

Condições de trabalho de professores do ensino médio da Rede Estadual em Santa Maria da Vitória–Bahia

Marisa Fernandes Seixas¹   Adla Betsaida Martins Teixeira²  
Berta Leni Costa Cardoso³  

Resumo

Ainda são vários e importantes os desafios da educação no século XXI, no entanto, dois aparecem em destaque, que são a questão da valorização do/a professor/a e a qualidade da educação, encontrando-se em situação totalmente adversa, como falta de subsídio para investimento na formação e capacitação de professores, condições de trabalhos precárias, questões hierárquicas sobre o relacionamento negativo com os superiores e situações salariais desfavoráveis. Desta forma, o objetivo deste estudo foi analisar as características sobre a atuação e as condições de trabalho de professores/as do ensino médio da rede estadual. O percurso metodológico se deu através de caráter explicativo e descritivo, com abordagem quantitativa, utilizando como instrumento um recorte do questionário adaptado sobre a Valorização Docente (Q-VD). A amostra foi composta por 39 professores/as que aceitaram participar da pesquisa e responderam ao questionário. A maioria dos pesquisados é de mulheres; em relação à satisfação com o trabalho, a maioria está satisfeita, porém, uma parte respondeu está parcialmente satisfeita e uma minoria não está; os pesquisados apontaram problemas com a infraestrutura das escolas; sobre a satisfação salarial, quase metade dos pesquisados reportou não estar satisfeita com a remuneração e também não considera o salário um atrativo na profissão. A partir dos resultados encontrados neste estudo, foi percebido que as condições de trabalho dos professores do ensino médio da rede estadual em Santa Maria da Vitória–Ba são precárias, além de extensas jornadas de trabalho e má remuneração, contribuindo para o adoecimento psíquico dessa classe.

Palavras-chave: Condições de trabalho, Docente, Educação.

Working conditions of high school teachers in the state network in Santa Maria da Vitória–Ba

Abstract

In Brazil there are many challenges facing education in the 21st century. However, two stand out: the issue of teacher appreciation and the quality of education, which are in a completely adverse situation, such as lack of subsidies for investment in teacher education and training, precarious working conditions, hierarchical issues regarding negative relationships with superiors, and unfavorable salary situations. Thus, the objective of this study was to analyze the characteristics of the performance and working conditions of high school teachers in the state school system. The methodological approach was explanatory and descriptive, with a quantitative approach, using as an instrument an excerpt from the adapted questionnaire on Teacher Appreciation (Q-VD). The sample consisted of 39 teachers who agreed to participate in the research and answered the questionnaire. Most of those surveyed are women; Regarding job satisfaction, the majority is satisfied, however, a part answered is partially satisfied and a minority is not; those surveyed pointed out problems with the infrastructure of the schools; Regarding salary satisfaction, almost half of those surveyed reported not being satisfied with remuneration and also do not consider salary an attraction in the profession. Based on the results found in this study, it was noted that the working conditions of high school teachers in the state school system in Santa Maria da Vitória–Bahia are precarious, in addition to long working hours and poor pay, contributing to the mental illness of this class.

Keywords: Working conditions, Education.

¹ Faculdade Ciências e Tecnologia, Santa Maria da Vitória, Brasil. E-mail: fernandesmarisa91@gmail.com

² Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Brasil. E-mail: adlaufmg@gmail.com

³ Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Brasil. E-mail: bertacostacardoso@yahoo.com.br

Condiciones de trabajo de los profesores de enseñanza secundaria de la red estatal de Santa Maria da Vitória - Ba

Resumen

Son innumerables los desafíos que enfrenta la educación en el siglo XXI, sin embargo, se destacan dos que son la cuestión de la valorización docente y la calidad de la educación, que se encuentra en una situación completamente adversa, como la falta de subsidios para la inversión en la formación y calificación docente, condiciones laborales precarias, cuestiones jerárquicas en cuanto a relaciones negativas con los superiores y situaciones salariales desfavorables. Así, el objetivo de este estudio fue analizar las características del desempeño y las condiciones de trabajo de los docentes de la enseñanza secundaria en la red estatal. El enfoque metodológico fue explicativo y descriptivo, con enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento un extracto del cuestionario adaptado de Valoración Docente (Q-VD). La muestra estuvo constituida por 39 docentes que aceptaron participar en la investigación y contestaron el cuestionario. La mayoría de los encuestados son mujeres; En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría está satisfecha, sin embargo, una parte respondida está parcialmente satisfecha y una minoría no; Los encuestados señalaron problemas con la infraestructura de las escuelas; En cuanto a la satisfacción salarial, casi la mitad de los encuestados declaró no estar satisfecho con la remuneración y tampoco considera que el salario sea un atractivo en la profesión. A partir de los resultados encontrados en este estudio, se percibió que las condiciones de trabajo de los profesores de secundaria de la red estatal de Santa Maria da Vitória - Ba son precarias, además de largas jornadas de trabajo y bajos salarios, lo que contribuye a la enfermedad mental de esta clase.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Docente, Educación.

INTRODUÇÃO

O trabalho pode servir tanto para emancipar como para assujeitar, no entanto, o que tem ocorrido é o assujeitamento do trabalhador ao trabalho na sociedade capitalista contemporânea, com forte pressão neoliberal, o resultante de antigos, renovados e permanentes jogos de dominação social. Estas se associam, evidentemente, às leis de racionalidade econômica, manifestadas nos princípios de produtividade, flexibilidade e consumo, o qual faz do trabalho um veículo de servidão e não de emancipação (Mendes *et al.*, 2008).

Entretanto, devido ao modelo econômico neoliberal—e, mesmo em países que se anunciam comunista, mas são ditaduras antigas—atual que prioriza os critérios de mercado e de rentabilidade do capital social, tem sofrido grandes impactos que se configuram em novos e outros processo de precarização e exploração do trabalhador. Mesmo com a prometida pela quarta revolução industrial (inteligência artificial, automação etc.), os trabalhadores tiveram suas privacidades invadidas pelo trabalho sem pagamento, descumprindo as mesmas promessas da primeira revolução industrial, ou seja, de maior liberdade e direito ao lazer, dentre outras (Wajcman, 2015). Segundo a autora, hoje, o trabalhador, quanto mais qualificado, não tem uma carga horaria de trabalho definida, atropelando suas horas de descanso, de vida familiar. E, estes passaram a atuar num contrato permanente, sem horas extras, ou seja, podendo ser localizados pelos empregadores (Estado ou Empresas) a qualquer hora. E, com estas novas relações laborais exponenciam-se, por consequência, o sofrimento psicológico e as doenças mentais (Wajcman, 2015). A exemplo dessa precarização, no ano de 2018 em Santa Catarina, dos 35.681 professores, 20.552 foram Admitidos em Ca-

ráter Temporário (ACT), sendo que a Secretaria de Educação de Santa Catarina afirmou no mesmo estudo que os trabalhadores ACT não deveriam ser maiores que 20% (Costa, 2020).

As atuais condições de trabalho exigem alto desempenho dos profissionais para conseguirem cumprir as metas impostas. Com isso, tem gerado cobranças de cunho gerencial que visam aproximar a educação a uma lógica mercantilista, sendo as reformas ocorridas na educação e na previdência totalmente sustentadas por esses interesses de mercado (De Souza Placco *et al.*, 2022). Ademais, a precarização do trabalho inclui o acúmulo de funções antes realizadas por outros profissionais. Por exemplo, quando se digitaliza as universidades como o trabalho de registros e notas de alunos nas universidades, ou a necessidade de docentes assumirem aspectos de projetos de pesquisa (administração, secretariado etc.) estes docentes não só tiveram que se ‘alfabetizar’ nas novas linguagens digitais que vivem mudando, como passou a gastar mais horas a fazer novas tarefas sem qualquer ônus por fazer isto.

Este cenário produz precarização do trabalho em várias categorias profissionais e, com isso, um quadro de desesperança, desânimo, apatia concomitante ao sentimento de falta de reconhecimento, que junto com a desvalorização e a perda do significado social levam o trabalhador a exaustão, a quadros de angústia, depressão, burnout e frustração e, conseqüentemente, ao adoecimento mental (Forattini; Lucena, 2015). Ademais, estas novas formas de trabalho geram o isolamento, limita a interação social, insegurança, ansiedades em emprego não formais, nos vínculos empregatícios (caso dos uber) fragilizando condição do trabalhador e de perspectivas de negociações.

A cobrança para o cumprimento de metas, salários baixos, falta de reconhecimento, sobrecarga laboral, desgastes, principalmente mental, e a falta de sentido com o trabalho, trabalho precário, são encontrados como fatores no que tange as condições que o trabalho do/a professor/a vem sendo realizado. Essas condições têm desenvolvido processos depressivos, já que, sob estas condições de trabalho não se gera fonte de prazer e sentido (Macedo, 2017).

Segundo Crespo (2016), os desafios da educação no século XXI são inúmeros, no entanto, dois aparecem como destaque em seu trabalho realizado em escolas de Ensino Médio e Ensino Fundamental, que são a questão da valorização do/a professor/a e a qualidade da educação. Esta se encontra em situação totalmente adversa, como falta de subsídio para investimento na formação e capacitação de professores, condições de trabalhos precárias, questões hierárquicas sobre o relacionamento negativo com os superiores e situações salariais desfavoráveis.

Portanto, aprofundar os estudos sobre esse tema é justificado pela sua incontestável relevância, tornando possível a compreensão das nuances que envolvem essa classe de trabalhadores, no intuito de pensar na inclusão do/a professor/a nas estratégias de políticas

públicas voltadas para saúde e bem-estar desta categoria. Desta forma, o objetivo estabelecido deste estudo foi: Analisar as características sobre a atuação e as condições de trabalho de professores/as do ensino médio da rede estadual.

| CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE

O trabalho docente é composto de relações humanas, cujo objeto é formado de matéria viva que pode resistir ou participar das ações dos professores. As mudanças nesse espaço social interferem em setores tecnológicos e econômicos e na morfologia do trabalho docente, sendo assim, compreender como tem se dado o exercício docente, torna-se um modo de entender as transformações atuais da sociedade, do trabalho e da globalização (Tardif; Lessard, 2014).

Anteriormente, acreditava-se que a docência era uma missão que tinha que ser exercida com dedicação total, dentro de ideias cristãs e religiosas, a serviço de Deus, tratando-se de uma profissão de fé, na qual ensinar era um dom, uma vocação e tornou-se um trabalho que tinha como objetivo manter a ordem política e social. Para ser professor nessa fase era necessário comportamento moral, considerava-se a idade, sendo os requisitos exigidos para exercer a profissão parecida com os de um padre (Tardif, 2013).

Na atualidade, a profissão continua a ser atravessada por essas ideias e tem se ancorado também em práticas neoliberais, a exemplo do argumento de docentes que justificam a escolha da profissão como vocação, o que causa uma visão de sacerdócio da docência, confundindo os conceitos de vocação e profissão (Lefone, 2016).

Essas práticas neoliberais têm sido difundidas e sustentadas dando margem a uma exploração sem precedente do trabalho em favor de ideias mercantilistas, que visam ao lucro e estão totalmente a serviço do mercado. O/a professor/a, submetido/a a esse contexto, torna-se apenas executor/a de formas pedagógicas à mercê de uma gestão empresarial e de avaliações externas que cobram resultados sem considerar os processos e as condições materiais para execução do trabalho, deixando este sem sentido e com objetivos muito pontuais e pragmáticos (Koga; Guindani, 2017).

Em consonância com essa lógica, atribui-se ao docente maior responsabilidade sobre o aprendizado do aluno, sendo este responsável de forma individual pelo sucesso ou fracasso dessa aprendizagem, o que gera competição, fragilização da relação entre pares, dificuldade de pertencimento grupal e acentuação das contradições no ambiente de trabalho (Martins, 2018).

Destarte, tem se proliferado no meio docente o individualismo, a competição e vínculos cada vez mais artificiais. Para atender às exigências de alta performance, tem-se ampliado os contratos e as jornadas de trabalho desses profissionais, obrigando-os a exaurir-se

no trabalho, atingindo sua vida pessoal e desconsiderando sua condição humana e sua subjetividade (Borges, 2016).

Nesse contexto, muitos professores têm se colocado como alfa e ômega no que concerne a questões do trabalho, ou seja, não trabalham em parceria, sendo único no processo de trabalho, do início ao fim, negligenciando os seus limites. Isso tem se configurado em sofrimento dentro de uma realidade de precarização do trabalho docente e da educação, que é tida como mercadoria (Martins, 2018).

A precarização das relações trabalhistas afeta diretamente a classe trabalhadora, os que vivem do trabalho e vendem sua força para gerar um trabalho produtivo, em especial o setor de serviço, do qual os professores, servidores públicos das redes municipal, estadual e federal, incluem-se e fazem parte (Antunes, 2009).

Essa precarização do trabalho docente é uma realidade que se faz presente no Brasil, visto que a maioria destes profissionais trabalham com jornadas extensas de 40 a 60 horas semanais, o que interfere em todos os âmbitos de sua vida pessoal, social, assim como, em sua saúde física e emocional, levando-o a desenvolver problemas como ansiedade, depressão e estresse (Mancebo *et al.*, 2006) afinal a carga do trabalho envolve tanto o corpo como uma carga psíquica que inclui elementos afetivos e relacionais (Forattini; Lucena, 2015).

O que se observa na contemporaneidade é que as políticas de educação estão a serviço de uma economia de mercado, que estimula a competitividade e exige uma produtividade maior. Assim, o/a professor/a, dentro desse cenário, passou a executar mais atividades com muito menos tempo, dentro de uma lógica empresarial na qual uma organização de trabalho social foi substituída por uma neoprofissional, que gera conflitos de hierarquia dificultando o clima organizacional entre os profissionais de ensino (Macedo, 2017).

Com isso, o/a professor/a no desempenho do seu papel se vê obrigado a um esforço muito maior para ser reconhecido/a e valorizado/a em sua profissão, sendo submetido/a a demandas além das educacionais, mas também demandas sociais, com um heterogêneo grupo de alunos, com disparidades dentro de um cenário competitivo que exige alta performance e produtividade, tendo que desenvolver recursos internos para realizar seu trabalho nesse atual contexto e lidar com a pressão social e relacional tanto dos alunos quanto da gestão que também cobram resultados (Hunhoff; Flores, 2020).

METODOLOGIA

Esta pesquisa consiste em um estudo de caráter explicativo e descritivo, com abordagem quantitativa. A pesquisa foi aprovada pelo CEP/UNEB cujo CAAE é 43789015.4.0000.0057, sob o parecer 5.306.315.

Participaram do estudo professores de 3 escolas da rede estadual do município de Santa Maria da Vitória, localizado na Bahia. A população deste estudo foi composta por um censo realizado com todos os professores que atenderam aos critérios de inclusão; atuar no ensino médio na rede estadual, seja por contrato ou concurso há pelo menos 1 ano. Como critério de exclusão, não participaram deste estudo os professores que estavam afastados do exercício da docência por qualquer motivo (licença prêmio, licença médica entre outras).

Os instrumentos dessa pesquisa foram: um recorte do questionário adaptado sobre a Valorização Docente (Q-VD) validado por Moreira, Mussi e Cardoso (2022), que contém originalmente questões que compreendem a integração entre formação, carreira, remuneração e condições de trabalho e saúde dos professores. Para a caracterização da população foram tabulados com auxílio do Programa Excel e calculada a estatística descritiva por meio da distribuição das frequências absolutas e relativas.

| ANÁLISE E RESULTADOS

A coleta de dados foi realizada no mês de dezembro de 2022, em três escolas de Ensino Médio. A partir dos questionários respondidos pelos docentes, foram gerados gráficos e calculadas as frequências relativas para melhor análise e discussão dos resultados. Do total de 67 professores/as, 39 aceitaram participar da pesquisa e responderam ao questionário.

As características sociodemográficas dos docentes estudados foram sexo biológico, idade, estado civil e se possuíam filhos e estão expostos na tabela 1.

Em relação ao sexo, a maioria dos docentes foi do sexo feminino, perfazendo o total de 66,7%. A faixa etária predominante dos docentes estudados foi de 30 a 39 anos, que representou 59% da população. A faixa etária foi dividida conforme a divisão realizada pelo INEP. O estado civil dos professores mais predominante foi casado (a) (51,3%), seguido de 41% de solteiro (a). Dos 39 professores, 25 (64,1%) possuíam filhos. Sobre o quantitativo de filhos, 28,2% possuíam apenas um filho.

Até os dias atuais, a mulher ainda continua a ser a maioria no magistério. De acordo com Censo Escolar 2018 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019), 79,9% dos professores da educação básica são do sexo feminino, sendo esse panorama expressado em todas as regiões brasileiras.

As características profissionais pesquisadas foram sobre a atuação na docência, carga horária, vínculo empregatício, direitos na carreira, satisfação com a carreira e satisfação com o salário.

Sobre a atuação na docência, foi-se pesquisado o tempo de atuação profissional, o tempo de exercício profissional na atual escola, o segmento educacional dos docentes, o

grau de formação dos docentes, a associação destes ao sindicato dos professores e se lecionam disciplinas concernentes com a formação. Os dados estão discriminados na tabela 1.

Tabela 1 – Características sobre a atuação na docência dos/as professores/as de Santa Maria da Vitória- BA

Tempo de atuação profissional	N	%
0 a 10 anos	22	56,4
11 a 21 anos	12	30,7
22 a 32 anos	5	12,8
Tempo de exercício profissional na atual escola	N	%
0 a 10 anos	30	76,9
11 a 21 anos	8	20,5
22 a 32 anos	1	2,6
Segmento educacional dos docentes	N	%
Ensino médio	28	71,9
Ensino médio e fundamental	7	17,9
Ensino profissional	2	5,1
Ensino médio e profissional	2	5,1
Grau de formação dos docentes	N	%
Graduação	5	12,8
Especialização	27	69,2
Mestrado	5	12,8
Doutorado	1	2,6
Mestrando	1	2,6
Associado ao sindicato dos professores	N	%
Sim	4	10,3
Não	35	89,7
Disciplina que leciona	N	%
Concernente com a formação	31	79,5
Não concernente com a formação	8	20,5

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O tempo de atuação profissional mais prevalente foi de 0 a 10 anos, com uma porcentagem de 56,4%. Em relação ao tempo de exercício profissional na atual escola, a maioria também tem de 0 a 10 anos. A maioria dos professores atua no ensino médio (71,9%) e 17,9% atuam no ensino médio e fundamental. Sobre a associação ao sindicato de professores, 35 (89,7%) referiram não serem associados e 4 (10,3%) referiram serem associados.

No tocante ao grau de formação, 69,2% possuem especialização, além da graduação. A respeito da disciplina que o professor leciona, 31 (79,5%) referiram que lecionam em

disciplina concernente com a sua formação e 8 (20,5%) referiram não lecionar na área de formação.

No que concerne à carga horária semanal, a maioria dos/as professores/as pesquisados referiu trabalhar 40 horas semanais. As demais cargas horárias estão expostas na tabela 2.

Tabela 2 - Carga horária semanal dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

20h semanais	16	41
40h semanais	17	43,6
> 40h semanais	6	15,4

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A jornada de trabalho além de 40 horas semanais também foi evidenciada por Carvalho (2014), que fez um estudo com professores/as do Ensino Fundamental da rede estadual de Goiás, onde ele inferiu que além das aulas, os/as professores/as também eram responsáveis por atividades extras, como reuniões, preparação de aulas, correção de provas e avaliações, além de atividades de lazer com os alunos e acabavam trabalhando muito mais que o necessário.

Acerca do vínculo empregatício, apenas 15 (38,5%) dos/as professores/as eram efetivos/concursados e 24 (61,5%) eram contratados temporariamente. Além disso, o acúmulo de vínculo ocorreu em 46,2% dos professores (Tabela 3).

Tabela 3 – Tipo e acúmulo de vínculo empregatício dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Tipo de vínculo	N	%
Efetivo/concursado	15	38,5
Contrato temporário	24	61,5
Acúmulo de vínculo	N	%
Sim	18	46,2
Não	21	53,8

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Essas formas de contratação temporária, embora possibilitem o acesso de milhares de pessoas à docência, são ainda insuficientes para garantir uma boa qualidade de ensino, pois a instabilidade do vínculo profissional e a falta de estabilidade financeira dificultam a dedicação ao trabalho e a realização de projetos de ensino. Além disso, é preciso ainda lutar para garantir que os docentes tenham uma remuneração justa e adequada à sua função, bem como ao seu local de trabalho e à sua qualificação profissional. Ainda é comum encontrar profissionais com níveis diferentes de remuneração de acordo com a região, a instituição e até mesmo a graduação acadêmica (De Jesus Silva, 2017).

Dentre os/as 24 docentes com vínculo empregatício por contrato temporário, foram analisados os direitos na carreira com as seguintes questões: recebimento de décimo terceiro, direito a férias, salário correspondente ao piso salarial da categoria, cumprimento da destinação de 2/3 da carga horária para interação com alunos e 1/3 com atividades e direitos trabalhistas iguais aos professores efetivos (Tabela 4).

Tabela 4 – Direitos na carreira dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Recebe 13º salário	23 (95,8%)	1 (4,2%)	0	0
Tem férias	24 (100%)	0	0	0
Salário corresponde ao piso	14 (58,3%)	9 (37,5)	0	1 (4,2%)
2/3 carga horária interação e atividades	14 (58,3%)	8 (33,3%)	1 (4,2%)	1 (4,2%)
Direitos trabalhistas iguais aos efetivos	4 (16,6%)	6 (25%)	5 (20,8%)	9 (37,5%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação ao recebimento do décimo terceiro salário, 95,8% dos/as professores/as contratados recebem. Todos os/as professores/as dispõem do direito das férias. Apenas 58,3% recebem salário correspondente ao piso salarial da categoria. Dos pesquisados, 58,3% cumprem o que determina a lei sobre determinar 2/3 da carga horária para interação com os alunos e 1/3 para atividades. Sobre os direitos trabalhistas, foram encontradas as maiores diferenças quando comparados aos/as professores/as efetivos, pois apenas 16,6% responderam ter direitos iguais.

Os/as professores/as efetivos têm direitos estabelecidos por lei como estabilidade no emprego, acesso aos planos de carreira da instituição, a criação de um sistema de avaliação de desempenho, direito a remuneração e adicional por tempo de serviço, enquanto os professores contratados não possuem direito à estabilidade no emprego, acesso aos planos de carreira, a criação de um sistema de avaliação de desempenho, direito a remuneração adicional por tempo de serviço, entre outros (Freund; Biar, 2017).

As diferenças entre professores efetivos e contratados são claras e impactam diretamente na relação contratual entre as partes. Percebemos que a maioria dos/as professores/as entrevistados/as são contratados/as. Essas diferenças contratuais são reforçadas por uma diferenciação simbólica, que desvaloriza ainda mais a relação dos professores contratados com a instituição (Oliveira, 2004).

Ribeiro e Cardoso (2024), ao investigarem docentes do ensino superior no estado da Bahia, verificaram que estes não estão satisfeitos com seu salário.

No tocante à satisfação com a carreira, foram analisadas as seguintes questões: realização profissional, desejo de desistir da profissão, se recomendaria a profissão, se sente-se responsabilizado pelo sucesso ou fracasso dos alunos, se considera a carreira atrativa, se

sente-se culpabilizado pelos resultados na educação, se considera a profissão valorizada, se sente cansado emocionalmente com o trabalho e se sente-se motivado a estudar (Tabela 5).

Tabela 5 – Satisfação da carreira dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Realização profissional	18 (46,2%)	19 (48,7%)	0	2 (5,1%)
Desejo de desistir da profissão	3 (7,7%)	11 (28,2%)	3 (7,7%)	22 (56,4%)
Desistiria da profissão quando oportuno	10 (25,6%)	8 (20,5%)	5 (12,8%)	16 (41%)
Recomendaria a profissão	21 (53,8%)	7 (17,9%)	3 (7,7%)	8 (20,5%)
Sente-se responsabilizado pelo sucesso ou fracasso dos alunos	14 (35,9%)	19 (48,7%)	4 (10,3%)	2 (5,1%)
Considera a carreira atrativa	13 (33,3%)	12 (30,8%)	3 (7,7%)	11 (28,2%)
Sente-se culpabilizado pelos resultados na educação	4 (10,3%)	15 (38,4%)	8 (20,5%)	12 (30,8%)
Considera a carreira valorizada	4 (10,2%)	6 (15,4%)	9 (23,1%)	20 (51,3%)
Sente-se cansado emocionalmente com o trabalho	12 (30,8%)	21 (53,8%)	2 (5,1%)	4 (10,3%)
Sente-se motivado a estudar	12 (30,8%)	13 (33,3%)	3 (7,7%)	11 (28,2%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Sobre a realização profissional, 46,2% dos docentes pesquisados relataram estar satisfeitos, 48,7% disseram estar parcialmente satisfeitos e 5,1% não estão satisfeitos.

A realização profissional de um/a professor/a tem influência direta na qualidade de ensino oferecida aos alunos. Além disso, essa realização permite que o/a professor/a se sinta motivado e satisfeito com o seu trabalho, aumentando ainda mais a qualidade do ensino. Por outro lado, um/a professor/a desmotivado ou insatisfeito com o seu trabalho pode ter um impacto negativo no ensino, podendo levar os alunos a desenvolverem atitudes negativas e a não se sentirem motivados (Gabriel; Pereira, 2021).

O/a professor/a que busca realização profissional tem um papel fundamental na formação de seus alunos. Com sua dedicação, competência e comprometimento, ajuda a desenvolver nos alunos habilidades intelectuais, sociais e emocionais, contribuindo para o crescimento deles como pessoas (Santos, 2015).

A realização profissional do/a professor/a pode ser afetada por diversos fatores, como falta de tempo, falta de recursos e falta de apoio da direção. A desmotivação, o cansaço, os conflitos entre alunos e professores e a falta de reconhecimento podem ser fatores que atrapalham o desenvolvimento profissional do professor (De Oliveira; Heloani, 2017).

Além disso, o/a professor/a pode ser desencorajado por problemas burocráticos ou pela falta de ferramentas e recursos tecnológicos. Se o/a professor/a não tiver acesso a esses

recursos, fica mais difícil desenvolver suas atividades de ensino de forma eficaz. Para evitar que esses fatores prejudiquem a realização profissional do/a professor/a, é importante que ele se sinta motivado e apoiado pelo ambiente escolar, que tenha acesso aos recursos adequados, e que se comprometa com o planejamento e a execução de atividades de ensino (Santos, 2019).

Em relação ao desejo de desistir da carreira, 28,2% dos/as professores/as estudados relataram ter parcial desejo em abandonar a docência.

Com a precarização da educação, o/a professor/a enfrenta um ambiente de trabalho cada vez mais desestimulante, com salários baixos e condições de trabalho que não são suficientes para cobrir os custos de vida. Além disso, a falta de investimento em recursos para a educação e a falta de valorização do/a professor/a, torna cada vez mais difícil conciliar a vida profissional com a pessoal, fazendo com que muitos/as professores/as optem por abandonar a carreira (Cassettari; Scaldelai; Frutuoso 2014).

Esse cenário desmotivador leva ao desânimo e à desvalorização profissional, o que pode levar à saída dos melhores profissionais e à diminuição da qualidade geral da educação. Além disso, o abandono da carreira docente pode contribuir para a criação de um ciclo vicioso, pois a precarização da educação também pode desencorajar os jovens a seguirem a carreira de professor (Wagner; Carlesso, 2019).

A culpabilização do/a professor/a pelo fracasso do aluno foi relatada no presente estudo em 35,9% e parcialmente culpado em 48,7%.

O sucesso escolar dos alunos depende de muitos fatores, como o interesse dos alunos, o envolvimento dos pais e o acesso a recursos. Em alguns casos, o fracasso escolar dos alunos pode ser resultado de problemas externos, como a falta de oportunidades, desigualdade social ou condições de vida desfavoráveis (De Souza; Da Silva, 2018).

Vidal (2022) refere que a mídia divulga críticas culpabilizando o/a professor/a pela má formação, que resulta em fracasso na educação. No entanto, a situação da educação brasileira é mais complexa do que o simples fato de que os professores não estão bem preparados. Embora a formação dos professores seja importante, há outros fatores que precisam ser considerados, como a falta de investimentos, a falta de infraestrutura adequada, a desigualdade econômica e outros problemas sociais, a falta de apoio da sociedade à educação e a burocracia do sistema educacional (Carrara, 2016).

Portanto, é necessário que o debate sobre a educação brasileira seja mais amplo e abrange todos os fatores da educação, e não apenas a formação dos/as professores/as. É preciso que os governos invistam mais recursos na educação, que sejam criadas políticas públicas para reduzir as desigualdades sociais e que se incentive a participação da sociedade na construção de soluções para os problemas da educação brasileira.

O cansaço emocional com o trabalho foi referido em 30,8% dos/as professores/as pesquisados, além disso, 53,8% afirmaram estar parcialmente cansados emocionalmente com o trabalho. Esta é uma condição frequente e complexa que afeta muitos profissionais da educação e pode ser causada por um conjunto de fatores, incluindo a pressão para atingir resultados, o trabalho em grupo, o estresse e a falta de suporte. Esses fatores podem contribuir para o aumento da ansiedade, da depressão e da exaustão emocional (Tostes, 2018).

A média salarial dos professores pesquisados variou de um salário mínimo a cinco salários mínimos. Apenas um professor referiu receber mais que cinco salários mínimos (Tabela 6). Além disso, o salário do docente constituiu a única fonte de renda da família em 28,2% dos casos, a principal renda em 30,8% e a renda complementar em 41% dos casos.

Tabela 6 – Média salarial dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Salário	N	%
Um salário mínimo	7	17,9
Dois salários mínimos	11	28,2
Três salários mínimos	9	23,1
Quatro salários mínimos	8	20,5
Cinco salários mínimos	3	7,7
> cinco salários mínimos	1	2,6

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Valorizar os profissionais da educação significa, em primeiro lugar, reconhecer os seus direitos trabalhistas, como salário compatível com o trabalho exigido, jornada de trabalho adequada, aposentadoria e estabilidade no emprego (Barbosa, 2014).

A remuneração média do/a professor/a é um bom indicador para avaliar se está recebendo um salário justo e compatível com o mercado. É importante que o/a professor/a tenha uma remuneração que lhe permita manter um nível de vida adequado e que seja de acordo com o nível de exigência da profissão. Além disso, a remuneração média é acompanhada de outros benefícios, como planos de saúde, planos de aposentadoria e outros incentivos, para que o professor se sinta motivado a desempenhar suas funções com o maior profissionalismo possível (Alves, 2011).

A meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 prevê a implementação de medidas que visam à equiparação salarial entre os profissionais da educação e os demais profissionais com escolaridade equivalente e para isso, o Governo Federal estabeleceu a implementação de políticas de valorização salarial dos/as profissionais da educação, bem como a adoção de ações que visem ao reconhecimento social desses profissionais (Brasil, 2014).

Além disso, o PNE também prevê ações que visam à melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo setor educacional, bem como a implementação de projetos de investimento que visam a modernização dos processos educacionais, pois a implementação da meta 17 do PNE visa a valorização dos profissionais da educação das redes públicas para equiparar o salário com os demais profissionais com escolaridade similar, até o sexto ano do PNE, no caso, em 2020 (Brasil, 2014).

Também foram analisados os seguintes aspectos quanto ao salário dos/as docentes pesquisados/as: atrasos, aumento salarial de acordo com a titulação acadêmica e tempo de serviço, diferença salarial entre professores/as de níveis diferentes, desempenho profissional como critério de bonificação e satisfação com o salário (Tabela 7).

Tabela 7 – Condições relacionadas ao salário dos/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Ocorre atraso no pagamento	0	3 (7,7%)	2 (5,1%)	34 (87,2%)
Formação e titulação acadêmica são consideradas para o aumento salarial	8 (20,5%)	6 (15,4%)	10 (25,6%)	15 (38,5%)
O tempo de serviço é um fator considerado no aumento salarial	14 (%35,9)	4 (10,3%)	2 (5,1%)	19 (48,7%)
Professores (as) com níveis de formação diferentes recebem salários diferentes	23 (59%)	4 (10,3%)	0	12 (30,7%)
O desempenho profissional é um critério para bonificações	6 (15,4%)	2 (5,1%)	4 (10,3%)	27 (69,2%)
Está satisfeito (a) com o seu salário	4 (10,3%)	13 (33,3%)	4 (10,3%)	18 (46,1%)
Seu salário atende suas necessidades existenciais (alimentação, moradia, transporte, lazer, entretenimento, dentre outras)	8 (20,5%)	19 (48,7%)	6 (15,4%)	6 (15,4%)
Considera o salário um atrativo na profissão	5 (12,8%)	12 (30,8%)	4 (10,3%)	18 (46,1%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Um dado que chama a atenção é a satisfação salarial, já que 46,1% dos/as docentes reportaram não estarem satisfeitos com a remuneração. Além disso, 46,1% também não consideram o salário um atrativo na profissão.

Uma consequência do baixo salário do/a professor/a é a falta de motivação para desenvolver suas atividades e a dificuldade em se manter atualizado, o que pode afetar o desempenho no ensino. Esta falta de motivação pode levar a um sentimento de fracasso e descontentamento com a profissão, que pode se manifestar como baixa autoestima (Pimentel; Palazzo; Oliveira, 2009).

Segundo Nóvoa (2017), a má remuneração está incluída em um processo que ele chama de desprofissionalização, juntamente com as condições ruins da escola e cumprimento

de regras e diretrizes estabelecidas pelos gestores, sem que haja espaço para a discussão e para a participação dos docentes.

Segundo Nascimento *et al.* (2022), a defasagem salarial tem sido um dos fatores que mais contribui para o desinteresse pela docência, pois é comum que os salários oferecidos para essa profissão sejam inferiores aos de outras áreas, mesmo quando comparados com aqueles oferecidos para algumas profissões que não exigem nível superior. Além disso, a dedicação exigida pela docência é muito alta e muitas vezes não remunerada. Isso significa que os professores precisam dedicar um grande esforço e tempo para preparar aulas, corrigir provas, acompanhar os alunos fora do horário de aula, e ainda participar de reuniões, eventos e outras atividades, muitas vezes sem qualquer compensação financeira. Como resultado, a profissão de professor/a torna-se cada vez menos atrativa, pois não se encontra nela as condições de remuneração e reconhecimento.

Quanto às condições de trabalho pesquisadas, estas foram sobre a infraestrutura da instituição que os/as professores/as estão inseridos, a jornada de trabalho, as relações no trabalho com colegas, alunos e pais (Espelage *et al.*, 2013) e as condições de saúde. As variáveis analisadas relacionadas à infraestrutura da escola estão discriminadas na tabela 8.

Tabela 8 – Infraestrutura das instituições em que estão inseridos os/as docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Possui saneamento básico	29 (74,3%)	6 (15,4%)	0	4 (10,3%)
Possui biblioteca	18 (46,1%)	6 (15,4%)	1 (2,6%)	14 (35,9%)
Possui laboratório de informática	13 (33,3%)	3 (7,7%)	5 (12,8%)	18 (46,2%)
Possui refeitório	5 (12,8%)	3 (7,7%)	3 (7,7%)	28 (71,8%)
Possui água potável	29 (74,4%)	7 (17,9%)	0	3 (7,7%)
Possui ventilador ou ar condicionado na sala de aula	26 (66,6%)	6 (15,4%)	6 (15,4%)	1 (2,6%)
Possui energia elétrica	38 (97,4%)	0	0	1 (2,6%)
Possui sala para professores (as)	32 (82%)	3 (7,7%)	0	4 (10,3%)
Possui sala para a direção	34 (87,1%)	1 (2,6%)	1 (2,6%)	3 (7,7%)
Possui quadra poliesportiva	20 (51,3%)	5 (12,8%)	3 (7,7%)	11 (28,2%)
Possui quadra esportiva coberta	16 (41%)	3 (7,7%)	2 (5,1%)	18 (46,2%)
Possui local de descanso para os (as) alunos (as)	2 (5,1%)	7 (17,9%)	6 (15,4%)	24 (61,5%)
Quando chove, surgem goteiras nas salas	19 (48,7%)	6 (15,4%)	2 (5,1%)	12 (30,8%)
Há barulhos que interferem no bom andamento das aulas	16 (41%)	9 (23,1%)	6 (15,4%)	8 (20,5%)
Possui carteiras adequadas para os (as) alunos (as)	22 (56,4%)	11 (28,2%)	3 (7,7%)	3 (7,7%)

Possui cadeiras e mesas adequadas/ boas condições para os (as) professores (as)	24 (61,5%)	7 (17,9%)	5 (12,8%)	3 (7,7%)
Possui boa iluminação	23 (59%)	11 (28,2%)	2 (5,1%)	3 (7,7%)
Considera a instituição que atua em boas condições na estrutura	14 (35,9%)	14 (35,9%)	3 (7,7%)	8 (20,5%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação às condições básicas, as escolas do presente estudo não possuíam refeitório em sua maioria e 48,7% apresentavam goteiras em época de chuva.

A qualidade da infraestrutura é muitas vezes insuficiente para suportar as necessidades educacionais básicas. O problema pode ser agravado pela falta de recursos financeiros para manter as instalações, bem como pela falta de profissionais qualificados para supervisionar a estrutura. Além disso, muitas escolas públicas não dispõem de recursos tecnológicos suficientes para o ensino moderno, o que impede o uso de técnicas pedagógicas avançadas (Ferreira, 2010).

Apesar dos avanços na infraestrutura, estes são pouco expressivos, principalmente no Norte e Nordeste do país e essas deficiências refletem na qualidade de ensino. Além disso, a infraestrutura inadequada também pode afetar a motivação dos alunos, uma vez que eles se sentem desconfortáveis e desestimulados, visto que a infraestrutura das escolas públicas brasileiras desempenha um papel importante na qualidade de ensino (Castro, 2018).

O barulho que interfere no bom andamento da aula foi uma questão que chamou atenção, pois 41% dos/as professores/as pesquisados afirmaram ter ruído que atrapalha suas aulas.

O ruído é um fator muito importante para a saúde ocupacional, pois pode causar problemas auditivos e estresse. Se não forem tomadas medidas adequadas para reduzir o ruído, isso pode ter consequências graves para a saúde dos trabalhadores (Wachowicz, 2007).

No caso de aulas, o ruído pode interferir na concentração dos alunos, limitar a participação e interação entre professores e alunos, além de distrair e perturbar a aprendizagem. O principal impacto gerado pelos ruídos são distúrbios auditivos, além disso, o ruído excessivo pode causar estresse, ansiedade, fadiga e dores de cabeça. Entre os ruídos externos, estão os provenientes de emissões sonoras originadas por veículos, máquinas, construções civis e industriais, entre outros (De Jesus; De Freitas; Auth, 2014). Já os ruídos internos podem estar relacionados ao mobiliário, equipamentos de ar-condicionado, ventiladores, tomadas elétricas, elevadores, dentre outros (De Jesus; De Freitas; Auth, 2014). As questões sobre equipamentos e suporte pedagógico estão expostas na tabela 9.

Tabela 9 – Equipamentos e suporte pedagógico das instituições em que estão inseridos os docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Possui livro didático	23 (59%)	12 (30,8%)	2 (5,1%)	2 (5,1%)
Possui acesso à internet	14 (35,9%)	17 (43,6%)	7 (17,9%)	1 (2,6%)
Possui materiais necessários para realização das aulas	12 (30,8%)	18 (46,2%)	6 (15,4%)	3 (7,6%)
Possui quadro branco	34 (87,2%)	3 (7,6%)	0	2 (5,1%)
Os (as) alunos (as) têm acesso a computadores	6 (15,4%)	13 (33,3%)	7 (17,9%)	13 (33,3%)
A instituição conta com acompanhamento de psicólogo	12 (30,8%)	9 (23,1%)	5 (12,8%)	13 (33,3%)
A instituição tem psicopedagogo desenvolvendo trabalho	4 (10,25%)	4 (10,25%)	4 (10,25%)	27 (69,2%)
A instituição conta com assistente social	4 (10,3%)	3 (7,7%)	5 (12,8%)	27 (69,2%)
A instituição possui apoio pedagógico nos planejamentos em sua área de atuação	12 (30,8%)	14 (35,9%)	5 (12,8%)	8 (20,5%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação a equipamentos, as instituições em que os/as professores/as pesquisados estão inseridos possuem acesso parcial à internet em 43,6% e 33,3% não possuem acesso a computadores. Quanto aos materiais necessários para as aulas, 46,2% dos professores relataram ter parcialmente os materiais.

O uso do computador com a internet oferece muitas possibilidades para que os professores adotem métodos de ensino mais atrativos e interessantes. Esta ferramenta também pode ser usada para proporcionar experiências mais interativas e interessantes para os alunos, como jogos educativos ou atividades em grupo. Dessa forma, o uso do computador com a internet na educação é uma forma inovadora de aprendizagem que pode oferecer um ambiente mais dinâmico e motivador para a comunidade escolar (Silva *et al.*, 2016).

Quanto à atuação do assistente social, 69,2% dos/as professores/as afirmaram que a instituição não conta com esse profissional.

O Serviço Social na educação tem um papel importante na promoção da cidadania, na garantia dos direitos sociais, na prevenção de problemas educacionais e na qualificação dos serviços prestados às pessoas. O/a Assistente Social pode desenvolver atividades como: acompanhamento de estudantes em situação de vulnerabilidade, orientação a pais e mães, orientação à gestão escolar e assessoria a professores e técnicos na elaboração de projetos e programas educacionais. Além disso, o/a Assistente Social pode atuar na construção de parcerias entre a escola e a comunidade, para o desenvolvimento de ações que promovam a inclusão e a formação de cidadãos críticos (Dentz *et al.*, 2022).

Portanto, o Serviço Social na educação é essencial para assegurar o direito à educação e para promover a inclusão social e a cidadania. O/a Assistente Social tem um papel fundamental nesse processo, pois possui competências e conhecimentos específicos para desenvolver ações que contribuam para a qualificação dos serviços prestados às pessoas (Andrade, 2021).

Sobre a presença do psicopedagogo, esse foi outro dado que merece destaque, pois 68,2% dos/as professores/as referiram não ter o profissional nas instituições onde lecionam.

A psicopedagogia tem um papel fundamental na escola. Ela ajuda no desenvolvimento de habilidades de aprendizagem, coordenação e comunicação, bem como ajuda na identificação e tratamento de problemas comportamentais (Pottker, 2014).

O trabalho desenvolvido na instituição escolar também envolve atividades de assessoria pedagógica e psicológica, orientando e acompanhando professores, pedagogos e orientadores. O trabalho é direcionado para a elaboração e execução de projetos de educação especial, acompanhamento de ações educativas, aplicação de técnicas psicopedagógicas para solucionar os conflitos educacionais e orientação e acompanhamento dos alunos, conforme suas necessidades e aptidões, com vistas ao desenvolvimento integral de cada um. O profissional também deve atuar na promoção de atividades que visem ao desenvolvimento das habilidades psicomotoras, cognitivas, afetivas, sociais e de liderança dos alunos (Rosa, 2014).

Os quesitos referentes à jornada de trabalho dos docentes em estudo estão explanados na tabela 10.

Tabela 10 – Jornada de trabalho dos docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	Sim	Parcialmente	Insuficiente	Não
Realiza outra atividade remunerada fora da docência	14 (35,9%)	5 (12,8%)	1 (2,6%)	19 (48,7%)
Possui alunos (as) com necessidades especiais	29 (74,6%)	2 (4,9%)	1 (2,6%)	7 (17,9%)
Conta com apoio em sala para alunos (as) com necessidades especiais	6 (15,4%)	6 (15,4%)	6 (15,4%)	21 (53,8%)
Os horários de Atividades Complementares (AC) são suficientes para os planejamentos de aulas, correções e avaliações de atividades	12 (30,8%)	11 (27,8%)	4 (10,6%)	12 (30,8%)
Os horários de AC são garantidos semanalmente	30 (76,9%)	8 (20,5%)	0	1 (2,6%)
Utiliza o tempo em casa para realizar tarefas da docência	34 (87,2%)	3 (7,6%)	1 (2,6%)	1 (2,6%)

O tempo dedicado ao trabalho interfere na vida pessoal (momentos com a família, amigos, de lazer, hobby)	19 (48,7%)	14 (35,9%)	0	6 (15,4%)
Tem alguém que ajuda nos afazeres domésticos	14 (35,9%)	9 (23,1%)	3 (7,7%)	13 (33,3%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Percebemos que 74,6% dos professores têm alunos com necessidades especiais e apenas 15,4% contam com apoio em sala para alunos.

O/a professor/a de apoio desempenha um papel fundamental na adaptação de conteúdos, no acompanhamento das atividades escolares e na elaboração de recursos pedagógicos especializados. O seu trabalho é orientado pelo/a professor/a do ensino regular e dirigido para que os alunos com necessidades especiais alcancem os objetivos propostos (Carvalho, 2009).

A colaboração entre o/a professor/a de apoio e o/a professor/a do ensino regular é imprescindível para que os alunos com necessidades especiais possam desenvolver todo o seu potencial e aproveitar as oportunidades educativas. É necessário que haja uma constante comunicação entre os dois professores para que o aluno com necessidades especiais seja o mais bem atendido possível (Freitas *et al.*, 2013).

Em relação ao excesso de trabalho, 87,2% dos/as docentes referiram utilizar tempo em casa para realizar tarefas da docência. É importante destacar que o excesso de carga de trabalho dos profissionais de ensino pode ter um efeito negativo na qualidade do ensino. Isso porque o tempo de trabalho excessivo pode provocar cansaço e fadiga, o que dificulta a capacidade do/a professor/a de estar sempre atualizado. Além disso, também diminui a energia e motivação necessárias para a realização de atividades educativas criativas e de qualidade. Dessa forma, é necessário que haja um equilíbrio entre a carga de trabalho do professor e sua capacidade de oferecer um ensino de qualidade (Gouveia *et al.*, 2006).

Cardoso, Cardoso Júnior e Nunes (2024, p.11) investigaram as condições de trabalho de docentes da pós-graduação durante a pandemia e verificaram que houve “mais exigências, mais sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, um efeito deletério na qualidade de vida desse profissional”.

Quando questionados sobre o quantitativo de turmas em que lecionam, a maioria leciona em 11 a 15 turmas, sobre o quantitativo de alunos por turma, a maioria dos professores possuía de 20 a 35 alunos por turma (Tabela 11).

Tabela 11 - Quantitativo de turmas que os docentes lecionam e alunos por turma, em Santa Maria da Vitória- BA

Quantitativo de turmas	N	%
1 a 4 turmas	11	28,2
5 a 10 turmas	9	23,1
11 a 15 turmas	13	33,3
16 a 20 turmas	3	7,7
Sem resposta	3	7,7

Alunos por turmas	N	%
10 a 15 alunos	3	7,7
20 a 35 alunos	28	71,8
36 a 45 alunos	8	20,5

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Quando o professor leciona em várias turmas, é necessário maior tempo e dedicação para preparar as aulas adequadamente. Isso significa que o professor precisa gastar mais horas para estudar e se preparar para cada aula, para entender as necessidades específicas de cada turma e para garantir que os alunos estão recebendo o melhor aprendizado possível. Além disso, como cada turma tem um nível de ensino, o professor também deve estar ciente das expectativas específicas de cada um, bem como dos desafios que cada turma e cada aluno pode apresentar (Gasparini; Barreto; Assunção, 2005).

A presença de um grande número de alunos pode ser prejudicial para o ambiente de aprendizagem, pois exige maior esforço para manter a atenção de todos, com consequências negativas na qualidade do ensino. Se o número de alunos for pequeno, o professor terá mais facilidade para criar um ambiente de aprendizagem mais acolhedor, onde todos os alunos se sentem à vontade para compartilhar seus conhecimentos e contribuir para o aprendizado dos outros. Quando há um número maior de alunos, o professor pode ter dificuldades em lidar com todos eles (Pintoco, 2017).

Ainda sobre a jornada de trabalho, foram pesquisadas questões sobre o quantitativo de turnos, de aulas semanais e disciplinas; e ainda o tempo de deslocamento até o local de trabalho (Tabela 12).

Tabela 12 – Quantitativo de turnos, aulas, disciplinas e deslocamento dos docentes de Santa Maria da Vitória- BA

Variáveis	N	%
Turnos em que trabalha		
Um	10	25,6
Dois	13	33,3
Três	16	41,1
Ministra quantas aulas semanalmente		
16 a 20 aulas	15	38,5
21 a 30 aulas	12	30,7
31 a 40 aulas	9	23,1
41 a 50 aulas	3	7,7
Ministra quantas disciplinas		
1 a 3 disciplinas	14	35,9
4 a 6 disciplinas	17	43,6
7 a 11 disciplinas	8	20,5
Tempo de deslocamento até o trabalho		
Até 15 minutos	33	84,6
De 16 a 30 minutos	2	5,1
De 31 a 60 minutos	4	10,2

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Sobre o quantitativo de turnos que trabalha, 41,1% dos professores pesquisados trabalham os três turnos e 43,6% ministram de 4 a 6 disciplinas. O deslocamento de casa até o local de trabalho foi de 15 minutos em 84,6% dos casos.

A oferta escolar por turnos é heterogênea pelo mundo. Enquanto países como o Brasil, a Colômbia, o México e a Bolívia ofertam a escola por turnos, há outros países em que o professor não é autorizado a trabalhar em dois turnos, a exemplo da Coreia do Sul e de Cingapura e o turno triplo foi abolido no Vietnã, sendo que no Brasil, os turnos escolares surgiram no século XX e foram disseminados pelo país (Parente, 2020).

Sobre o quantitativo de aulas ministradas semanalmente, 23% dos professores pesquisados ministram de 31 a 40 aulas semanais.

Uma pesquisa realizada em São Paulo, em escolas estaduais de ensino fundamental e médio, observou que mais de 35% dos professores ministravam de 31 a 40 aulas semanais (Barbosa *et al.*, 2021). Esse dado chama a atenção como a docência exige do professor, tanto fisicamente como intelectualmente, além de emocionalmente. Há de se considerar, também, que muitas vezes a carga horária do professor não é realizada completamente em uma

só escola, e o mesmo precisa se deslocar para mais instituições de ensino, gastando mais tempo com deslocamento e transporte (Barbosa *et al.*, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto de dados levantados na pesquisa revela características importantes sobre a realidade dos professores do ensino médio da rede estadual em Santa Maria da Vitória-Ba, confirmando que os aspectos de como a docência foi sendo construída historicamente, baseada em uma lógica de sacrifício, devoção e vocação, leva o/a professor/a a negligenciar o cuidado de si, somado a isso, o cenário Neoliberal que atende aos critérios do mercado atualmente vem priorizando a lucratividade e mercantiliza a educação. Isso exige dos/as professores/as uma alta cobrança por resultado e o responsabilizando pelo fracasso escolar de forma individual. As condições precárias de trabalho, extensas jornadas de trabalho e má remuneração, contribui para o adoecimento psíquico dessa classe, que vem demonstrando uma alta ocorrência nas escolas brasileiras.

Portanto, percebe-se a necessidade de novos estudos voltados para compreender a inadequação entre as mudanças educacionais propostas e implementadas, e a realidade que os trabalhadores enfrentam nas escolas, levando em consideração que as contradições existentes podem estar na origem da exposição aos fatores de risco para o adoecimento da categoria dos trabalhadores do ensino.

AGRADECIMENTOS

À bolsa de estudo do Programa de Apoio à Capacitação de Docentes e Técnicos Administrativos da UNEB – PAC-DT Edital 042/2024.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, T. e Pinto, J. M. R. (2011). Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-635.
- Andrade, A. (2021). *Serviço Social- A garantia do direito à educação em Territórios Educativos de Intervenção Prioritária*. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Serviço Social do Porto.
- Antunes, R. (2009). Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. Ed. São Paulo: *Boitempo*.
- Barbosa, A. (2014). Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 511-532.
- Barbosa, A. & Outros (2021). Tempo de trabalho e de ensino: composição da jornada de trabalho dos professores paulistas. *Educação e Pesquisa*, v. 47.

- Borges, C. S. e Da Cruz Santos, A. (2016). Trabalho e Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas. *Revista Subjetividades*, v. 16, n. 1, p. 191-193.
- Brasil (2014). Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. *Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências*. Brasil: Casa Civil.
- Cardoso, B. L. C.; Cardoso Júnior, W.; Nunes, C. P. (2024). Condições de trabalho docente na pós-graduação no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. *PARADIGMA*, Maracay, XLV, Edición Normal, Número 2, e2024016.
- Carrara, M. L. (2016). *Dificuldade de aprendizagem e vulnerabilidade social sob a percepção da comunidade escolar*. Universidade do Sul de Santa Catarina. Pós-graduação em Educação e Direitos Humanos, v. 1, p. 28.
- Carvalho, C. M. (2014). *Precarização das condições de trabalho dos professores do Ensino Fundamental da Rede Estadual de Goiás*. 2014. 172 f. Dissertação de mestrado (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Carvalho, M. C. N. (2009). *Professores de apoio Educativo: Mediadores? Como? Quando?* Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade de Lisboa.
- Cassettari, N.; Scaldelai, V. F. e Frutuoso, P. C. (2014). Exoneração a pedido de professores: estudo em duas redes municipais paulistas. *Educação & Sociedade*, v. 35, p. 909-927.
- Castro, E. S. (2018). *A infraestrutura escolar brasileira como indicador para políticas públicas e para um padrão de qualidade em educação*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília.
- Costa, M. F. e Mueller, R. (2020). Flexibilização e precarização do trabalho docente. *Revista de Ciências Sociais*, n. 53, p. 181-197.
- Crespo, C. P. S. (2016). *Adoecimento psíquico do professor e seus reflexos no processo de ensino em unidades escolares da rede municipal de campos dos goytacazes-rj*. 2016. 101 p. Dissertação (Mestrado em Cognição e Linguagem)–Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes, Rio de Janeiro.
- De Jesus, Á. M.; De Freitas, D. S. e Auth, M. A. (2014). Sons e ruídos no ambiente escolar e suas influências na saúde dos profissionais da educação. *Intercursos Revista Científica*, v. 13, n. 1.
- De Jesus Silva, J. (2017). *Características do trabalho docente e gênero: um estudo sobre os professores da Educação Básica do Brasil (2007-2014)*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Belo Horizonte.
- Dentz, M. V. & Outros (2022). *Serviço social na educação: experiências do trabalho profissional e problematização em curso*.
- De Oliveira, L. A. e Heloani, J. R. (2017). Identidade, condições de trabalho e realização profissional do professor do aluno com deficiência no interior da Amazônia

- Paraense. *Revista Exitus*, v. 7, n. 3, p. 401-426.
- De Souza Placco, V. M. N. & Outros (2022). Condições de trabalho docente na escola da atualidade: demandas e desafios, na percepção de educadores da rede pública estadual paulista. *Educação*, p. e06/1-20.
- De Souza, S. J. e Da Silva, K. B. (2018). De quem é a responsabilidade pelo fracasso escolar? **Polêm!ca**, v. 18, n. 3, p. 054-072.
- Espelage, D.; Anderman, E. M. & Outros (2013). Understanding and preventing violence directed against teachers: Recommendations for a national research, practice, and policy agenda. *American Psychologist*, v. 68, n. 2, p. 75-87.
- Ferreira, A. C. C. (2010). *A Importância da Infraestrutura na Escola Pública: visão geral da importância estrutural no ambiente pedagógico*. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração. UFF.
- Forattini, C. D. e Lucena, C. (2015). Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. *Laplage em Revista*, v. 1, n.2, p.32-47.
- Freitas, A. O. & Outros (2013). *Atuação do professor de apoio à inclusão e os indicadores de ensino colaborativo em Goiás*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Goiás.
- Freund, C. S. e Biar, L. A. (2017). Gerenciando o estigma do professor contratado: uma análise de discurso crítica. *Educação em Revista*, v. 33.
- Gabriel, F. A. e Pereira, A. L. (2021). Desvalorização e realização profissional docente: percepções de professores de filosofia. *Filosofia e Educação*, v. 13, n. 3, p. 2703-2724.
- Gasparini, S. M.; Barreto, S. M. e Assunção, A. Á. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e pesquisa*, v. 31, n. 2, p. 189-199.
- Gouveia, A. B. & Outros (2006). Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 253-276.
- Hunhoff, H. e Flores, C. R. (2020). Adoecimento psíquico do trabalha (dor) docente na perspectiva da psicodinâmica do trabalho: revisão bibliográfica integrativa. *Revista Psicologia em Foco*, v. 12, n. 17, p. 45-63.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019). *Censo Escolar, 2018*. Brasília: MEC.
- Koga, Y. M. N. e Guindani, E. R. (2017). Educação e neoliberalismo: interferências numa relação tirânica. *Simbiótica. Revista Eletrônica*, v. 4, n. 2, p. 87-103.
- Lefone, F. R. (2016). Identidade docente: a idade da complexidade. *Cadernos de Educação*, v. 15, n. 30, p. 3-26.

- Macedo, A. F. R. *Processo saúde-doença do docente de universidade pública: Inquietações Sobre O Sofrimento Psíquico Na UFU*. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Ambiental E Saúde Do Trabalhador)–Universidade Federal De Uberlândia, Uberlândia, 2017.
- Mancebo, D. & Outros (2006). Em discussão: o trabalho docente. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 6, n. 1, p. 1-5.
- Martins, L. M. (2018). O sofrimento e/ou adoecimento psíquico do (a) professor (a) em um contexto de fragilização da formação humana. *Cadernos cemarx*, n. 11, p. 127-144.
- Mendes, A. M. & Outros (2008). *Trabalho e saúde- O sujeito entre a emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá.
- Moreira, D. M. S.; Mussi, R. F. e Cardoso, B. L. C. (2022). Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, v. 15, n. 34, p. 4.
- Nascimento, R. K. & Outros (2022). Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. *Movimento*, v. 25.
- Nóvoa, A. (2017). Firmar a posição como professor, afirmar a profissão docente. *Cadernos de pesquisa*, v. 47, p. 1106-1133.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144.
- Parente, C. M. D. (2020). Turnos escolares: contexto internacional e o caso brasileiro. *Rev. Tempos Espaços Educ*, v.13, n. 32, p. e-12962.
- Pimentel, G. S. R.; Palazzo, J. e Oliveira, Z. R. B. B. (2009). Os planos de carreira premiam os melhores professores? *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr./jun.
- Pintoco, V. M. (2017). *Visão do professor sobre o número de alunos por turma: uma contribuição para a melhoria da qualidade da educação*. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico do Porto (Portugal).
- Pottker, C. A. e Leonardo, N. S. T. (2014). Professor-psicopedagogo: o que este profissional faz na escola. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 18, p. 219-227.
- Ribeiro, V. B. e Cardoso, B. L. C. (2024). 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>.
- Rosa, A. C. (2014). A Necessidade de um Psicopedagogo na escola. *Cadernos da FUCAMP*, v. 13, n. 19.
- Santos, J. R. (2019). *Desenvolvimento profissional docente: um estudo sobre professores*

iniciantes da educação básica em situação de ausência de bem-estar. Tese de mestrado. Universidade Federal da Bahia.

- Santos, W. A. (2015). Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor. *Sapere Aude* – Belo Horizonte, v.6–n.11, p.349-358 – 2º sem.
- Silva, G. J. & Outros (2016). Sintomas vocais e causas autorreferidas em professores. *Revista Cefac*, v. 18, p. 158-166.
- Tardif, M. (2013). A profissionalização do ensino passados trinta anos: dois passos para a frente, três para trás. *Educação e Sociedade*, v. 34, n. 123, p. 551-571.
- Tardif, M. e Lessard, C. (2014). O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 9. Ed. *Petrópolis: Vozes*.
- Tostes, M. V. & Outros (2028). “Sofrimento mental de professores do ensino público”. *Saúde em Debate*, vol. 42, n. 116.
- Vidal, A. G. (2022). A culpa é do professor? Dialogismo na relação entre escola e universidade. *Revista Campo do Saber*, v. 8, n. 1.
- Wachowicz, M. C. (2007). *Segurança, saúde & ergonomia*. Curitiba–PR: IBPEX, 2007.
- Wagner, L. e Carlesso, J. P. P. (2019). Profissão docente: um estudo do abandono da carreira na contemporaneidade. *Research, Society and Development*, v. 8, n. 6, p. e386968.
- Weber, L. N. D. & Outros (2015). O estresse no trabalho do professor. *Imagens da educação*, v. 5, n. 3, p. 40-52.
- WAJCMAN, J. (2015). *Pressed for time – aw The acceleration of life in Digital Capitalism*. Chicago and London: The Uni-versity of Chicago Press.

Apéndice–Información sobre el artículo

Historico editorial

Submetido: 21 de enero de 2025.

Aprobado: 11 de Junio de 2025.

Publicado: 05 de Julio de 2025.

Como Citar — APA

Seixas, M. F., Teixeira, A. B. M., & Cardoso, B. L. C. (2025). Condições de trabalho de professores do ensino médio da Rede Estadual em Santa Maria da Vitória - Bahia. *PARADIGMA*, XLVI(2), e2025008. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2025.e2025008.id1680>.

Como Citar — ABNT

SEIXAS, Marisa Fernandes; TEIXEIRA, Adla Betsaida Martins; CARDOSO, Berta Leni Costa. Condições de trabalho de professores do ensino médio da Rede Estadual em Santa Maria da Vitória - Bahia. *PARADIGMA*, Maracay, v. XLVI, n. 2, e2025008, Jul./Dic., 2025. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2025.e2025008.id1680>.

Conflicto de intereses

Nada que declarar.

Declaración de disponibilidad de datos

Todos los datos han sido presentados/generados en este artículo.

Derechos autorales

Los derechos de autor pertenecen a los autores, que conceden a revista **Paradigma** los derechos exclusivos de primera publicación. Los autores no serán remunerados por la publicación de sus artículos en esta revista. Los autores están autorizados a celebrar contratos adicionales por separado, para la distribución no exclusiva de la versión del artículo publicado en esta revista (por ejemplo, publicación en un repositorio institucional, en un sitio web personal, publicación de una traducción o como capítulo de un libro), con reconocimiento de autoría y primera publicación en esta revista. Los editores de la revista **Paradigma** tienen derecho a realizar ajustes textuales y adecuación normativa en este artículo.

Acceso libre

Este artículo es de acceso abierto (**Open Access**) y sin gastos de envío ni de procesamiento del artículo (**Article Processing Charges - APCs**). El acceso abierto es un amplio movimiento internacional que pretende proporcionar acceso en línea libre y gratuito a la información académica, como publicaciones y datos. Una publicación se define como de acceso abierto cuando no existen barreras financieras, legales o técnicas para acceder a ella; en otras palabras, cuando cualquiera puede leerla, descargarla, copiarla, distribuirla, imprimirla, investigarla o utilizarla en la educación o de cualquier otra forma dentro de los acuerdos legales.



Licencia de uso

Este artículo es licenciado con **Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**. Esta licencia le permite compartir, copiar y redistribuir el artículo en cualquier medio o formato. La licencia no permite utilizar el material con fines comerciales ni adaptarlo, remezclarlo o transformarlo.



Comprobación de similitud

Este artículo fue sometido a una comprobación de similitud utilizando el software de detección de texto **iThenticate** de Turnitin, a través del servicio de **Similarity Check** de la Crossref.



Proceso de evaluación

Revisión por pares a doble ciego (**Double blind peer review**).

Editor

Fredy E. González

Publisher

Este artículo ha sido publicado en la revista **Paradigma** vinculada al Centro de Investigaciones Educativas Paradigma (CIEP) del Departamento del Componente Docente de la **Universidad Pedagógica Experimental Libertador** (Núcleo Maracay). La revista **Paradigma** publica artículos de carácter técnico-científico, derivados de estudios e investigaciones que sirvan de apoyo al desarrollo del conocimiento educativo, propiciando el diálogo entre los diferentes campos de la educación. Las ideas expresadas en este artículo son de los autores y no representan necesariamente la opinión del consejo editorial o de la universidad. En Brasil, la revista Paradigma obtuvo la calificación **Qualis A1** en la **Evaluación CAPES (2017-2020)**.

