escolas vazias e a carga de trabalho docente. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 14, n. 30, p. 772-787, set./dez. 2020.

HOFFMANN, C. *et al.* Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, 2019.

IP. INSTITUTO PENÍNSULA. **Retrato de uma Educação Pós-pandemia: Uma visão dos professores**. 2022. Disponível em: <IP\_RetratosEduc\_VF\_Diagramada.pdf(institutopeninsula.org.br)> acesso em 26 set. 2022.

JACOMINI, M. A.; ALVES, T.; CAMARGO, R. B. Plano Nacional de Educação e remuneração docente: Desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17. 37ª Reunião Nacional da ANPEd – 04 a 08 de outubro de 2015, UFSC – Florianópolis.

LOPES, Manuela Nunes; DELLAZZANA-ZANON, Letícia Lovato; BOECKEL, Mariana Gonçalves.

A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. **Temas em psicologia**, v. 22, n. 4, p. 917-928, 2014.

MANGABEIRA, T. C. L. FONSECA, E. P. P. SOUZA, A. S. A precarização do trabalhdocente 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.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. Atlas. São Paulo, 2003.

MARX, Karl. Associações Sindicais: seu passado, presente e futuro. Resolução sobre os Sindicatos do Congresso de Geneva. 1866. In: A Internacional na Alemanha -1864-1872. Documentos e Materiais. [Berlim: Dietz Verlag, 1964, p. 142.]. Disponível em: <http://www.scientific-socialism.de/MarxSind.htm>. Acesso em: 15 set 2022.

MASSA, Lilian Dias Bernardo *et al.* Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo**, 2016, 27(2), 180-189.

MAUES, Olgaíses Cabal. O sindicato da educação superior e as políticas educacionais. **Germinal: marxismo e educação em debate**, v. 7, n. 2, p. 252-262, 2015.

MELLO, Fábio Mansano de; ALVES, Ana Elizabeth Santos. O produtivismo acadêmico como expressão da precarização do trabalho docente. **Revista Binacional Brasil-Argentina: Diálogo entre as ciências**, v. 6, n. 1, p. 73-86, 2017.

MOREIRA, D. M. S.; MUSSI, R. F. F.; CARDOSO, B. L. C. Questionnaire on teacher appreciation (Q-VD): elaboration and validation of an instrument. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, 15(34), e17489, 2022. <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17489>

MORENO, Amanda Izabelle. Administração de Cargos e Salários. **Editora Intersaberes**, 1. ed. 2014. Disponível em: < Leitor–Biblioteca Virtual Universitária (bvvirtual.com.br)> acesso em 22 set. 2022.

MORIN, Charles M.; CARRIER, Julie. The acute effects of the COVID-19 pandemic on insomnia and psychological symptoms. **Sleep medicine**, v. 77, p. 346, 2021.

NUNES, C. P; CARDOSO, B. L. C; SOUSA, E. C; Condições de trabalho e saúde do professor. Vitória da Conquista – BA. **Edições UESB**, 2020.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; PEREIRA JUNIOR, Edmilson Antônio. Trabalho docente em tempos de pandemia: mais um retrato da desigualdade educacional brasileira. *Retratos da Escola*, v. 14, n. 30, p. 719-734, 2020.

OLIVEIRA, Juscilene Silva; SANTOS, Emiliana Oliveira Rocha dos. Ser Professor: Valorização do trabalho docente à luz da legislação brasileira. In: NUNES; CARDOSO; SOUSA. (ORG.) **Condições de Trabalho e Saúde do Professor**. Vitória da Conquista – BA. Edições UESB,

2020. p. 193-208.

OLIVEIRA, Michele Morais *et al.* Conciliando a carreira docente e família: um estudo comparativo entre professoras de instituição de ensino superior pública e privada. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 26, n. 1, p. 69-102, 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.

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

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

PEREIRA, Mara Dantas *et al.* A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e652974548-e652974548, 2020.

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

QUEIROZ, Maria de Fátima Ferreira; EMILIANE, Laiany Lara. Ser docente no século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. **Katál**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 687-699, set./dez. 2020

RAÚJO, S. C. L. G; YANNOULAS, S. C. Trabalho docente, feminização e pandemia. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 14, n. 30, p. 754-771, set./dez. 2020.

REIS, Thiele Duarte; MARCH, Cláudia. Trabalho docente, saúde e gênero: implicações da conjuntura políticoeconômica na educação superior. **Katál**, Florianópolis, v.24, n. 2, p. 310-320, maio/ago. 2021.

RODRIGUES, A. M. S. *et al.* A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**. p. 1829-1838, 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.

SCHMIDT, Jelson Budal; LOPES, Francielle Maes; PEREIRA, Sabrina Luana. Impacto da pandemia no trabalho docente no ensino superior. **Monumenta**, Joinville, V.1.n.2, p. 191-213, jul./dez., 2020

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**, vol. 41, dez., 2016.

SILVA, Nara Eloy Machado da *et al.* Trabalho docente e saúde em uma instituição de ensino superior da Bahia. 2006.

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, Adriana da Silva; BARROS, Claudia Cristiane Andrade; DUTRA, Franciny D’Esquivel; GUSMÃO, Risia Silva Chaves; CARDOSO, Berta Leni Costa. Precarização do trabalho docente: reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. *Ensino e Perspectivas*. Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 1-23, 2021.

SOUZA, K. R. *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021.

TJDFT. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Contrato temporário: delimitação dos direitos trabalhistas. 2020. Disponível em: <Contrato temporário – delimitação dos direitos trabalhistas — Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (tjdft.jus.br)> acesso em 19 set. 2022.

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

VILELA, Elena Fátima; GARCIA, Fernando Coutinho; VIEIRA, Adriane. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 19, p. 517-540, 2013.

WU, Di *et al.* The SARS-CoV-2 outbreak: what we know. **International Journal of Infectious Diseases**, v. 94, p. 44-48, 2020.

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

ZAIDAN, J. M.; GALVÃO, A. C. “COVID19 e os abutres do setor educacional: a superexploração da força de trabalho escancarada”. In: AUGUSTO, C. B.; SANTOS, R. D. (orgs.). **Pandemias e pandemônio no Brasil**. São Paulo: Instituto Defesa da Classe Trabalhadora, 2020. P. 261-278.

#### COMO CITAR — APA

RIBEIRO, V. B., & CARDOSO, B. L. C. (2024). Valorização Docente e os Impactos na Saúde em Tempos de Pandemia. *PARADIGMA*, XLV(1), e2024023. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2024.e2024023.id1313>.



#### COMO CITAR — ABNT

RIBEIRO, Vanilda Batista; CARDOSO, Berta Leni Costa. Valorização Docente e os Impactos na Saúde em Tempos de Pandemia. *PARADIGMA*, Maracay, v. XLV, n. 1, e2024023, Ene./Jun., 2024. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2024.e2024023.id1313>.

#### **HISTÓRICO**

Submetido: 21 de Febrero de 2022.  
Aprovado: 08 de Diciembre de 2023.  
Publicado: 30 de Enero de 2024.

#### **EDITORES**

Fredy E. González    
Luis Andrés Castillo  

#### **ARBITROS**

Dos árbitros evaluaron este manuscrito y no autorizaron la publicación de sus nombres