

Valorização do Trabalho e as Implicações na Saúde de Docentes da Universidade do Estado da Bahia

Vanilda Batista Ribeiro¹ Ricardo Franklin de Freitas Mussi²
Berta Leni Costa Cardoso³

Resumo

O presente estudo teve como objetivo avaliar a valorização do trabalho docente e suas implicações na saúde dos professores da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Para tanto, utilizou-se o Questionário de Valorização Docente (Q-VD), previamente validado, aplicado a um grupo de docentes da referida universidade. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com análise dos dados realizada no software SPSS. Os resultados revelaram desafios significativos enfrentados pelos docentes, incluindo a precarização das condições de trabalho, insatisfação salarial e impactos negativos na saúde. Apesar de avanços pontuais na formação continuada, persistem limitações como a falta de apoio institucional e a escassez de oportunidades. A análise evidenciou alta prevalência de doenças crônicas e musculoesqueléticas, além da relação direta entre fatores institucionais e agravamento da saúde. A desvalorização salarial e as dificuldades de progressão na carreira reforçam a insatisfação profissional. Uma limitação do estudo refere-se à ausência de diretrizes claras no Q-VD para classificar os resultados como positivos ou negativos, o que pode impactar a interpretação dos dados. Adicionalmente, a falta de questões específicas para docentes com deficiência (PCD) restringiu a análise das condições de trabalho e saúde desse grupo. Os resultados destacam a urgência de políticas públicas que priorizem melhores condições laborais, valorização financeira e bem-estar dos docentes da UNEB.

Palavras-chave: Valorização Profissional, Docência, Saúde Ocupacional, Universidades.

Valorization of Work and Implications for the Health of Teachers at the State University of Bahia

Abstract

This study aimed to assess the appreciation of teaching work and its implications for the health of professors at the State University of Bahia (UNEB). To this end, the previously validated Teacher Appreciation Questionnaire (Q-VD) was applied to a group of professors at the aforementioned university. This is a quantitative study, with data analysis performed using SPSS software. The results revealed significant challenges faced by professors, including precarious working conditions, salary dissatisfaction, and negative impacts on health. Despite specific advances in continuing education, limitations such as lack of institutional support and scarcity of opportunities persist. The analysis showed a high prevalence of chronic and musculoskeletal diseases, in addition to the direct relationship between institutional factors and worsening health. Salary devaluation and difficulties in career progression reinforce professional dissatisfaction. A limitation of the study refers to the lack of clear guidelines in the Q-VD to classify the results as positive or negative, which may impact the interpretation of the data. Additionally, the lack of specific questions for teachers with disabilities (PWD) restricted the analysis of the working and health conditions of this group. The results highlight the urgency of public policies that prioritize better working conditions, financial recognition and well-being of UNEB teachers.

Keywords: Employment, Teaching, Occupational Health, Universities.

¹ Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Brasil. E-mail: vanildar11@gmail.com

² Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Brasil. E-mail: rimussi@yahoo.com.br

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

Valorización del Trabajo e Implicaciones para la Salud de los Docentes de la Universidad Estatal de Bahía

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar la valorización del trabajo docente y sus implicaciones para la salud de los docentes de la Universidad Estadual de Bahía (UNEB). Para ello se utilizó el Cuestionario de Apreciación Docente (Q-VD), previamente validado, y se aplicó a un grupo de docentes de la citada universidad. Se trata de una investigación cuantitativa, con análisis de datos realizado mediante el software SPSS. Los resultados revelaron desafíos importantes que enfrentan los docentes, incluidas condiciones de trabajo precarias, insatisfacción salarial e impactos negativos en la salud. A pesar de los avances específicos en materia de educación continua, persisten limitaciones, como la falta de apoyo institucional y la escasez de oportunidades. El análisis destacó una alta prevalencia de enfermedades crónicas y musculoesqueléticas, además de la relación directa entre factores institucionales y el empeoramiento de la salud. La devaluación salarial y las dificultades para progresar en la carrera profesional refuerzan la insatisfacción profesional. Una limitación del estudio se refiere a la ausencia de directrices claras en el Q-VD para clasificar los resultados como positivos o negativos, lo que puede afectar la interpretación de los datos. Además, la falta de preguntas específicas para docentes con discapacidad (PCD) limitó el análisis de las condiciones de trabajo y de salud de este colectivo. Los resultados resaltan la urgencia de políticas públicas que prioricen mejores condiciones laborales, valorización financiera y bienestar de los docentes de la UNEB.

Palabras clave: Valorización Profesional, Enseñanza, Salud Laboral, Termo1, Universidades.

INTRODUÇÃO

As longas jornadas, a remuneração indevida, a instabilidade e a falta de proteção caracterizam a precarização do trabalho, que intensifica a alienação. O trabalho alienado priva trabalhadoras(es) de importante desenvolvimento intelectual, impossível de ser mediado por um conhecimento científico do qual as(os) possibilitará de ao menos, uma compreensão nítida a que classe social está inserido, e como transformá-la, revolucioná-la, ou ainda que seja, superá-la (Oliveira; Oliveira; Santos, 2013).

O trabalho educacional tem sido expresso como docência, mas engloba um conjunto de funções que vão além do ensino. Segundo Barreto, Mussi e Nunes (2024), mesmo diante de algumas variações normativas institucionais, as funções docentes passaram por um processo de ampliação e complexificação, levando as universidades públicas brasileiras a atribuírem às(aos) docentes atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração. Esse acúmulo de responsabilidades tem exigido cada vez mais das(os) docentes, impactando diretamente na sua saúde, sobretudo a mental (Santos; Fernandes, 2023). O esgotamento desses profissionais é uma realidade diante da sobrecarga de trabalho e das múltiplas exigências impostas. Além disso, o trabalho docente tem passado por constantes transformações, impulsionadas por mudanças socioculturais e político-econômicas que afetam tanto a sociedade quanto as universidades.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a profissão docente é considerada uma das mais estressantes, oferecendo alto risco para a saúde mental, com repercussões também na saúde física e no desempenho profissional (Souza, 2011). Para mais, pesquisa realizada com mais de cinco mil docentes (84,6% da rede pública) no Brasil revelou

que a saúde mental do grupo piorou em 2022, resultado dos impactos deixados pela pandemia da covid-19, que causou problemas como ansiedade, cansaço excessivo, sono ruim, sensação de tristeza e consumo de álcool e psicoativos (Lyra, 2022).

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

Para Pires (2019), a maneira como o trabalho é organizado adoece quem trabalha, pois, exige-lhes o máximo oferecendo o mínimo, ocasionando o sofrimento psíquico. Ainda segundo a autora, o reconhecimento profissional é o intermediário entre a sequência: Sofrimento – trabalho – reconhecimento – prazer. Sendo assim, a valorização possibilitaria que o sofrimento do trabalho seja ressignificado em prazer.

Diante desse contexto, e em face ao que foi apresentado anteriormente, este manuscrito tem como objetivo avaliar a valorização do trabalho docente na Universidade do Estado da Bahia e suas implicações na saúde, buscando melhor compreensão da percepção de docentes sobre esse processo, suas condições de trabalho e saúde, bem como a influência do plano de carreira, remuneração e estrutura institucional nessa valorização. E, a partir das questões suscitadas, o presente estudo faz-se importante à medida que apresenta potencial para contribuição do desenvolvimento institucional de ações direcionadas à valorização do trabalho dessas(es) docentes na universidade pública.

METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, do tipo analítica.

É importante salientar que a pesquisa quantitativa testa teorias por meio da mensuração de variáveis e análise estatística, permitindo a generalização dos resultados (Mussi *et al.*, 2019). Os métodos quantitativos permitem a classificação e análise estatística das informações coletadas, mensurando variáveis como indicadores de saúde e valorização docente.

O campo de pesquisa foi a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), maior universidade pública multicampi do Nordeste, com 27 campi distribuídos em todas as regiões do estado. Criada em 1983, a UNEB desempenha um papel central na democratização do ensino superior, atendendo regiões diversas da Bahia.

O perfil populacional considerou todas(os) as(os) professoras(es) ativas(os) da instituição durante o ano de 2024. Salienta-se que todo o corpo docente foi repetidamente convidado a participar da pesquisa

O desenho amostral considerou um cálculo baseado em correção para população finita (2.046 docentes–UNEB, 2024), com intervalo de confiança de 95% e erro amostral de cinco pontos percentuais, determinando amostra mínima de 324. A amostra final do estudo foi composta por 326 docentes, que responderam ao questionário.

O instrumento de coleta de dados foi o Questionário de Valorização Docente (Q-VD) (Moreira; Mussi; Cardoso, 2022), validado para a educação básica e adaptado para o ensino superior. A coleta de dados ocorreu entre 3 de setembro e 14 de novembro de 2024, por meio do Google Forms, permitindo participação remota e flexível dos docentes. O convite foi enviado diretamente aos docentes e divulgado por meio de departamentos, listas de e-mails e coordenações, garantindo ampla adesão.

Os dados foram organizados em planilha no Microsoft Excel e analisados com o SPSS (versão 22.0), utilizando estatísticas descritivas. A média e o desvio padrão foram calculados para as variáveis contínuas, enquanto a frequência das respostas foi analisada para as variáveis categóricas, sendo os resultados apresentados por gráficos e tabelas. Esta pesquisa foi conduzida em conformidade com as diretrizes e normas éticas estabelecidas pela Resolução CNS nº 466/2012 e 510/2016, que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. Os procedimentos éticos adotados seguiram as orientações para garantia da proteção dos direitos, dignidade e privacidade das(os) participantes. Os principais aspectos éticos que observados incluem: Consentimento Livre e Esclarecido (CLAE); confidencialidade e privacidade; aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP); riscos mínimos; transparência e objetividade (Brasil, 2024).

VALORIZAÇÃO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)

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

Tabela 1 – Características sociodemográficas de docentes da UNEB. Brasil, Bahia, 2024.

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

Fonte: Elaborado pelas autorias (2025).

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

Percebe-se uma variedade na faixa etária deste estudo (Tabela 1), o que oferece uma oportunidade valiosa para compreender de que maneira diferentes fases da carreira docente influenciam tanto o desempenho profissional quanto a qualidade de vida das(os) docentes. Silva e Hypolito (2014) argumentam que docentes mais jovens podem lidar com dificuldades associadas ao início de carreira, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e busca por estabilidade financeira, enquanto as(os) mais experientes lidam com questões ligadas à aposentadoria, à transmissão de seu conhecimento acumulado e, eventualmente, à transição para funções administrativas dentro das instituições.

Em relação ao estado civil, a maioria das(os) docentes está em união (54,6%) (Tabela 1), o que pode indicar uma certa estabilidade familiar. No entanto, uma parcela considerável não está em união (45,4%), o que sugere que uma parte da população enfrenta desafios relacionados ao gerenciamento de responsabilidades profissionais e pessoais. Esses fatores podem impactar a percepção de bem-estar, saúde e qualidade de vida. Segundo Boas e Morin (2016), docentes casadas(os) frequentemente enfrentam problemas particulares no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Por outro lado, solteiras(os) podem ter maior autonomia na gestão de seu tempo, mas também podem enfrentar limitações em termos de suporte social.

A maioria das(os) docentes possui filhos (69,3%), enquanto uma parte considerável não possui (30,7%) (Tabela 1). Isso sugere que muitas(os) enfrentam a dualidade entre as responsabilidades familiares e as demandas do trabalho acadêmico, o que também pode impactar diretamente a qualidade de vida e a integração entre carreira e vida pessoal, uma vez que, para muitas(os), o cuidado com os filhos adiciona um nível de complexidade e de desafios à jornada de trabalho. Amorim (2023) salienta que docentes sem filhos tendem a ter maior flexibilidade para se dedicar ao trabalho acadêmico e a atividades extracurriculares, enquanto aquelas(es) com vários filhos podem enfrentar maiores dificuldades para conciliar as demandas profissionais e familiares.

No que tange às características profissionais, a formação acadêmica das(os) docentes revela um alto nível de qualificação, com a maioria (54%) possuindo doutorado. Esse dado evidencia o compromisso com a formação continuada e a especialização, além de refletir uma forte orientação para a pesquisa e a produção de conhecimento científico no contexto educacional.

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

Considerando o tempo de atuação na docência universitária, e com base na análise das fases da carreira docente, conforme estabelecidas por Ferreira (2014), que refletem a realidade da docência no Brasil, que quase metade das mulheres docentes (47,6%) encontra-se na fase de finalização (20-25 anos). A segunda maior concentração ocorre na fase de variação (8-15 anos), abrangendo 22,4% do público feminino.

A análise das fases da carreira dos docentes revelou uma distribuição semelhante entre os gêneros, com 44,8% na fase de finalização e 19% na fase de variação. Conforme Ferreira (2014), o fim da carreira docente é marcado por desinvestimento, saturação e desencanto para alguns, enquanto outros experimentam uma renovação de interesse. Ainda conforme a autora, o período da variação, indica variação de experiências, com alternância entre aspectos positivos e negativos, há uma busca por crescimento profissional e valorização, mas também surgem rotina, cansaço e saturação. Ou seja, no período de finalização, as(os) docentes podem tanto reduzir o engajamento, comprometendo o ensino e a motivação, quanto renovar o interesse, investindo em práticas e projetos que beneficiem a instituição e seu próprio bem-estar.

Já na fase de variação, a alternância entre experiências positivas e negativas, conforme descrito por Ferreira (2014), pode gerar uma sobrecarga emocional, devido à busca por crescimento profissional e à luta contra a rotina e o cansaço. Essa instabilidade pode impactar na saúde física e mental. Assim, torna-se evidente a importância de estratégias

institucionais voltadas à promoção da saúde docente e ao suporte profissional, principalmente nos momentos críticos de transição entre as fases da carreira.

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

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

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

Quanto à associação ao sindicato, 61,3% das(os) docentes são associadas(os), o que indica um engajamento considerável com a representação sindical e a busca por melhorias na profissão. Enquanto isso, 38% das(os) docentes não pertencem ao sindicato, o que pode refletir uma falta de confiança ou interesse nas ações coletivas, ou ainda uma desconexão com a organização sindical existente. Dentre os associados, 50% afirmam ser parcialmente ativos na luta sindical por melhorias na profissão, 29,1% se consideram totalmente ativos(os) e 20,9% indicam não ser ativos(os) nesse contexto. Esses dados podem indicar a necessidade de fortalecer a mobilização dentro do sindicato, buscando uma maior participação e ação de seus membros. Portella (2020) ressalta o papel histórico dos sindicatos na

luta por melhores condições de trabalho e qualidade de vida. No entanto, também aponta os impasses atuais causados pela reestruturação produtiva do capital, que enfraquece os direitos trabalhistas e dificulta a organização sindical. Essa “ofensiva do capital” reflete a busca por lucros em detrimento do bem-estar das(os) trabalhadoras(es).

Sobre o campus de lotação, o campus de Salvador possui a maior participação na pesquisa, evidenciada pelo pico expressivo na frequência de respostas, representando um número consideravelmente maior de docentes em comparação aos outros campi. Este destaque provavelmente se deve à concentração de docentes no Campus I (Salvador), o que reflete a realidade das universidades públicas, onde os campi centrais geralmente possuem uma maior quantidade de profissionais.

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

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

No que diz respeito ao conhecimento das(os) docentes sobre as políticas de valorização docente, a maioria (48,5%) afirma ter pleno conhecimento sobre essas políticas, enquanto 39,9% tem conhecimento parcial e 11,7% afirma não as conhecer. Esse dado sugere que há uma percepção considerável, mas também pode refletir um desafio em termos de disseminação completa das informações, considerando que uma parte da população docente pode não estar totalmente ciente ou engajada com essas políticas. Além disso, o fato de que uma parte das(os) docentes não esteja completamente ciente ou não perceba as políticas de valorização pode ser uma indicação de que há um descompasso entre as intenções das políticas e sua efetiva implementação no cotidiano acadêmico.

CATEGORIAS DA VALORIZAÇÃO: FORMAÇÃO, CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE

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

A formação continuada dos docentes do ensino superior é um direito respaldado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9.394/1996 (Brasil, 1996), que, em seu artigo 66, estabelece a necessidade de qualificação em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, o Plano Nacional de Educação (PNE) – Lei nº 13.005/2014 (Brasil, 2014), por meio da Meta 16, reforça a importância de garantir condições adequadas para o desenvolvimento profissional docente.

No entanto, os dados revelam que, embora a maioria das(os) respondentes (70,1%) considere as condições para formação continuada suficientes, uma parcela significativa (29,9%) aponta dificuldades, sugerindo fragilidades na implementação dessas políticas e a necessidade de aprimoramentos para assegurar a qualificação permanente do corpo docente. A docência é uma atividade complexa que demanda uma formação contínua e especializada, nesse sentido, as ações formativas desempenham um papel fundamental ao promoverem reflexões pertinentes, possibilitando que os docentes compreendam melhor os processos de seu desenvolvimento profissional (Campos; Almeida, 2019).

O apoio institucional à formação continuada é percebido de formas distintas pelas(os) docentes: 55,3% consideram suficiente, 13,8% parcial, 3,6% insuficiente e 20,4% afirmam não receber nenhum suporte. Essa discrepância reforça a necessidade de estratégias mais eficazes para ampliar o acesso a esses recursos. Conforme Lopes (2023), uma política bem planejada fortalece as práticas pedagógicas e auxilia na superação de desafios que, embora não sejam inerentes à docência, impactam seu desempenho.

A obtenção de licença para formação continuada varia entre os docentes: 56,1% conseguiram integralmente, 7,7% parcialmente, 0,6% consideraram insuficiente e 26,4% não obtiveram de forma alguma, evidenciando barreiras no acesso. A desigualdade se acentua ao considerar o vínculo empregatício: 66,3% dos efetivos/concursados obtiveram a licença, mas 23,9% não conseguiram, enquanto 100% dos docentes temporários não tiveram acesso, refletindo a precarização desse vínculo. Esse cenário reforça a falta de apoio institucional e as dificuldades no desenvolvimento profissional dos temporários, alinhando-se a Morais

(2020), que identificou fragilidade nas condições de trabalho e insegurança entre docentes temporários de uma universidade mineira.

A oferta de cursos para aperfeiçoamento docente ainda apresenta desafios, com 33% das(os) docentes considerando-a satisfatória, enquanto 28,2% a veem como parcial e 31,2% a julgam insuficiente ou inexistente. Esse cenário contraria a Lei nº 9.394/1996 (LDB) (Brasil, 1996), que prevê a formação continuada como parte da valorização docente (art. 67), e a Lei nº 13.005/2014 (PNE) (Brasil, 2014), que, na Meta 16, estabelece a necessidade de qualificação contínua. A ausência de programas adequados pode perpetuar concepções equivocadas sobre a docência, dificultando o reconhecimento das reais necessidades formativas e impactando o desenvolvimento profissional (Souza; Pedroso, 2016).

A motivação para a formação continuada entre as(os) docentes é predominantemente negativa (90,2%), refletindo desafios como falta de incentivos e sobrecarga de trabalho. Apenas 6,1% demonstram motivação positiva. A principal razão para investir na capacitação está ligada à expectativa de melhorias salariais, considerada altamente relevante por 72% das(os) docentes. Outros 18,1% atribuem importância moderada a esse fator, enquanto 10% o veem como pouco ou nada relevante. Esses dados indicam que a valorização financeira é um forte estímulo para a formação, mas há outros aspectos que também influenciam a decisão de se qualificar.

Os dados refletem que, além das melhorias salariais, os docentes também valorizam a formação continuada como forma de aprimorar a prática pedagógica, o crescimento acadêmico e o reconhecimento profissional. A maioria (75,2%) prioriza o aperfeiçoamento pedagógico, enquanto 81,9% valorizam o apreço pelos estudos e 76,3% a atualização constante. Esses aspectos estão alinhados com a pesquisa de Ferreira e Morosini (2019), que mostrou os benefícios da formação continuada, como a adoção de metodologias ativas e maior satisfação dos estudantes. Por outro lado, exigências institucionais e cargos administrativos parecem ser menos motivadores, com respostas mais baixas e moderadas a essas questões.

Sobre carreira, os dados indicam que 89,8% dos docentes possuem vínculo efetivo ou concursado, refletindo uma forte estabilidade na instituição. Isso proporciona segurança, maior compromisso e dedicação ao ensino, o que pode resultar em um ensino de qualidade. Segundo Waltermann, Martins e Gedrat (2022), fatores como estabilidade e relação com a gestão institucional impactam positivamente a felicidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos docentes. Além disso, comparações entre instituições públicas e privadas mostram que docentes de instituições públicas valorizam mais a estabilidade e autonomia, enquanto os de privadas enfrentam maior pressão por produtividade (Kern *et al.*, 2023). A estabilidade na universidade pública favorece um ambiente mais seguro, voltado para o desenvolvimento acadêmico, pesquisa e ensino.

Os dados indicam uma percepção positiva em relação aos direitos trabalhistas dos docentes contratados temporariamente, com 95% dos respondentes considerando os direitos satisfatórios. A maioria tem acesso ao décimo terceiro e férias, e 82,8% mencionam que o salário corresponde ao piso salarial. Além disso, 67,6% afirmam que os direitos trabalhistas dos temporários são iguais aos dos docentes efetivos, promovendo a equidade. No entanto, Moraes (2020) alerta que a precarização do vínculo temporário não está apenas na remuneração, mas também na insegurança e limitações de autonomia, afastando docentes de atividades de pesquisa e extensão e restringindo seu desenvolvimento profissional.

A maioria dos docentes reconhece a existência de planos institucionais voltados para o crescimento na carreira, com ênfase na qualificação profissional (91,1%). Avaliações e premiações têm papel secundário. Isso indica que o foco principal é o desenvolvimento acadêmico, embora ampliar os mecanismos de reconhecimento possa aumentar o engajamento. Em relação à ascensão na carreira, 88% dos docentes estão insatisfeitos ou parcialmente satisfeitos. Quanto à satisfação geral com a carreira, 67,5% se dizem satisfeitos, e 32,5% insatisfeitos. No entanto, 85,3% se sentem realizados profissionalmente, sendo que 43,9% se consideram altamente realizados.

Apesar da realização profissional de 67,5% dos docentes e 43,9% se considerando altamente realizados, a satisfação é afetada pelas dificuldades decorrentes das condições de trabalho. De acordo com Schlesener e Lima (2021), a precarização do trabalho compromete a carreira acadêmica, criando insegurança e pressionando os docentes pela produtividade, mesmo com condições inadequadas. Esse cenário impacta tanto os docentes temporários quanto os efetivos, prejudicando a dinâmica dos grupos de pesquisa, o aprendizado dos alunos e intensificando as atividades laborais. Embora muitos docentes não planejem deixar a profissão, 37,7% considerariam abandonar a carreira, e 21,5% têm uma opinião negativa ou cautelosa sobre recomendá-la. Esses dados revelam um cenário de insatisfação e desilusão entre parte significativa do corpo docente.

A maioria das(os) docentes (46,9%) não considera a profissão valorizada, e 37,7% a veem como pouco valorizada, o que reflete um contraste com as intenções das leis brasileiras que visam promover a valorização da carreira, como a Lei nº 9.394/1996 (Brasil, 1996) e a Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012), que buscam garantir melhores condições de trabalho, progressão na carreira e remuneração adequada. No entanto, como apontado por Lago, Cunha e Borges (2015), embora reconheçam a importância social da profissão, muitos enfrentam condições precárias de trabalho, sobrecarga e desgaste psicossocial, fatores que contribuem para a percepção de vulnerabilidade e sofrimento, indicando que, apesar das legislações, as condições reais de trabalho ainda carecem de melhorias significativas.

Uma parte relevante das(os) docentes (58,3%) relata vivenciar cansaço emocional moderado a alto, refletindo desafios como exaustão, despersonalização e baixa realização,

características típicas da síndrome de Burnout. Nesse contexto, o suporte social é fundamental para reduzir o estresse docente, oferecendo recursos emocionais e materiais que atenuam os impactos negativos das pressões, como sobrecarga e falta de apoio institucional (Calainho, Cruz e Cadeira, 2022). Pesquisa de Waltermann, Martins e Gedrat (2022) também aponta que a felicidade no trabalho docente depende de fatores como apoio social, condições de trabalho, autonomia, reconhecimento profissional e a qualidade das interações com alunos, influenciando diretamente a satisfação e realização profissional.

No tocante a remuneração, 31,8% dos docentes são a única fonte de renda da família, 45,6% são a principal fonte e 20,4% contribuem de forma complementar. A maioria (62,8%) recebe mais de cinco salários mínimos, indicando uma remuneração relativamente alta, influenciada pela qualificação, experiência, atuação em uma instituição pública e estabilidade no emprego, que favorecem uma renda superior a esse valor. Esses fatores ajudam a explicar a predominância de rendas mais elevadas entre os docentes.

Os dados sobre satisfação salarial apresentam uma aparente contradição. Embora 98,2% das(os) respondentes afirmem estar satisfeitos com aspectos institucionais como pontualidade no pagamento (95,5%) e a consideração de tempo de serviço e titulação para aumento salarial (80,5%), 59,4% indicam insatisfação com o valor do salário. Além disso, 30,4% consideram que o salário não atende suas necessidades essenciais, e 17,5% afirmam que ele é insuficiente. A discrepância nos resultados ocorre porque, enquanto questões objetivas sobre a administração do salário geram respostas positivas, perguntas relacionadas à adequação do salário às necessidades pessoais revelam insatisfação. Isso indica que, embora a gestão salarial seja bem avaliada, o valor da remuneração está aquém das expectativas e necessidades financeiras das(os) docentes. Conforme Chienda (2020), a satisfação salarial ocorre quando o salário atende ou supera as expectativas dos docentes, levando a maior motivação e bem-estar, especialmente quando alinhado a qualificações, carga de trabalho e responsabilidades. Por outro lado, a insatisfação surge quando o salário não corresponde às expectativas, o que pode gerar desmotivação e sentimentos de desvalorização, afetando a saúde, a qualidade de vida e a permanência na carreira docente (Chienda, 2020).

A maioria das(os) docentes (58,3%) considera que o desempenho profissional é insuficientemente valorizado para bonificação, com apenas uma parte (31,3%) reconhecendo essa consideração e uma menor parcela (10,4%) afirmando que o critério é parcialmente aplicado. Isso sugere que, embora o desempenho seja um critério de bonificação, ele não é suficientemente abrangente ou eficaz, apontando para a necessidade de aprimoramento nas políticas de valorização. Nesse sentido, a Lei 9.394/1996 (LDB) e a Lei 11.301/2006 estabelecem diretrizes que visam a valorização do magistério e a definição de critérios para progressão e bonificação dos docentes do ensino superior (Brasil, 1996). Ferreira (2023) reforça a importância da implementação de políticas salariais adequadas, uma vez que a remuneração insuficiente é um dos principais fatores de desmotivação e insatisfação dos docentes.

Embora as condições institucionais, como a pontualidade nos pagamentos, sejam avaliadas positivamente, a falta de adequação do salário às necessidades financeiras reais dos docentes persiste como um desafio crítico para o bem-estar e a valorização da carreira docente.

Acerca de condições de trabalho, os dados mostram que a maioria dos docentes (66,3%) trabalha em regime de Dedicção Exclusiva, com o objetivo de atender às demandas de ensino, pesquisa e extensão, enquanto uma pequena parcela (3,3%) ultrapassa as 40 horas semanais, sugerindo uma sobrecarga de trabalho. Regimes de carga horária mais reduzida, como 40 horas (2,4%) e 20 horas semanais (1,8%), são menos representados. A Lei Estadual nº 6.677/1994, que regula a carreira dos servidores públicos estaduais, incluindo os docentes das universidades estaduais, trata de direitos fundamentais como jornada de trabalho, estabilidade e condições de trabalho (Brasil, 1994). No entanto, Teixeira (2021) ressalta que a sobrecarga, muitas vezes vista como normalizada, intensifica a precarização das condições de trabalho, contribuindo para o desgaste físico e emocional dos docentes e gerando alienação. Isso reflete a necessidade de uma revisão das condições de trabalho para garantir o bem-estar dos docentes nas universidades estaduais.

A maioria das(os) docentes (96,6%) considera a infraestrutura da universidade adequada, refletindo uma percepção positiva sobre as condições físicas e estruturais para o exercício das atividades acadêmicas. Contudo, 3,4% a classificaram como inadequada. A infraestrutura insuficiente pode agravar as condições de trabalho e contribuir para a precarização da docência (Santiago, 2019). Embora as condições gerais sejam bem avaliadas, algumas questões indicam áreas de melhoria, como a ausência de refeitório, apontada por quase metade dos respondentes, o que é uma lacuna significativa, especialmente considerando a jornada de trabalho dos docentes. O barulho nas aulas, embora não seja um problema para a maioria, afeta uma parcela relevante (17,2%) e pode prejudicar a concentração e a qualidade das aulas. Quanto ao suporte pedagógico e equipamentos, 63,5% consideraram satisfatórios, mas 36,5% expressaram insatisfação. Acesso a livros didáticos é apontado como insatisfatório por uma parte significativa, com 24% dos docentes indicando total ausência do recurso.

Embora a maioria das(os) docentes perceba os recursos e o suporte pedagógico como adequados, uma parcela considerável ainda enfrenta problemas relacionados à qualidade ou disponibilidade desses elementos essenciais para a prática docente. A UNEB, com seus diversos campi em diferentes cidades, apresenta uma estrutura que oferece programas e atendimentos em contextos variados, mas também enfrenta desafios. Em um ambiente multicampi, podem ocorrer disparidades significativas entre as unidades, especialmente no que diz respeito à infraestrutura e à oferta de recursos. Alguns campi podem ter melhores equipamentos e maior suporte pedagógico devido a investimentos locais, enquanto outros podem carecer desses materiais e apoio, o que impacta a qualidade do ensino e a experiência das(os) docentes.

A avaliação da jornada de trabalho revela que 71,2% das(os) docentes consideram a carga horária favorável, enquanto 28,8% a veem como desfavorável. Contudo, 93,3% relatam utilizar o tempo em casa para tarefas acadêmicas, indicando sobrecarga de trabalho. Além disso, 68,2% afirmam que o trabalho afeta sua vida pessoal, sugerindo um desequilíbrio entre as exigências profissionais e o bem-estar pessoal. Teixeira (2021) aponta que, em seu estudo com docentes da pós-graduação, a extensa jornada de trabalho é uma das principais causas de insatisfação, frequentemente ultrapassando os limites legais, devido às altas demandas profissionais que não podem ser cumpridas dentro da carga horária estabelecida.

Os dados revelam que 18,6% das(os) docentes exercem outra atividade remunerada além da docência, o que está frequentemente associado a questões econômicas. Segundo Silva, Brito e Nunes (2023), essa realidade pode ser explicada pelos baixos salários recebidos por alguns docentes, ressaltando que, em alguns casos, a remuneração é inferior ao necessário para atender às suas necessidades básicas. Esse contexto evidencia a precarização das condições financeiras das(os) docentes, forçando-os a buscar fontes complementares de renda.

Cerca de 57% das(os) docentes atendem alunos com necessidades especiais, mas 58,9% relatam não receber suporte adequado em sala de aula, o que pode comprometer a inclusão e a qualidade do ensino. Ulsenheimer e Silva (2020) destacam que, para uma inclusão efetiva, o docente deve estar preparado teoricamente e contar com apoio institucional, de colegas e profissionais especializados, criando um ambiente colaborativo para compartilhar desafios e promover a inclusão.

A maioria das(os) docentes (97,5%) mantém boas relações com colegas, alunos e coordenação, indicando um ambiente colaborativo, mas 13,5% relataram agressões físicas ou verbais por parte de alunos e 19,5% por colegas, enquanto 47,8% vivenciaram assédio moral. Esses dados revelam a necessidade de ações institucionais eficazes para combater essas práticas. Ferreira e Zille (2021) destacam que a pressão por resultados no ambiente acadêmico pode intensificar abusos, afetando a saúde mental e o desempenho dos docentes. Apesar dessas situações, 81,1% dos docentes se sentem seguros ou parcialmente seguros no ambiente de trabalho. A Lei Estadual nº 6.677/1994, que regula o regime jurídico dos servidores públicos do Estado da Bahia, garante condições dignas de trabalho e protege contra abusos e assédio, assegurando um ambiente respeitoso e livre de violência (Brasil, 1994).

A gestão da instituição foi avaliada positivamente por 64,4% das(os) respondentes, enquanto 24,2% apresentaram uma percepção intermediária. Em contrapartida, 5,8% consideraram a gestão inadequada, e 5,5% a classificaram como não democrática. Ferreira (2023) destaca a importância de políticas públicas que promovam a gestão democrática e participativa no ensino superior, fortalecendo o envolvimento dos docentes nos processos

decisórios e contribuindo para um ambiente mais colaborativo. Nesse sentido, a Lei Estadual nº 13.466/2015, que regula a organização e funcionamento das universidades estaduais da Bahia, reforça a autonomia universitária e a importância da gestão democrática, permitindo que as instituições definam seus estatutos e regulamentos para garantir a participação ativa da comunidade acadêmica (Brasil, 2015).

No que concerne às questões relacionadas à saúde, a maioria das(os) docentes (73,3%) avalia sua saúde como insuficiente, enquanto apenas 26,7% a considera suficiente. Esse dado sugere que as condições de trabalho e a sobrecarga de tarefas impactam diretamente o bem-estar das(os) docentes. Souza *et al.* (2020) apontam que a precarização e a intensificação do trabalho docente nas universidades agravam esse cenário, resultando em queixas recorrentes de saúde. Especificamente sobre saúde física, muitos docentes relatam dores musculares (44,5%), dores nas articulações (44,5%) e problemas na coluna (38,3%), condições que podem estar associadas à falta de mobiliário ergonômico, à carga excessiva de trabalho e à dificuldade de acesso a cuidados preventivos, como fisioterapia e exercícios físicos. Rodrigues *et al.* (2020) destacam que a ausência de hábitos saudáveis, como alimentação equilibrada, prática regular de atividades físicas e acompanhamento médico, está frequentemente relacionada à falta de tempo imposta pelas demandas profissionais. Além disso, essas dores crônicas podem comprometer o desempenho docente e a qualidade de vida, resultando em estresse e exaustão.

Cerca de 29,7% das(os) docentes relataram ter Doenças Crônicas Não-Transmissíveis (DCNT), como hipertensão, diabetes e doenças cardiovasculares, mas apenas 13,2% afirmaram que essas condições afetam sua atuação docente. Cancian (2020) destaca que a sobrecarga e as demandas crescentes do ambiente acadêmico contribuem para o desenvolvimento ou agravamento dessas doenças, agravadas por sedentarismo, alimentação inadequada, privação de sono e estresse.

Cerca de 30,3% das(os) docentes relataram diagnóstico de transtornos mentais, como depressão e burnout. Baptista *et al.* (2019) apontam que fatores como idade, eventos estressantes e suporte no ambiente de trabalho estão diretamente relacionados ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, sendo que docentes expostos a altos níveis de estresse e sinais de depressão têm maior risco de desenvolvê-la. Além disso, a depressão é uma das principais manifestações psicopatológicas entre docentes universitários, frequentemente associada à sobrecarga de trabalho, demandas excessivas, insegurança profissional e dificuldades em equilibrar vida pessoal e profissional, reforçando a necessidade de estratégias institucionais para prevenir e mitigar esses impactos.

Em relação ao impacto da saúde na prática docente, 13,5% das(os) participantes indicaram que possuem problemas de saúde que impactam sua atuação, enquanto 12% afirmaram que o impacto é parcial e 69% não identificaram interferências significativas na

sua prática. Contudo, Tomaz *et al.* (2020) destacam que o estresse e a Síndrome de Burnout afetam consideravelmente o desempenho dos trabalhadores, resultando em diminuição da produtividade, aumento da rotatividade e absenteísmo, além de custos organizacionais elevados. Paiva, Gomes e Helal (2015) ressaltam que esses problemas de saúde mental, combinados ao desgaste físico e emocional, afetam a qualidade do trabalho, a interação com os alunos e a capacidade de manter o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No contexto acadêmico, esse impacto pode resultar em comprometimento profundo da produtividade e até em incapacidade total. A Síndrome de Burnout, além de diminuir a produtividade, envolve sintomas como exaustão emocional e despersonalização, frequentemente agravados por fatores como sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais (Ferreira; Pezuk, 2021).

Em relação ao afastamento por problemas de saúde, 18,4% das(os) docentes solicitaram licença, enquanto 78,2% não o fizeram. O receio de afetar a aposentadoria foi mencionado por 18,1% como um obstáculo para solicitar a licença, refletindo preocupações com a estabilidade financeira. Esse comportamento pode indicar a falta de políticas de apoio adequadas e a pressão por garantir os direitos previdenciários, mesmo diante de problemas de saúde. A Lei Estadual nº 6.677/1994, que regula o regime jurídico dos servidores públicos da Bahia, incluindo docentes das universidades estaduais, assegura o direito à licença por motivos de saúde, conforme a necessidade médica, garantindo a proteção da saúde do servidor público sem prejuízo de seus direitos previdenciários (Brasil, 1994).

A maioria das(os) docentes avalia positivamente as condições de prevenção do adoecimento (71,5%), mas 28,5% consideram-nas ruins, apontando necessidade de melhorias. Embora a maioria possua plano de saúde (81,4%) e realize exames regularmente (65,5%), ainda há deficiências em hábitos saudáveis, com apenas 49,8% mantendo uma alimentação saudável e 55% praticando atividades físicas regularmente. Isso pode impactar o bem-estar e o desempenho profissional. Segundo Sanchez *et al.* (2019), docentes que praticam atividade física têm melhores índices de qualidade de vida, enquanto aqueles com hábitos de vida pouco saudáveis, como dieta inadequada e baixo lazer, tendem a apresentar níveis reduzidos de qualidade de vida. A carga horária excessiva limita o tempo para cuidados pessoais, como exercícios e lazer, o que contribui para o sedentarismo e afeta a saúde dessas(es) profissionais.

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

mentando serviços de apoio que visam promover a saúde mental e melhorar a qualidade de vida no ambiente acadêmico.

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

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

Dentre os dados gerais, quanto à percepção de valorização das(os) docentes, 64,4% indicam que a valorização percebida é insatisfatória, enquanto 35,6% relatam uma percepção positiva em relação à valorização. Dentre as questões específicas, 30,7% acreditam que não há valorização. Além disso, apenas 2,1% das(os) docentes acreditam que as políticas atuais são suficientes para promover uma efetiva valorização. Por outro lado, 28,2% consideram que as políticas são parcialmente adequadas, enquanto 26,1% as julgam insuficientes. A maior parte, 43,6%, acredita que as políticas existentes são totalmente inadequadas para garantir a valorização da profissão docente. Esses dados evidenciam uma percepção generalizada de desvalorização entre as(os) docentes, refletindo a insatisfação com as políticas públicas voltadas à educação e à profissão docente, o que, por sua vez, pode impactar negativamente no desempenho e na motivação das(os) docentes, além de contribuir para o aumento do desgaste e do adoecimento da categoria.

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

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

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

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

Em relação ao sentimento de valorização enquanto profissional da educação, apenas 6,4% afirmaram que se sentem valorizados. Um estudo, que objetivou investigar as experiências de prazer e sofrimento no trabalho docente em uma instituição de ensino superior, identificou que, embora o prazer no trabalho seja predominante, associado a fatores como satisfação e criatividade, o sofrimento é observado, relacionado ao esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Galindo *et al.*, 2020). Destacou-se também tanto o prazer, como a identificação com a docência, quanto o sofrimento, incluindo insegurança, sobrecarga e frustração. Além disso, o estudo propõe fortalecer ações para mitigar impactos à saúde dos docentes (Galindo *et al.*, 2020).

CONCLUSÃO

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

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

Este estudo apresenta algumas limitações técnico-metodológicas que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O número de participantes ficou abaixo do cálculo amostral ideal, dificultando a generalização dos achados. Além disso, a maior participação do campus de Salvador, em comparação aos demais, resultou em um viés amostral, pois a distribuição dos respondentes não reflete proporcionalmente a totalidade dos campi da UNEB.

Outra limitação refere-se ao instrumento utilizado, que, embora validado para avaliar a valorização docente, não estabelece diretrizes claras para classificar os resultados como positivos ou negativos, o que pode impactar sua interpretação. Além disso, a ausência de questões voltadas para docentes com deficiência (PCD) restringiu a compreensão das condições de trabalho e saúde desse grupo, que enfrenta desafios específicos relacionados à acessibilidade e suporte institucional. Pesquisas futuras poderiam abordar essas lacunas, incluindo questões sobre as condições de trabalho e estratégias de suporte para docentes com deficiência, contribuindo para uma análise mais inclusiva.

REFERÊNCIAS

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

BAHIA. *Lei nº 13.466, de 22 de dezembro de 2015*. Dispõe sobre a organização e funcionamento das Universidades Estaduais da Bahia, revoga a Lei nº 7.176, de 10 de setembro de 1997, e dá outras providências. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ba/lei-ordinaria-n-13466-2015-bahia>. Acesso em: 13 fev. 2025.

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

BARRETO, Marcelo Nolasco; MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; NUNES, Claudio Pinto. A atuação do professor do magistério superior na editoração de periódicos científicos da área educação. *Debates em Educação*, v. 16, n. 38, p. e18214, 2024.

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

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

BRASIL. (1994). *Lei Estadual nº 6.677, de 26 de setembro de 1994*. Regula o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado da Bahia. Assembleia Legislativa do Estado da Bahia. Disponível em: <https://www.al.ba.gov.br>. Acesso em: 13 fev. 2025.

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

BRASIL. *Lei nº 11.301, de 10 de maio de 2006*. Dispõe sobre a valorização do magistério superior público e estabelece normas para a criação de planos de carreira no ensino superior. *Diário Oficial da União*, Brasília, 10 maio 2006. Disponível em: *Lei nº 11.301*. Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre a Carreira dos Cargos de Magistério Federal. *Diário Oficial da União*, Brasília, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm.

BRASIL. *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 13 fev. 2025

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação

nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 13 fev. 2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; MUSSI, Leila Maria Prates Teixeira; ASSUNÇÃO, Emerson Tadeu Cotrim; NUNES, Claudio Pinto. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2019.

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

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

PAIVA, Kely César Martins de; GOMES, Maria Ângela do Nascimento; HELAL, Diogo Henrique. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento-G&P*, v. 16, n. 3, 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOUZA, Katia Reis de et al. Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em

universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, p. 5925-5934, 2021.

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

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

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

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

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

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

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

Apêndice–Información sobre el artículo

Historico editorial

Submetido: 16 de Enero de 2025.

Aprobado: 11 de Junio de 2025.

Publicado: 05 de Julio de 2025.

Como Citar — APA

Ribeiro, V. B., Mussi, R. F. de F., & Cardoso, B. L. C. (2025). Valorização do Trabalho e as Implicações na Saúde de Docentes da Universidade do Estado da Bahia. *PARADIGMA, XLVI*(2), e2025009. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2025.e2025009.id1687>.

Como Citar — ABNT

RIBEIRO, Vanilda Batista; MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; CARDOSO, Berta Leni Costa. Valorização do Trabalho e as Implicações na Saúde de Docentes da Universidade do Estado da Bahia. *PARADIGMA*, Maracay, v. XLVI, n. 2, e2025009, Jul./Dic., 2025. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2025.e2025009.id1687>.

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 normativas 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)**.

