revista
tempos e espaços
em educação

Qualidade de Vida e Valorização Docente no Ensino Superior

Quality of Life and the Valuing of Faculty Members in Higher Education

Calidad de vida y valoración docente en la educación superior

Welton Cardoso Junior[1], Cláudio Pinto Nunes [1], Berta Leni Costa Cardoso[2], Adla Betsaida Martins Teixeira[3]

[1] Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, Brasil.
[2] Universidade do Estado da Bahia, Guanambi, Bahia, Brasil.
[3] Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

Autor correspondente:
Cláudio Pinto Nunes
Email: claudionunesba@hotmail.com

Como citar: Cardoso Junior, W., Nunes, C. P., Cardoso, B. L. C., & Teixeira, A. B. M. (2025). Qualidade de Vida e Valorização Docente no Ensino Superior. *Revista Tempos e Espaços em Educação, 18(*37), e23498. http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v18i37.23498

RESUMO
O presente artigo investiga a correlação entre qualidade de vida e valorização profissional de docentes da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Participaram da pesquisa 237 docentes utilizando-se os questionários Q-VD e WHOQOL-Bref apresentados por meio eletrônico. Os resultados revelam que a maioria dos docentes não se sente valorizada (41,9%) ou apenas parcialmente (32,4%), com políticas de valorização consideradas insuficientes (43,7%). A análise estatística identificou uma correlação positiva moderada a forte (r = 0,56) entre suficiência financeira e qualidade de vida. Conclui-se que a valorização material é central para o bem-estar docente, destacando a necessidade de políticas que integrem remuneração adequada, condições de trabalho e reconhecimento social.
Palavras-chave: Docente. Ensino Superior. Qualidade de Vida. Valorização Docente.

ABSTRACT
This article investigates the correlation between quality of life and professional appreciation among faculty members at the State University of Bahia (UNEB). A total of 237 faculty members participated in the study, using the Q-VD and WHOQOL-Bref questionnaires delivered electronically. The results reveal that most faculty members do not feel valued (41.9%) or only partially valued (32.4%), with appreciation policies considered insufficient (43.7%). Statistical analysis identified a moderate to strong positive correlation (r = 0.56) between financial sufficiency and quality of life. It is concluded that material appreciation is central to faculty well-being, highlighting the need for policies that integrate adequate compensation, working conditions, and social recognition.
Keywords: Faculty. Higher Education. Quality of Life. Valuing of Faculty.

RESUMEN
Este artículo investiga la correlación entre la calidad de vida y la valoración profesional del profesorado de la Universidad Estatal de Bahía (UNEB). Un total de 237 docentes participaron en el estudio, utilizando los cuestionarios Q-VD y WHOQOL-Bref, distribuidos electrónicamente. Los resultados revelan que la mayoría del profesorado no se siente valorado (41,9%) o solo se siente valorado parcialmente (32,4%), y las políticas de valoración se consideran insuficientes (43,7%). El análisis estadístico identificó una correlación positiva de moderada a fuerte (r = 0,56) entre la suficiencia financiera y la calidad de vida. Se concluye que la valoración material es fundamental para el bienestar del profesorado, lo que resalta la necesidad de políticas que integren una remuneración adecuada, condiciones laborales y reconocimiento social.
Palabras clave: Profesorado. Educación superior. Calidad de vida. Valoración docente.

INTRODUÇÃO

A docência no ensino superior, conforme explicam Nunes e Oliveira (2017), envolve uma multiplicidade de tarefas e funções que se estruturam pela interação humana. Essa complexidade exige do professor um esforço físico, psíquico e social contínuo. Contudo, em função dessa especificidade, os docentes vêm sendo constantemente desafiados a readaptar e ampliar as suas atividades na contemporaneidade, especialmente diante das novas tecnologias e da globalização. Essas mudanças implicam em uma intensificação do trabalho, que já é muitas vezes desenvolvido em condições precárias (Pontes, Rostas & Rostas, 2020). Este fenômeno tem sido estudado por Wray e Kinman (2023) com relação a realidade inglesa. O estudo identificou níveis crescentes de sobrecarga, pressão quando à produtividade e adoecimento mental, em especial, sob condições materiais e falta apoio dentro da instituição (Wray & Kinman, 2023).

Além das maiores demandas por domínio de conteúdos e por responsabilidades institucionais crescentes, paralelamente, os professores também passaram a ser cobrados por índices de produtividade sem os reflexos respetivos no sentido da sua valorização profissional ser colocada em compensação. Neste entendimento, Casagrande (2020) bem observou que, embora o Plano Nacional de Educação do Brasil (Brasil, PNE, 2014) tenha trazido diretrizes importantes e avanços para o ensino superior, como a ampliação do acesso, o aprimoramento da qualidade e a qualificação do corpo docente, ele falhou ao não contemplar, de forma explícita, as estratégias concretas para a valorização desses professores durante o período de sua vigência (2014-2024).

Masetto (2020) afirma que uma docência bem-sucedida no Ensino Superior exige romper com o isolamento entre salas de aula e disciplinas, o que só é possível a partir de uma percepção clara sobre a importância de cada componente do projeto pedagógico do curso e organização coletiva da categoria. Nesse sentido, para o autor, qualquer política de valorização docente (formação continuada, carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde) é sempre uma relação nuclear que une esse sujeito às demais partes. Elo sem o qual não haverá a performance educacional demandada pela sociedade atual.

Diante desse cenário, marcado pela falta de contraprestação, de exigências crescentes e reconhecimento insuficiente, o professor frequentemente ultrapassa seus limites, comprometendo sua qualidade de vida, expondo-se a riscos para o adoecimento (Davoglio, Lettnin & Baldissera, 2015). Cardoso Júnior, Cardoso e Nunes (2025) entendem que qualidade de vida é um conceito em disputa histórica e que não está totalmente claro e uníssono ainda. Para esses últimos autores, a Qualidade de Vida (QV) deva ser compreendida a partir das condições de vida vivenciadas pelos indivíduos em função potencial para as realizações significativas pessoais e sociais que estão além da vivência por meras necessidades essenciais. Similar ao Brasil, outros países veem que a autonomia acadêmica e o “humor” organizacional interferem no bem-estar docente, porém, a remuneração, a estabilidade no trabalho, mostram-se mais importantes para aumentar os graus de

satisfação e qualidade de vida docente, em especial, quando há baixo financiamento público (Shin & Jung, 2014).

Dessa forma, torna-se primoroso analisar e compreender mais profundamente essa realidade que associa a qualidade de vida à valorização profissional desses atores centrais, e o presente artigo tem esse objetivo à luz das atuais condições de trabalho que marcam o momento do ensino superior contemporâneo no Brasil.

METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida com docentes efetivos da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), visando também estimular uma reflexão crítica por parte desses profissionais sobre sua valorização e qualidade de vida. Em 2024, a UNEB contava com 31 departamentos acadêmicos distribuídos por 27 campi, sendo um localizado na capital baiana, onde se encontra a sede da administração central, e os demais instalados em municípios estratégicos do interior do estado (UNEB, 2024).

Nesse mesmo ano, o corpo docente da instituição era composto por 2.046 professores. A população da pesquisa incluiu docentes atuantes em todos os 27 campi da universidade. Como critério de inclusão, foram considerados apenas os(as) docentes em exercício, cuja participação na pesquisa foi voluntária. A amostra final reuniu 237 docentes que responderam integralmente aos questionários aplicados.

Para capturar a percepção geral sobre a qualidade de vida dos docentes participantes, foram aplicados: um levantamento sociodemográfico, além de instrumentos voltados à valorização docente e à indicadores de qualidade de vida. Utilizou-se, para isso, o Questionário de Valorização Docente (Q-VD), adaptado ao escopo da pesquisa e validado por Moreira, Mussi e Cardoso (2022), e o WHOQOL-Bref, questionário sobre qualidade de vida validado pelo The WHOQOL Group (1998) da Organização Mundial da Saúde. As variáveis obtidas foram analisadas estatisticamente, com o propósito de identificar as correlações estatísticas possíveis entre elas.

Os questionários foram disponibilizados por meio da plataforma digital Google Formulários™, sendo os convites enviados a todos os integrantes da população-alvo pelos endereços de e-mail institucionais fornecidos pela UNEB. A participação esteve condicionada à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), realizada virtualmente. O envio dos convites com o link de acesso à pesquisa iniciou em agosto de 2024, sendo reiterado semanalmente até o encerramento da coleta de dados, em novembro de 2024. Importante frisar que a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), sob o parecer nº 5.306.315.

A análise estatística contemplou a apuração das frequências absolutas, bem como a verificação de correlações entre variáveis com distribuição homogênea de respostas, utilizando o coeficiente de Pearson[1]. Esses procedimentos foram conduzidos com o auxílio do software SPSS, versão 24.0. As respostas às questões abertas, de participação livre, foram organizadas em arquivos de texto (.txt) e submetidas à análise por meio do software IRAMUTEC™.

Conforme apontam Camargo e Justo (2021), essas ferramentas de software permitem a realização de múltiplas abordagens analíticas, tanto quantitativas quanto qualitativas a partir de dados textuais. Dentre essas funcionalidades, além da estatística avançada, destacam-se possibilidade de lexicografia básica (frequência de ocorrências lexicais) e de análises dos discursos multivariadas, como a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e as Análises de Similitude. O software escolhido para a análise textual apresentou os resultados de forma clara e acessível, por meio de representações visuais como nuvens de palavras, dendrogramas e mapas de similitude.

[1] A Correlação de Pearson é o resultado de uma fórmula que mensura a linearidade ou o comportamento de sentido semelhante (positivo) ou divergente (negativo) entre variáveis (Leles, Moro & Dias, 2018).

Para Crespo (2002), o uso de cálculos descritivos possibilita a conversão dos dados coletados em informações que servem como base para análises mais aprofundadas.

Com base nessa perspectiva, a presente pesquisa adotou uma abordagem descritiva de caráter exploratório, organizando, sistematizando e identificando padrões nos dados obtidos. Os dados analisados neste artigo, recorte da pesquisa, traçam um perfil sociodemográfico dos docentes da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), revelando aspectos profissionais e pessoais que ajudam a compreender a configuração atual da docência no ensino superior público no Brasil especialmente no contexto baiano. Os dados sobre a valorização e sobre qualidade de vida aferidos foram imbricados através das determinações de correlações estatísticas entre esses objetos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise de sexo dos docentes revelou que 64,2% dos participantes da amostra são mulheres, enquanto 35,8% são homens. Esse dado corrobora estudos que indicam a feminização da docência, mesmo no ensino superior, ainda que em menor proporção quando comparado à educação básica. Campos e Almeida (2019) destacam que a representação feminina no ensino superior brasileiro vem crescendo, tendo passado de 41% em 1999 para 46% em 2019. A realidade da Bahia é ainda mais significativa, com 51,8% de mulheres nas universidades, refletindo os esforços de inclusão e equidade de gênero.

No entanto, enfatize-se que a leitura desses dados não pode ser feita de forma isolada como está posto pelo instrumento. Ferreira, Ferreira e Teixeira (2022) apontam que a análise interseccional é fundamental para compreender as assimetrias de gênero e raça. Homens brancos ainda ocupam majoritariamente os espaços de poder e produção do conhecimento, enquanto mulheres negras estão sub-representadas, evidenciando um sistema acadêmico ainda racializado e sexualizado no ensino superior brasileiro.

Quanto à faixa etária, 72% dos docentes têm entre 40 e 59 anos, com 43,7% concentrados na faixa de 50 a 59 anos. Tal perfil confirma a tendência observada pelo Censo da Educação Superior (Brasil, 2022) que aponta uma prevalência de professores experientes no sistema público. A baixa representação de docentes com menos de 40 anos pode estar relacionada às barreiras de ingresso, como a exigência de formação avançada e a escassez de concursos. Ao mesmo tempo, há uma permanência crescente de docentes acima de 60 anos, influenciada pelas reformas previdenciárias e incentivos financeiros para o prolongamento da atividade laboral.

A convivência conjugal mostra que 60,9% dos docentes possuem companheiro(a), e esse status colabora com a divisão de tarefas cotidianas, conforme discutido por Santos (2015). Para o este autor, a conjugalidade, nesse contexto, pode contribuir para a estabilidade emocional do docente, influenciando positivamente a sua atuação profissional. A quantidade de filhos aferida também evidencia aspectos relevantes. Um terço dos docentes não possui filhos e outro terço possui dois filhos e a média geral foi estabelecida por um filho por docente. Tais dados podem ser interpretados em função das exigências acadêmicas, principalmente nos primeiros anos de carreira, na tentativa de conciliação entre a vida profissional e pessoal, novamente demonstrando essa determinante correlação, como também apontam Almeida, Cardoso, Silva, Rodrigues & Nunes (2022).

A análise da distribuição geográfica dos docentes mostrou uma ampla presença da UNEB pelo território baiano. Os territórios com maior número de respondentes foram a região Metropolitana de Salvador (105), o Sertão Produtivo (56) o Litoral Norte e Agreste Baiano (28) e o Extremo Sul (21). Isso demonstra o compromisso da instituição governamental com a capilarização do ensino superior e a ampliação do acesso à educação pública.

Do ponto de vista profissional (tabela 1), os dados mostram uma categoria altamente qualificada, com predomínio de doutores e pós-doutores, a maioria vinculada a cursos de Licenciatura e com dedicação exclusiva à instituição. Este perfil contrasta com a realidade do ensino

superior privado, onde predominam professores com apenas especialização ou mestrado (Almeida, Costa & Cardoso, 2022).

Quanto à experiência docente, a grande parte dos entrevistados está nas fases de variação (8 a 15 anos) e de finalização (20 a 25 anos) de carreira, conforme tipologia proposta por Ferreira (2014). Essas fases podem ser marcadas por estresse, rotinas extenuantes e desilusão com a profissão, mas também por renovação e engajamento, a depender do suporte institucional conforme aduz o autor. E isso nos remete novamente a importância do docente se sentir valorizado institucionalmente.

Por fim, o engajamento sindical e o conhecimento sobre políticas de valorização docente mostram uma categoria que é consciente de seus direitos que é mobilizada em busca de melhores condições de trabalho. Como aponta Masetto (2020), é na superação do isolacionismo e na participação ativa da construção do projeto pedagógico que se encontra uma docência universitária eficaz.

Tabela 1 - Caracterização Profissional dos Entrevistados (N=327)

Categorias	Frequência	Percentual
Área de Formação		
Humanas	130	39,8
Saúde	54	16,5
Linguagens	42	12,8
Exatas	20	6,1
Biológicas	27	8,3
Natureza	11	3,4
Sociais	43	13,1
Nível de Formação		
Especialização	6	1,8
Mestrado	98	30
Doutorado	173	52,9
Pós-Doutorado	50	15,3
Atuação na Docência Universitária		
1 a 10 anos	48	14,7
11 a 20 anos	126	38,5
21 a 30 anos	124	37,9
31 a 40 anos	29	8,9
Vínculos de Trabalho com IES		
Dedicação Exclusiva	302	92,4
2 IES	21	6,4
3 IES	1	0,3
Mais do que 3 IES	3	0,9
Graduação que atua		
Licenciatura	161	49,2
Bacharelado	123	37,6
Ambos	43	13,1
Trabalha na Pós-Graduação		
Não	174	53,2
Lato Sensu	57	17,4
Stricto Sensu	90	27,5
Ambas	6	1,8
Tempo de Docência na Uneb		
0 a 10 anos	77	23,5

11 a 20 anos	143	43,7
21 a 30 anos	90	27,5
31 a 40 anos	17	5,2
Reside no mesmo Município do Vínculo		
Não	140	42,8
Sim	187	57,2
Colaboração em outro Campus		
Não	253	77,4
Sim	74	22,6
Distância para Colaboração		
0 a 20 KM	189	57,8
21 a 100 KM	47	14,4
101 a 200 KM	46	14,1
201 a 300 KM	19	5,8
Acima de 300KM	26	8
Associação ao Sindicato		
Não	126	38,5
Sim	201	61,5
Ativo na Luta Sindical		
Não	68	20,8
Sim	259	79,2
Conhece Políticas de Valorização Docente		
Não	38	11,6
Sim	289	88,4
Coerência da Disciplina com a Formação		
Não	6	1,8
Sim	321	98,2
Tempo da última formação continuada		
0 a 5 anos	199	60,9
6 a 10 anos	66	20,2
11 a 15 anos	34	10,4
Acima de 15 anos	28	8,6
Instituição da Formação Continuada		
Combinações	19	5,8
Pública presencial	264	80,7
Pública a distância	11	3,4
Privada presencial	29	8,9
Privada a distância	4	1,2

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Desta feita, o perfil até aqui revelado indica não apenas um pequeno retrato estatístico dos docentes da UNEB, mas também já aponta para as contradições econômico-estruturais do ensino superior brasileiro. Desafios identificados pelo envelhecimento dos docentes, pela necessidade de deslocamento para outros campi e pela sobrecarga de trabalho para aqueles que atuam em mais de uma instituição devem ser considerados no contexto da promoção da qualidade de vida e do bem-estar desses profissionais. Por outro lado, os estímulos à formação continuada e a coerência entre formação e atuação são pontos fortes que contribuem para a valorização do trabalho docente, em tela os da UNEB.

Retornando aos dados levantados, a tabela 2 disposta abaixo nos fornece a autopercepção de valorização desses docentes. A maioria dos respondentes não se sente valorizada (41,9%) ou se

sente parcialmente valorizada (32,4%). Para os sujeitos da pesquisa há uma falha significativa nas políticas de valorização, onde 43,7% afirmam que não há políticas suficientes e apenas 2,1% consideram-nas suficientes. O cumprimento das políticas também é questionável, com 30,6% dos docentes afirmando que não há cumprimento, e 34,6% considerando-o como parcial. Apenas uma pequena parcela dos indivíduos (6,4%) sente-se plenamente valorizada, indicando uma necessidade urgente de melhorias nas políticas e práticas de valorização.

Esses dados sugerem que há um descompasso entre expectativas e a realidade no que diz respeito à valorização profissional destes trabalhadores, tanto em termos de existência de políticas públicas, quanto de sua implementação. Isso pode impactar negativamente a motivação e o engajamento dos indivíduos, sendo necessário revisar e fortalecer as ações de valorização.

Tabela 2 - Valorização do Docente da UNEB

	Frequência	Percentual
Percebe Valorização Docente		
Não	101	30,9
Insuficiente	81	24,8
Parcialmente	**121**	**37**
Sim	24	7,3
Políticas Suficientes para Valorização		
Não	**143**	**43,7**
Insuficiente	85	26
Parcialmente	92	28,1
Sim	7	2,1
Cumprimento de Políticas de Valorização		
Não	100	30,6
Insuficiente	97	29,7
Parcialmente	**113**	**34,6**
Sim	17	5,2
Sente Valorizado		
Não	**137**	**41,9**
Insuficiente	63	19,3
Parcialmente	106	32,4
Sim	21	6,4

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Conforme esmiuçou Casagrande (2020), o Plano Nacional de Educação (PNE) limitou-se a definir metas majoritariamente quantitativas, como o aumento da taxa bruta de matrícula no ensino superior, a melhoria dos indicadores de qualidade, a ampliação do número de mestres e doutores no corpo docente em exercício e o crescimento progressivo das matrículas em programas de pós-graduação stricto sensu. Para a mesma autora, embora essas metas representem avanços importantes para a estruturação do sistema, a ausência de um eixo específico dedicado à valorização profissional dos docentes universitários, no que se refere às condições de trabalho, especialmente numa remuneração adequada e no reconhecimento social da profissão, revela uma lacuna preocupante, sobretudo diante do cenário de crescente precarização e desvalorização da carreira acadêmica.

Ainda segundo a autora, o aumento do número de mestres e doutores é apenas um elemento potencial de qualificação, mas não suficiente por si só para garantir a valorização profissional. Ao se examinar a Meta 17 do PNE, que estabelece essa exigência prioritariamente para a educação básica, evidencia-se uma premissa equivocada: a de que os docentes do ensino superior

já estariam suficientemente valorizados, dispensando, portanto, metas específicas para esse segmento.

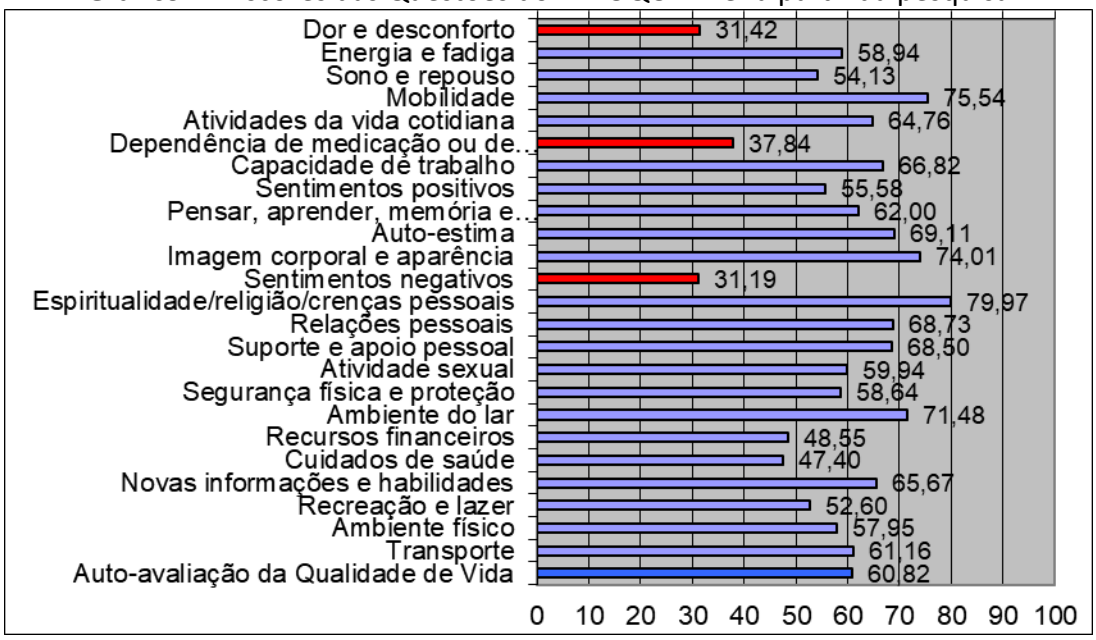
Tal suposição mostra-se especialmente contraditória diante da realidade vivenciada por esses profissionais, frequentemente alvo de discursos que desqualificam sua atuação. Esta realidade não é apenas brasileira ou baiana. Em estudo com 19 países, Bentley e Kyvik (2012) apontam aspectos do ambiente do trabalho (infraestrutura, tempo para atividade de pesquisa) como essenciais para a satisfação profissional e, similar ao Brasil, afetados por restrições de recursos. O mesmo foi analisado para a realidade australiana, quase duas décadas atrás (2008) em que se associava o adoecimento docente com cortes em recursos, juntamente com a intensificação do trabalho (Winefield, Boyd, Saebel & Pignata 2008).

Não raramente, a docência universitária é acusada de desfrutar de supostos "privilégios", como carga horária reduzida ou remuneração elevada, desconsiderando-se a complexidade, a jornada mental e a multiplicidade de funções que compõem o trabalho acadêmico.

O que Cardoso Júnior, Cardoso e Nunes (2025) aduzem é que quando o trabalho é desenvolvido em condições que asseguram a dignidade humana, respeitando a autonomia, a criatividade e o tempo de vida dos sujeitos, ele se configura como espaço de realização pessoal e social. Nessas circunstâncias, o trabalho passa a ser um campo de produção de sentidos, promovendo vínculos significativos tanto no plano individual quanto no coletivo. Nesse sentido, essa valorização pode favorecer a construção da boa qualidade de vida do docente e, por consequência, em melhor desempenho funcional.

Adentrando nessa seara da importância da subjetividade docente para a educação, notadamente a respeito da investigação sobre a qualidade de vida dos mesmos docentes, o gráfico 1 abaixo apresenta alguns dos dados coletados.

Gráfico 1 - Escores das Questões do WHOQOL-Bref a partir da pesquisa



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

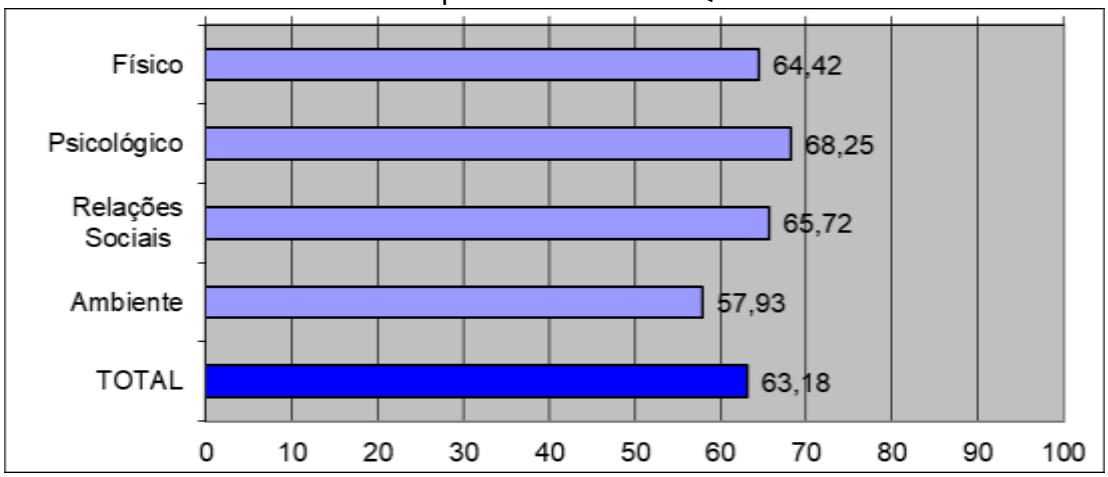
A partir dos dados do gráfico acima e de acordo com a interpretação matemática aferidos pelo instrumento dada por Pedroso, Pilatti, Gutierrez e Picinin (2010) encontramos que a autoavaliação da qualidade de vida geral obteve um escore de 60,82 e por ordem de maior satisfação ou frequência de escores específicos encontramos a espiritualidade/religião e crenças pessoais (79,97), a mobilidade (75,54), a imagem corporal e a aparência (74,01), o ambiente do lar (71,48), a autoestima (69,11), as relações pessoais (68,73) e o suporte e apoio pessoal (68,50).

Segue-se nessa ordem a capacidade de trabalho (66,82), as novas informações e habilidades (65,67), as atividades da vida cotidiana (64,76), o pensar, aprender e memória (62,00), o transporte (61,16).

Abaixo do escore global encontramos a atividade sexual (59,94), a energia e fadiga (58,94), o ambiente físico (57,95), a segurança física e proteção (58,64), os sentimentos positivos (55,58), o sono e repouso (54,13), a recreação e lazer (52,60), os recursos financeiros (48,55), os cuidados de saúde (47,40), a dependência de medicação ou de tratamentos (37,84), a dor e desconforto (31,42) e os sentimentos negativos (31,19).

No sentido de dimensionar esses dados, novamente a partir das instruções técnicas de Pedroso *et al.* (2010) sobre o instrumento Whoquol-bref utilizado, foi possível produzir o gráfico que representa essas estatísticas e os escores médios por cada domínio da qualidade de vida conceituada pela OMS para os pesquisados.

Gráfico 2– Escores por domínios WHOQOL-Bref obtidos



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

O gráfico de domínios resultante acima disposto evidencia que, dentre os domínios estabelecidos no instrumento de pesquisa, o que se refere ao domínio do ambiente (contexto físico e social onde a pessoa vive) é o que obteve o menor escore, um valor de 55,93 pontos. O domínio físico (aspectos relacionados à saúde física e à capacidade funcional) apresentou um escore de 64,42 pontos, o domínio de relações sociais (foca nas conexões e no apoio social) um escore de 65,72 pontos, ao passo que, o domínio o psicológico é o que registra o maior escore (68,25). O escore total médio por domínios foi de 63,18 pontos. E isto corrobora que as relações ambientais (onde se encontram as condições de trabalho) é percebido como a pior dimensão de qualidade de vida dos professores pesquisados.

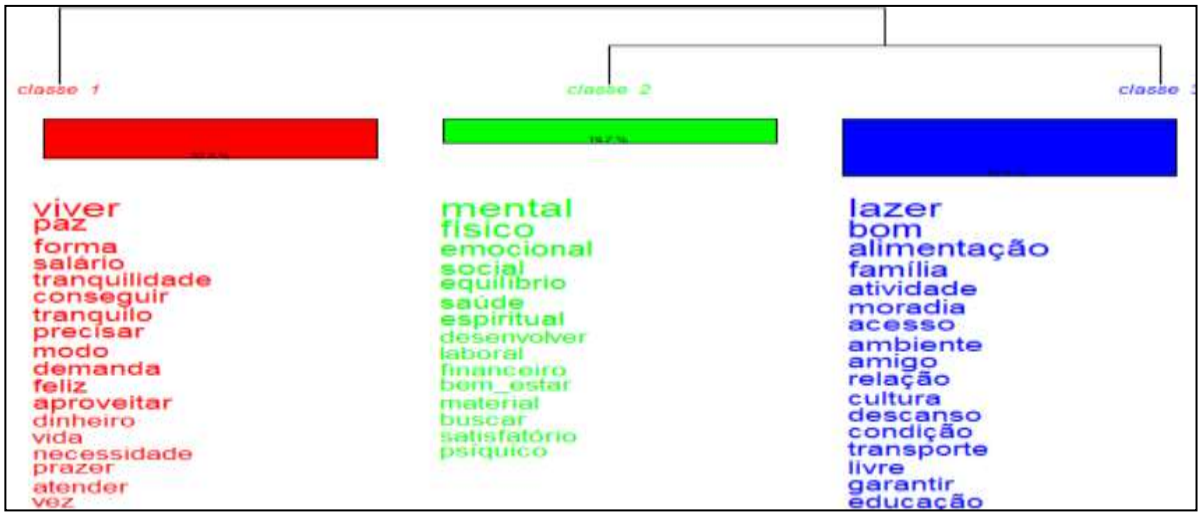
Cancian, Benassi, Deus, Tavares e Malacarne (2023) também investigaram a qualidade de vida percebida pelos professores universitários sobre quatro dimensões: saúde mental; saúde física; relações sociais e relações ambientais. Estes autores afirmam que nos achados do seu estudo, embora os docentes respondam sobre sua qualidade de vida como satisfatória, os dados referentes à saúde mental revelam a vulnerabilidade da população de sua pesquisa, uma vez que 40% dos participantes relataram possuir algum tipo de transtorno mental, seja de forma isolada ou associada, além da presença de sinais indicativos de esgotamento físico e mental decorrentes do exercício da docência.

Buscando melhor compreender essa informação, na população estudada em relação a categoria qualidade de vida e como forma de capturar por outra métrica a realidade, uma questão aberta foi apresentada aos participantes para que respondessem quanto a seu conceito de qualidade de vida.

A análise dos discursos gerou, por software, um dendrograma de classe de palavras hierarquizadas (CHD) que organizou o conceito de qualidade de vida fornecido em três principais:

Classe Fundante 1 que dá foco aos aspectos materiais e financeiros da categoria, destacando a importância da estabilidade econômica para uma vida tranquila e satisfatória, a **Classe Derivada 2** que dá ênfase na saúde e no bem-estar integral dos docentes, incluindo saúde mental, física, emocional, social e espiritual, além do equilíbrio laboral e financeiro e a **Classe Derivada 3** que da primeira também decorre e que se pareia com a segunda abordando os aspectos sociais e ambientais, ressaltando a importância das relações sociais, acesso a condições básicas de vida e atividades de lazer e cultura.

Figura 1 – Dendrograma Qualidade de Vida Entendida pelos Docentes

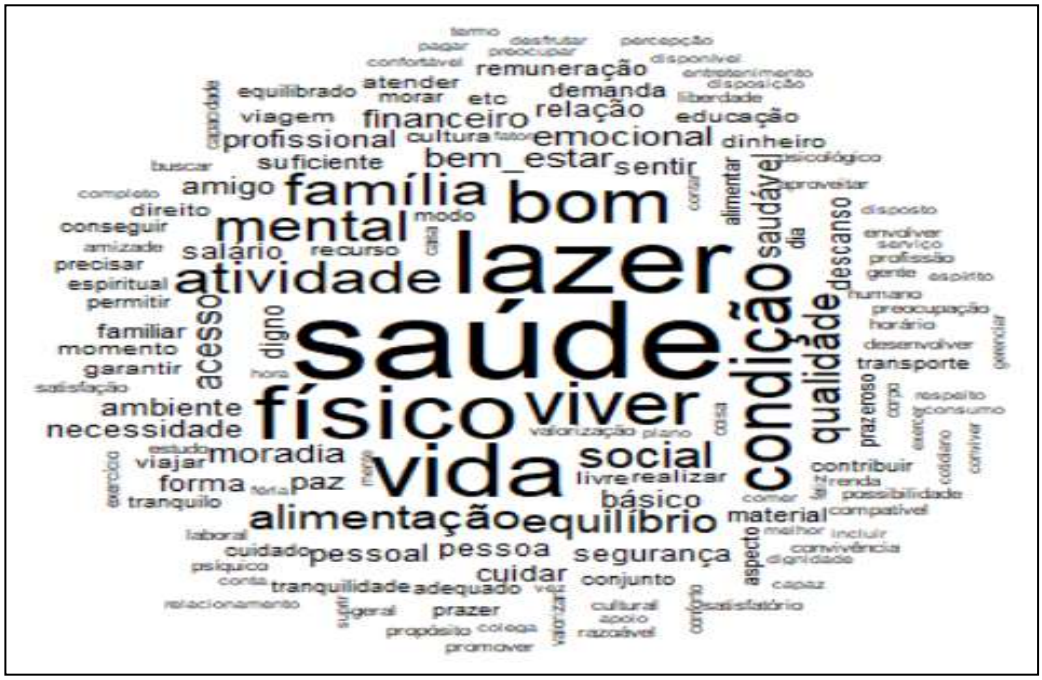


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Essas três classes juntas fornecem uma visão abrangente da qualidade de vida pesquisada, integrando aspectos materiais, de saúde e bem-estar, sociais e ambientais. E aqui chamamos a atenção para o que estamos tratando que é o fato de que a qualidade de vida da população estudada, em verdade, pode estar hierarquizada a partir de uma captura nuclear dos fatores econômicos. Sob esse prisma, a valorização (remuneração) docente é que parece determinar fundamentalmente a sua qualidade de vida.

Quando observamos uma nuvem de palavras construída pelo mesmo software de análise do discurso, à primeira vista, nos é enaltecido uma proposta de multidimensionalidade da qualidade de vida com pesos diferenciados para cada dimensão enaltecendo-se, contudo, as questões de saúde física e mental seguido dos aspectos da vida social e ambiental (laboral).

Figura 2- Nuvem de palavras sobre a qualidade de vida entendida

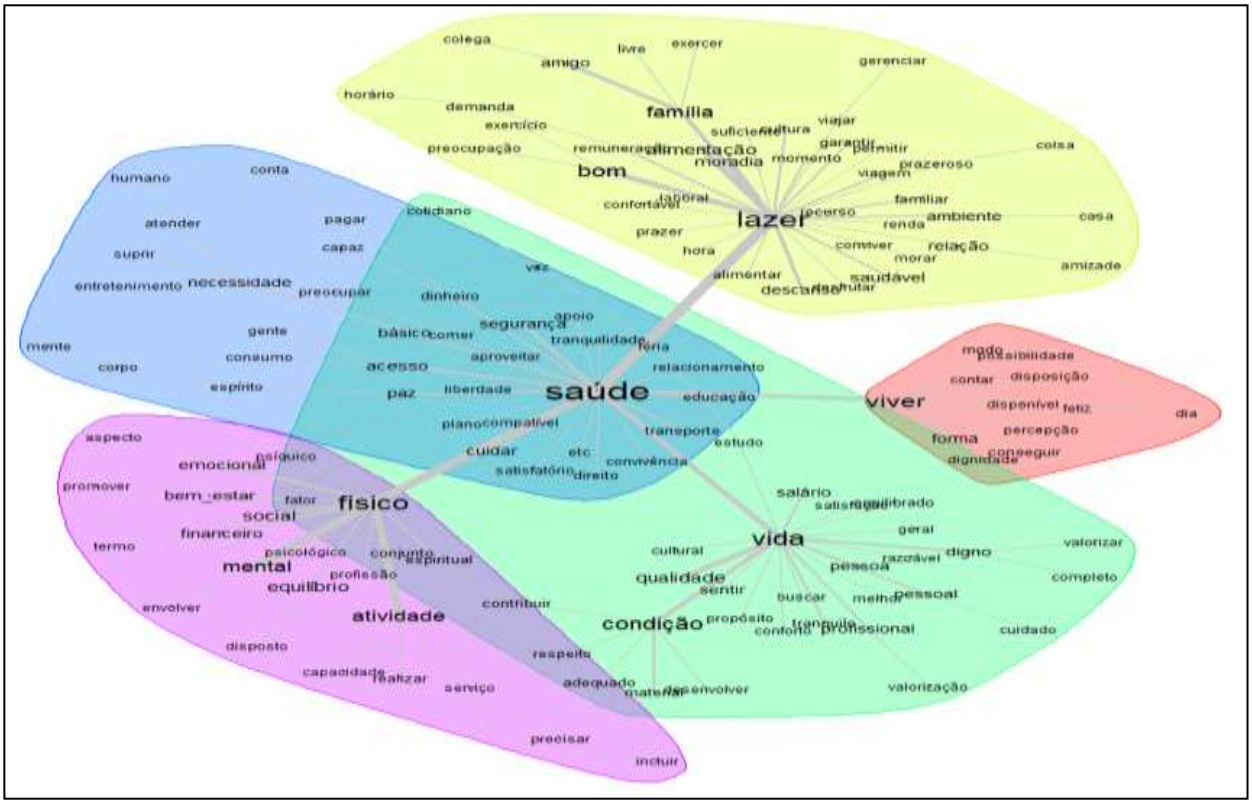


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Contudo, é na periferia da nuvem, em palavras diferentes (conceitos diversos), que parece estar a temática da valorização ante a qualidade de vida desses docentes. Nessa periferia de visão, as palavras refletem as condições ou os recursos disponíveis a base para viver. Nessa apreensão, a centralidade da nuvem pode estar revelando uma captura meramente aparente do fenômeno. A nuvem quando desnudada dessa aparência revelaria que as palavras que nos remetem a estabilidade financeira garantem concretamente o atendimento das demais essencialidades, necessidades e confortos da vida. A existência social saudável, por exemplo, antes pressupõe o preenchimento de condições que são num mundo organizado pelo capital eminentemente materiais.

Nessa mesma seara, o presente estudo se propôs a verificar o anteriormente disposto, apresentando via análise de software o estudo de similitudes do discurso colhido.

Figura 3 - Relações de similitude textuais sobre qualidade de vida



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

O mapa de similitude acima representa as conexões entre palavras e conceitos associados à percepção de qualidade de vida. A estrutura mostra diferentes agrupamentos (clusters) de palavras que compartilham significados próximos ou que estão frequentemente relacionadas entre si. A análise do gráfico revela um núcleo central destacado pela palavra "saúde", sugerindo que é a dimensão mais influente na percepção da qualidade de vida desta população.

Contudo, observe-se que a saúde se relaciona com palavras como acesso, segurança, cuidar, tranquilidade, relacionamento e plano compatível, o que sugere que ela está ligada a condicionantes que a resultariam. Vejamos que é preciso afastar em plano nuclear o sofrimento e o medo das ameaças da existência imediata e do receio do isolamento social através de condições financeiras e assim poderem estes docentes se sentirem pertencentes.

Observe-se também que neste cluster central do mapa, revela-se com maior clareza uma raiz que contém palavras como pagar, necessidade, consumo, conta e suprir, remetendo-nos ao mesmo raciocínio feito na nuvem anterior. O entrevistado parece abstrair a ideia de saúde a partir de elementos que são em verdade essências econômicas e ligadas a sua atividade laboral.

Silva, Roazzi, Sousa, Silva e Frade (2020), com o objetivo identificar a percepção de docentes de instituições ensino públicas sobre inveja, bem-estar subjetivo e saúde mental, observaram que a dedicação exigida para a efetividade do trabalho docente demanda um elevado esforço físico, intelectual e emocional, como revelado nas falas dos professores participantes da pesquisa em discussão.

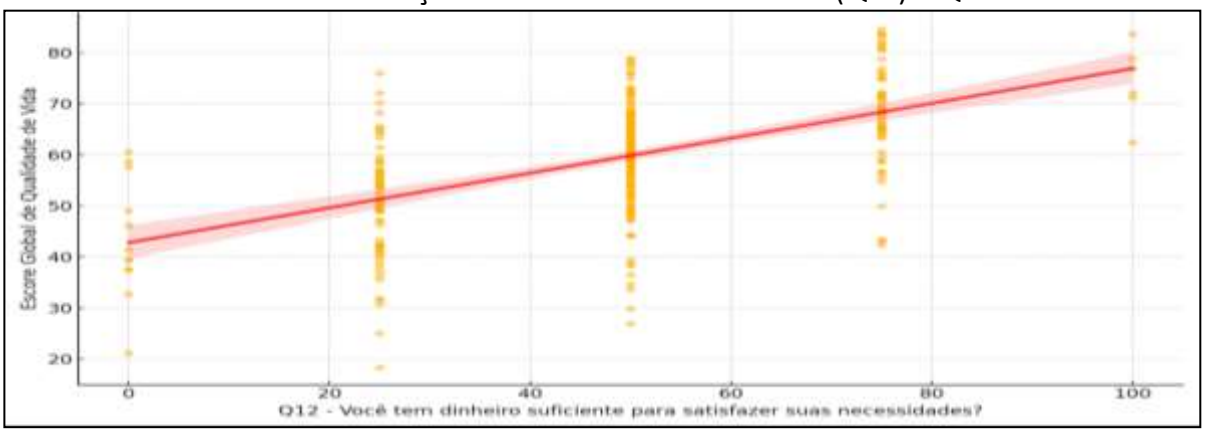
Segundo os autores, para os seus docentes pesquisados, o ambiente social, incluindo família, amigos e colegas de trabalho, exerce influência significativa sobre a percepção individual de qualidade de vida e, para alguns, alcançar um papel de destaque social, renunciar a certos eventos ou experiências em prol da carreira, e buscar comportamentos socialmente aceitos são fatores associados a essa concepção. As expressões utilizadas pelos docentes evidenciam um ideal de experiência positiva vinculada à qualidade de vida, onde elementos como conforto, trabalho, família e tranquilidade, envolvem tanto aspectos emocionais quanto de saúde (Silva *et al.,* 2020).

Cardoso Júnior (2022), em sua pesquisa sobre a qualidade de vida com docentes da pós-graduação de uma instituição pública baiana, em relação ao período pandêmico, encontrou resultados que em comparação com os acima discutidos podem demonstrar que a qualidade de vida dos indivíduos está relacionada aos aspectos de valorização docente que por sua vez é determinada economicamente e em cada momento histórico. Segundo o autor, o período pandêmico efervesceu o fenômeno da precarização docente que já vinha sendo pressentido, externando uma piora acentuada da qualidade de vida desses docentes e os predispondo ao adoecimento pelos fatores laborais, especialmente por aqueles com dependência econômica.

Isto pode novamente indicar que aspectos valorativos (materiais e financeiros) são os nucleares para uma boa qualidade de vida entre os docentes pesquisados. Da mesma forma, note-se que o conceito de "vida" aferido na análise de similitude apresentada está amplamente relacionado a qualidade, condição, dignidade e valorização e que os demais clusters relacionam aspectos como mental, físico, equilíbrio, bem-estar, social e psicológico.

A interconectividade entre os clusters reforça a ideia de que nenhum desses fatores age isoladamente: ao que se indica, a qualidade de vida ou o bem-estar docente parece resultar de um equilíbrio entre condições físicas, emocionais, sociais e ambientais regido pelas condições materiais individuais. Vejamos como essa correlação pode ser estatisticamente comprovada no gráfico 3 abaixo.

Grafico 3- Relação entre Suficiência Financeira (Q12) e QV



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

No gráfico, cada ponto representa um participante. A linha indica a tendência geral. Na medida em que a nota de Q12 (questão 12 whoqol-bref que indica suficiência financeira) aumenta, o escore global de qualidade de vida também tende a aumentar proporcionalmente, e isso evidencia uma correlação positiva: quanto maior a percepção de suficiência financeira, maior a qualidade de vida percebida.

Nessa busca foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson entre Q12 (suficiência financeira) e o escore global de qualidade de vida encontrando um valor de 0.56 ($p < 0.001$). Esse valor confirma uma correlação positiva moderada a forte. Isso pode significar que quanto melhor valorizado financeiramente, melhor será a qualidade de vida real e percebida pelos docentes pesquisados.

Em meio a debates intensificados e pesquisas recentes sobre as condições de trabalho na educação, foi promulgada, em 18 de setembro de 2023, durante o terceiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a Lei nº 14.681. Esta legislação instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, com o objetivo de promover a saúde integral dos(as) trabalhadores(as), prevenir doenças no ambiente educacional e fomentar práticas sustentáveis e humanizadas voltadas ao bem-estar docente (Brasil, 2023).

As diretrizes estabelecidas pela nova legislação enfatizam a importância das relações interpessoais mediadas pela harmonia entre colegas, superiores e subordinados, promovendo ambientes de trabalho colaborativos e incentivando o engajamento dos profissionais da educação no planejamento institucional. Além disso, a norma propõe ações voltadas à melhoria contínua das condições laborais, incluindo medidas de proteção à saúde física e mental, protocolos de enfrentamento a riscos e agravos à saúde, e estratégias que visem à redução do absenteísmo, à formação continuada e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Entretanto, a lei não contempla de forma explícita aspectos orçamentários, como reajustes salariais, recomposições remuneratórias ou investimentos estruturais. O texto legal limita-se a estabelecer que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios deverão, no prazo de um ano a partir da sua publicação, elaborar planos específicos que contemplem as diretrizes e os objetivos nela previstos.

Nesse contexto, a valorização efetiva do magistério brasileiro passa, necessariamente, por medidas estruturais como o ingresso por meio de concurso público, a definição de uma jornada de trabalho compatível com as demandas docentes, a garantia de tempo reservado para planejamento e estudos, além de salários e condições materiais condizentes com o nível de formação exigido. Como afirma Castro Neta (2020), a ausência de qualquer um desses elementos compromete não apenas a qualidade do trabalho docente, mas também a saúde e a qualidade de vida desses profissionais.

CONCLUSÃO

A proposição deste estudo impulsiona a reflexão sobre a figura do professor universitário, reconhecendo-o como um agente essencial para o desenvolvimento social. As atuais demandas enfrentadas por essa categoria constituem uma oportunidade para ampliar o debate científico em torno da docência no ensino superior, a partir de uma perspectiva crítica que questione os modelos hegemônicos e proponha novas formas de profissionalização.

Particularmente na educação pública, o avanço de forças neoliberais que operam para transformar todos os níveis de ensino em nichos de mercado tem contribuído para o exaurimento físico, psíquico e simbólico do docente. Há, inclusive, uma verdadeira pedagogia do neoliberalismo que naturaliza a lógica da produtividade, da competitividade e da precarização.

Diante disso, a profissionalização pedagógica do docente universitário emerge como uma resposta necessária e urgente dentro de um projeto contra hegemônico. O aprofundamento de estudos sobre essa temática certamente trará contribuições relevantes para o enfrentamento dessa conjuntura.

Valorizar a docência implica oferecer aos professores uma condição de vida digna e a possibilidade de realização pessoal e profissional em suas atribuições. Tal valorização, no entanto, é uma concepção mais ampla na organização social, onde o tempo de vida e a saúde mental são preservados, onde o reconhecimento deva ser efetivo como parte do pacto civilizatório a partir de políticas salariais coerentes e de garantias normativas autoexecutáveis.

Nesse modelo ampliado, o professor deixa de ser concebido como mero recurso funcional para se afirmar como sujeito de direitos, portador de desejos e protagonista de transformações sociais. O desafio apontado neste artigo é essencialmente político: trata-se de resgatar o trabalho docente como instância de emancipação humana, rompendo com sua instrumentalização pelas lógicas do capital e da produtividade mercantil.

Recolocar o sujeito docente no centro das prioridades sociais é, portanto, uma necessidade imperativa. Onde houver compromisso real com a valorização integral da vida, haverá menor risco de exaurimento e maiores possibilidades de desempenho qualificado, criativo e comprometido com uma sociedade verdadeiramente justa e sustentável.

A presente pesquisa, embora ofereça contribuições relevantes ao campo de estudo, apresenta limitações que devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, a amostra composta por voluntários pode introduzir um viés de seleção, uma vez que os participantes que se dispõem a colaborar com estudos científicos podem diferir, em aspectos relevantes, da população geral (maior engajamento, predisposição a inovações metodológicas). Além disso, variáveis como idade, área de ensino e familiaridade com ferramentas digitais não foram controladas de forma homogênea, o que pode influenciar a generalização dos resultados.

Outro limite decorre da adoção de um questionário online como principal instrumento de coleta de dados. Embora essa abordagem permita alcance e praticidade, ela pode excluir docentes com menor familiaridade tecnológica, especialmente professores de gerações mais avançadas ou de contextos menos digitalizados. Essa exclusão não intencional reforça a necessidade de cautela na interpretação dos dados, já que vozes importantes podem ter ficado à margem do estudo.

Ressalta-se, contudo, que tais limitações são inerentes a pesquisas que dependem da adesão voluntária – um princípio ético fundamental na investigação científica. A liberdade do participante em colaborar (ou não) com estudos é um direito que, embora possa restringir a abrangência das conclusões, garante a integridade do processo. Futuras pesquisas poderiam adotar desenhos amostrais mais diversificados para mitigar esses desafios.

Apesar dessas restrições, os resultados aqui discutidos oferecem insights valiosos, desde que contextualizados dentro de suas fronteiras metodológicas. A ciência avança não apenas pela superação de limites, mas também pelo seu reconhecimento transparente.

Finalmente, este estudo permite um entendimento empiricamente comprovado da relação entre as condições materiais como eixo estruturante da valorização docentes no Ensino Superior. E, isto ainda não havia sido ou escassamente realizado nos estudos nacionais com o uso de WHOQOL-Bref e Q-VD.

Este estudo reconhece que a questão salarial – incluindo a remuneração pelas horas dedicadas à formação continuada e à pesquisa, assim como a implementação de programas institucionais de prevenção ao adoecimento mental (síndrome de *burnout*) e de suporte psicossocial, constituem fatores críticos para a saúde ocupacional do professor universitário. A essas dimensões soma-se a necessidade de um código de conduta com mecanismos sancionatórios eficazes, capazes de coibir abusos por parte de discentes contra os docentes.

Evidências apontam que a ausência de tais normativas pode se configurar como um determinante central no adoecimento docente, uma vez que a cobrança por uma postura empática e acolhedora em relação ao sofrimento discente – ainda que legítima – frequentemente negligencia o impacto da micropolítica institucional sobre os próprios professores. Nesse contexto, exige-se do docente uma dupla carga emocional: a gestão do bem-estar estudantil e a resistência a um ambiente organizacional que, não raro, os expõe a situações de desgaste e vulnerabilidade.

Contribuições dos Autores: Cardoso Junior, W.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Nunes, C. P.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Cardoso, B. L. C.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Teixeira, A. B. M.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual. Todos os autores leram e aprovaram a versão final do manuscrito.

Aprovação Ética: Não aplicável.

Agradecimentos: Não aplicável.

REFERÊNCIAS

Almeida, C. B., Cardoso, B. L. C., Silva, M. L., Rodrigues, D. N., & Nunes, C. P. (2022). Qualidade de vida e fatores sociodemográficos de docentes do município de Guanambi, Bahia, Brasil em meio à pandemia da Covid-19. *In:* CARDOSO, Berta Leni Costa; NUNES, Claudio Nunes; FAGUNDES, Heldina Pereira Pinto (orgs.). Indicadores de saúde e qualidade de vida: contextos escolares e universitários. São Carlos, Pedro & João Editores. p. 17-32.

Almeida, R. A. S., Costa, K. I. D. B., & Cardoso, B. L. C. (2022). Qualidade de vida, ansiedade e depressão em docentes em tempos de pandemia. *In:* Cardoso, B. L. C., Nunes, C. N., Fagundes, H. P. P. (orgs.). Indicadores de saúde e qualidade de vida: contextos escolares e universitários. São Carlos, Pedro & João Editores. P.93-118.

Brasil. (2022). Censo da Educação Superior 2022. Brasília: INEP.

Bentley, P. J., & Kyvik, S. (2012). Academic work from a comparative perspective. A survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, *63*(4), 529-547.

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2021). Tutorial para uso do software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires). Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição - UFSC, 2021. Recuperado de: http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_22.11.2021.pdf

Campos, V. T. B., & Almeida, M. I. (2019). Contribuições de ações de formação contínua para a (trans)formação de professores universitários. *Revista Linhas*. Florianópolis, *20*(43), p. 21-50, maio/ago.2019. http://dx.doi.org/10.5965/1984723820432019021

Cancian, Q. G., Benassi, C. B. P., Deus, A. F. E., Tavares, k. O., & Malacarne, V. (2023). QUALIDADE DE VIDA NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO NA PERCEPÇÕES DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, Boa Vista, *13*(39), p. 371–386, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7749676.

Cardoso Junior, W. (2022). Qualidade de vida e adoecimento docente: A pós-graduação no contexto da pandemia da COVID-19. 160 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educação, Vitória da Conquista, 2022.

Cardoso Júnior, W., Cardoso, B. L. C., & Nunes, C. P. (2025). Qualidade de Vida: Educação, Saúde, Trabalho e Sociedade. Editora Editus/ Edições UESB. Ilhéus/ Vitória da Conquista.

Casagrande, A. L. (2020). Docência no ensino superior: problematizações a partir do plano nacional de educação. *REVELLI - Revista de Educação, Linguagem e Literatura*, *12*, 1-15. Dossiê: Políticas para educação superior e Plano Nacional de Educação. https://doi.org/10.51913/revelli.v12i0.9580

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

Crespo, A. A. (2002). Estatística fácil. São Paulo: Saraiva.

Davoglio, T. R., Lettnin, C. C., & Baldissera, C. G. (2015). Avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros: uma revisão sistemática**.** *Pro-Posições*, Campinas, *26*(3), p. 145-166, Setembro. https://doi.org/10.1590/0103-7307201507807

Ferreira, M. A. M., Ferreira, E. M., & Teixeira, K. (2022). Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. *Revista Katálysis*. *25*(2), 303-315 Agosto. https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603

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.

Leles, C. R., Moro, R. G. D., & Dias, D. R. (2018). Princípios de Bioestatística. Cap.12. *In*: ESTRELA, Carlos (org.). Metodologia científica: ciência, ensino, pesquisa. 3 ed. São Paulo: Artes Médicas. p.159-196

Masetto, M. T. (2020). Exercer a docência no Ensino Superior Brasileiro na contemporaneidade com sucesso (competência e eficácia) apresenta como um grande desafio para o professor universitário. *Revista Diálogo Educacional*, Curitiba, *20*(65), p. 842–861, abr./jun. https://doi.org/10.7213/1981-416X.20.065.DS15

Moreira, D. M. S., Mussi, R. F. F., & Cardoso, B. L. C. (2022). Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, *15*(34), p.e17489. https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17489.

Nunes, C. P., & Oliveira, D. A. (2017). Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, *43*(1), p.65-80, jan./mar. https://doi.org/10.1590/S1517-9702201604145487

Pedroso, B., Pilatti, L. A., Gutierrez, G. L., & Picinin, C. T. (2010). Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Ponta Grossa, *2*(1), p. 31-36, jan./jun. 10.3895/S2175-08582010000100004

Pontes, F. R., Rostas, M. H. S. G., & Rostas, G. R. (2020). Precarização do trabalho do docente adoecimento: COVID-19 e as transformações no mundo do trabalho, um recorte. *Revista Thema*, *18*, p. 278-30. https://doi.org/10.15536/thema.V18.Especial.2020.278-300.1923

Santos, G. G. (2015). Narratives about Work and Family Life among Portuguese Academics. *Gender, Work and Organization*, *22*(1), p. 1-15. https://doi.org/10.1111/gwao.12061

Silva, M. D. S., Roazzi, A., Sousa, F. R. L., Silva, G. B., Frade, C. M. (2020). Percepção Docente sobre Inveja, Bem-Estar Subjetivo e Saúde Mental: Um estudo exploratório em instituições de Ensino Superior Públicas. *Revista Brasileira de Administração Científica*, *[S. l.]*, *11*(2), p. 66–80. https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2020.002.0005

Shin, J., & Jung, J. (2014). Academic's job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, *67*(5), 6030620. file:///C:/Users/claud/Downloads/s10734-013-9668-y.pdf

The WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, *28*(3). p. 551-558. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9626712/

UNEB. (2024). Universidade do Estado da Bahia: histórico institucional. Salvador.

Winefield, A. H., Boyd, C. Saebel, J., & Pignata, S. (2008). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *Internacional Journal of Stress Management*, 15(4), 320-332. https://doi.org/10.1037/a00113875

Wray, S., kinman, G. (2022). The psychosocial hazards of academic work: An Analysis of trends. *Studies in Higher Education*, *47* (4), 771-782. https://eric.ed.gov/?id=EJ1340579

Recebido: 3 de junho de 2025 | **Aceito:** 10 de agosto de 2025 | **Publicado:** 8 de outubro de 2025

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.