CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
UNIDADE DE ENSINO DE VITÓRIA DA CONQUISTA

BRUNO VILELA GOMES DA SILVA
GEOVANNA MIRELLY CASTRO DE OLIVEIRA
JAIANE ALVES DIAS

EXAUSTÃO ACADÊMICA ENTRE DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: uma análise crítica das condições laborais, desafios e estratégias de enfrentamento

VITÓRIA DA CONQUISTA - BA
2025

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
UNIDADE DE ENSINO DE VITÓRIA DA CONQUISTA

BRUNO VILELA GOMES DA SILVA
GEOVANNA MIRELLY CASTRO DE OLIVEIRA
JAIANE ALVES DIAS

EXAUSTÃO ACADÊMICA ENTRE DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: uma análise crítica das condições laborais, desafios e estratégias de enfrentamento

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia - Centro Universitário de Excelência, Unidade Vitória da Conquista, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Me. Gênesis Guimarães Soares

VITÓRIA DA CONQUISTA - BA
2025

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
UNIDADE DE ENSINO DE VITÓRIA DA CONQUISTA

FOLHA DE APROVAÇÃO

BRUNO VILELA GOMES DA SILVA
GEOVANNA MIRELLY CASTRO DE OLIVEIRA
JAIANE ALVES DIAS

EXAUSTÃO ACADÊMICA ENTRE DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: uma análise crítica das condições laborais, desafios e estratégias de enfrentamento

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia - Centro Universitário de Excelência, Unidade Vitória da Conquista, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Me. Gênesis Guimarães Soares

Aprovado em: __ de _____ de 2025.

Banca Examinadora

_____
Prof. Me. Gênesis Guimarães Soares – Orientador

_____
Profa. Ma. Milena de Andrade Bahiano – Membro interno

_____
Prof. Esp. Raphael Weber Silva Rocha – Membro externo

SILVA, Bruno Vilela Gomes da. OLIVEIRA, Geovanna Mirelly Castro de. DIAS, Jaiane Alves. **EXAUSTÃO ACADÊMICA ENTRE DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: uma análise crítica das condições laborais, desafios e estratégias de enfrentamento**. 2025. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário de Excelência, Vitória da Conquista, 2025.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo, analisar como as condições laborais no ensino superior privado contribuem para o esgotamento profissional dos docentes, identificando quais estratégias de enfrentamento adotadas por esses profissionais para lidar com esse processo. Além disso, pretende-se explorar práticas institucionais que possam mitigar a exaustão acadêmico no ensino superior privado. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa envolvendo a aplicação de um questionário, contendo 28 perguntas que variavam entre objetivas e subjetivas, e para a análise dos dados usou-se a Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), na qual as informações são reunidas e, no caso desse estudo, foram a posteriori categorizadas e subcategorizadas, para melhor compreender a pauta em discussão e os relatos dos participantes. Colaboraram com a pesquisa 15 docentes, os resultados encontrados em seus relatos foram alarmantes, quatro principais tópicos eram recorrentes em suas respostas, a sobrecarga laboral e por conseguinte a exaustão desse profissional; a falta de suporte institucional; a má remuneração; e a desvalorização docente. Esses fatores refletem em profissionais mais adoecidos tanto fisicamente (dores de cabeça, pescoço, ombros, cansaço, entre outros) quanto psicologicamente (ansiedade, esgotamento, insônia, estresse, entre outros). Para enfrentar essas adversidades, os docentes tem aderido a psicoterapia, e recorrendo a estratégias pessoais que aliviem a pressão do trabalho, como ler, fazer exercícios, passar mais tempo com família e amigos. Em conclusão, os docentes estão mais exaustos, o que pode levar ao *burnout,* seu ofício tem sido cada vez mais desvalorizado, sucateado e mal remunerado.

Palavras-chave: Docentes. Ensino Superior. Exaustão. Saúde mental. Sobrecarga acadêmica

ABSTRACT

This study aims to analyze how working conditions in private higher education contribute to the professional burnout of teachers, identifying the coping strategies adopted by these professionals to deal with this process. In addition, it seeks to explore institutional practices that can mitigate academic exhaustion in private higher education. To this end, qualitative research was conducted involving the application of a questionnaire containing 28 questions that varied between objective and subjective, and for data analysis, the Content Analysis proposed by Bardin (2011) was used, in which the information is gathered and, in the case of this study, was subsequently categorized and subcategorized to better understand the agenda under discussion and the participants' reports. Fifteen teachers collaborated with the research, and the results found in their reports were alarming. Four main topics were recurrent in their responses: work overload and, consequently, the exhaustion of these professionals; lack of institutional support; poor remuneration; and the devaluation of teachers. These factors result in professionals who are more physically ill (headaches, neck pain, shoulder pain, fatigue, among others) and psychologically ill (anxiety, burnout, insomnia, stress, among others). To cope with these adversities, teachers have turned to psychotherapy and personal strategies to relieve work pressure, such as reading, exercising, and spending more time with family and friends. In conclusion, teachers are more exhausted, which can lead to burnout, and their profession has been increasingly devalued, scrapped, and poorly paid.

Keywords: Teachers. Higher education. Exhaustion. Mental health. Academic overload.

Sumário

1 INTRODUÇÃO 6

2 METODOLOGIA 7

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO 10

3.1 CONDIÇÕES E PERCEPÇÕES DO TRABALHO DOCENTE 11

3.1.1 Jornada de Trabalho 11

3.1.2 Infraestrutura e Recursos 15

3.1.3 Remuneração e (Des)Valorização Docente 17

3.2 IMPACTOS NA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA 19

3.2.1 Sintomas Físicos, Emocionais e Psicológicos 19

3.2.2 Estratégias de Enfrentamento 22

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 24

5 REFERÊNCIAS 25

6 APÊNDICES 30

1 INTRODUÇÃO

O neoliberalismo, doutrina econômica que emergiu no pós-Segunda Guerra, reformula os ideais do liberalismo clássico para se adequar à realidade de um Estado de bem-estar social. Diferente de intervir para corrigir as desigualdades geradas pelo mercado, seu objetivo é que o Estado garanta a manutenção de uma ordem espontânea e autorregulável. Isso implica uma atuação mais ampla e poderosa do setor privado em relação ao público, além da defesa intransigente da abertura comercial e financeira das nações (Cerqueira, 2008).

Dessa forma, a precarização que assola várias categorias profissionais também se impõe aos docentes, por meio da intensificação e da flexibilização do seu trabalho. Há uma crescente demanda por competências e uma ampliação das funções, extrapolando o espaço da sala de aula para incluir, por exemplo, deveres administrativo-burocráticos (preparo de documentos, formulários e avaliações). Essa multiplicação de tarefas, no entanto, não é acompanhada por uma redistribuição da carga horária nem por um reconhecimento financeiro, forçando os educadores a cumprirem uma rotina exaustiva e multifacetada sem a devida valorização (Campos; Francisco, 2024).

No ensino superior privado, essas condições se agravam. A expansão promovida pelo neoliberalismo pode, à primeira vista, ser vista como positiva por ampliar o acesso à educação superior. No entanto, é crucial analisar os efeitos negativos desse processo, particularmente quanto ao perfil dos cursos oferecidos por essas instituições. Sua expansão é guiada diretamente pela demanda de mercado, o que renova as oportunidades de lucro com base no setor industrial já consolidado. Esse fenômeno revela como o capital busca formas de se valorizar no interior dos sistemas de educação superior (Mancebo; Vale; Martins, 2015).

Nesse sentido, compreender quais as condições de trabalho da categoria e suas adversidades nesse âmbito, é essencial para apreender as consequências que tais eventos podem gerar no trabalhador. Mendes e Dias (1991) trazem que condições laborais envolve o meio e as situações em que se exercem as atividades profissionais, englobando dimensões como segurança ocupacional, saúde, duração da jornada, disponibilidade de recursos e o balanço entre as exigências do cargo e os benefícios obtidos.

Com isso, de acordo Kyariacou (2001), a carga de trabalho excessiva juntamente a falta de suporte e as relações interpessoais desgastadas com colegas e alunos, são fatores determinantes no surgimento de sintomas de estresse. Segundo Psicoter (2024), a exaustão

atinge níveis críticos, se não tratada adequadamente, o esgotamento pode evoluir para transtornos mais graves, como transtorno do pânico, transtorno de ansiedade generalizada, *burnout*, estresse ocupacional e até complicações neurológicas associadas ao estresse crônico. A exaustão prolongada causa uma sobrecarga no sistema nervoso central, dificultando a capacidade do cérebro de processar informações e gerenciar o estresse.

Frente a essa problemática, surge a questão norteadora: De que maneira as condições de trabalho no ensino superior privado podem contribuir para a exaustão acadêmica e quais estratégias podem ser adotadas para minimizar esses impactos? A combinação de tarefas em excesso, infraestrutura deficitária e compensação insuficiente cria condições ideais para o esgotamento. Assim, este estudo se fundamenta na urgência de mapear as causas desse fenômeno, para que a partir disso possam haver propostas, medidas institucionais e colaborativas para atenuar seus danos à integridade dos professores e à excelência educacional.

Este estudo é fundamental porque transcende o ambiente acadêmico, impactando diretamente o tecido social. A relevância reside em fortalecer um dos principais alicerces do desenvolvimento nacional: um ensino superior de qualidade, ministrado por professores em condições de realizá-lo com saúde, dignidade e reconhecimento. A sociedade é a principal beneficiária final, pois colherá os frutos de uma educação mais robusta e de uma convivência mais justa no mundo do trabalho.

Diante desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo, analisar como as condições laborais no ensino superior privado de Vitória da Conquista – BA contribuem para o esgotamento profissional dos docentes e identificar as estratégias de enfrentamento adotadas por esses profissionais para lidar com esse processo. Para isso é importante investigar as principais condições laborais que influenciam o esgotamento profissional dos docentes; avaliar os efeitos causados pelo esgotamento profissional na saúde mental e no desempenho profissional dos docentes; e por fim, investigar as estratégias de enfrentamento adotadas pelos docentes e as possíveis práticas institucionais que visam reduzir o esgotamento profissional.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada com docentes do ensino superior privado localizados em Vitória da Conquista – BA. É uma cidade situada no sudoeste da Bahia, com uma população estimada de 370 mil habitantes (IBGE, 2022). Reconhecida como um importante polo educacional da região, a cidade abriga instituições de ensino superior públicas como a

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA). Além de várias faculdades privadas como Centro Universitário de Excelência (UNEX), Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR) e a Faculdade Anhanguera. O foco deste estudo foi no ensino privado, pela relação mercadológica ser mais evidente e pelos autores desta pesquisa advirem de uma instituição privada, o que facilitou a coleta de dados e a viabilidade do estudo.

Para entender a exaustão acadêmico no ensino superior privado, esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2014), esse método permite compreender os fenômenos sociais pela perspectiva dos próprios sujeitos, valorizando suas experiências e os significados que atribuem aos seus contextos. Ao aplicar essa abordagem, conseguimos explorar a exaustão acadêmico de forma mais profunda, indo além de números e dados estatísticos. Como ressaltam Creswell e Poth (2018), a abordagem qualitativa é especialmente útil para investigar temas que envolvem percepções, sentimentos e estratégias de enfrentamento, possibilitando uma análise detalhada das vivências dos participantes.

Para isso, elaborou-se um questionário estruturado, a partir do *Google Forms*, com 28 questões tanto objetivas como dissertativas, foi disponibilizado por meio de redes sociais, como *Whatsapp* e *Instagram*, ficou acessível de 23/07/2025 a 23/09/2025. Gil (2019) aponta que o questionário é uma ferramenta eficaz para coletar dados de maneira organizada, permitindo tanto informações quantitativas quanto qualitativas. A combinação de perguntas fechadas e abertas, como propõe Richardson (2017), enriquece a pesquisa, pois possibilita a quantificação de dados gerais e, ao mesmo tempo, oferece espaço para a exploração de experiências e opiniões individuais.

Foram incluídos na pesquisa: docentes do ensino superior atuantes em instituições privadas, localizadas em Vitória da Conquista-BA, em efetivo exercício no momento da coleta de dados. A faixa etária analisada foi de 25 a 45 anos, pois entendemos que essa faixa etária corresponde ao início de carreira docente e que não estão em período de aposentadoria. O tempo de experiência na docência a partir de um ano ou mais. A carga horária semanal analisada de 20 a 40 horas.

Foram excluídos da coleta de dados: docentes aposentados e professores(as) que atuam na educação básica; professores(as) que atuam exclusivamente no ensino superior da rede pública; professores que não atuam em Vitória da Conquista-BA. Que estejam na faixa etária inferior a 25 anos e superior a 45 anos, com experiência profissional inferior a um ano e que tenham carga horária semanal menor que 20 horas e maior que 40 horas.

Os dados coletados foram tratados a partir da técnica de análise de conteúdo, uma abordagem proposta por Bardin (2011), com a intenção de entender os padrões, as categorias e os temas que surgem em torno da exaustão acadêmico. Essa análise aconteceu em duas fases. Primeiro, foi organizado e codificado as respostas dos questionários para identificar informações mais objetivas e quantitativas. Depois, as respostas subjetivas foram transcritas e analisadas de forma mais profunda, agrupando as respostas em temas principais que vão auxiliar a compreender a experiência dos participantes de forma mais detalhada.

A análise de conteúdo é uma técnica sistemática utilizada na investigação qualitativa para interpretar dados oriundos de fontes como entrevistas, diários ou documentos. Segundo Bardin (1979), trata-se de um conjunto de procedimentos metodológicos que visa a descrição objetiva e sistemática do conteúdo, permitindo inferências válidas e replicáveis a partir dos dados. Essa técnica se mostra especialmente eficaz quando se busca compreender significados latentes e padrões em manifestações discursivas. Etapas da Técnica de Análise de Conteúdo são:

1. Pré-análise: A primeira fase consiste na organização do material a ser analisado. Isso inclui a leitura flutuante dos dados e a escolha dos documentos a serem incluídos. Bardin (1979) enfatiza que essa etapa é essencial para a constituição do material que será submetido à análise, sendo um momento de familiarização com o conteúdo e definição de hipóteses e objetivos iniciais.

2. Exploração do material: Nesta etapa, o conteúdo é codificado, categorizado e definido em unidades de registro (palavras, frases, temas) e agrupamentos em categorias temáticas. De acordo com Esteves (2006), a categorização pode ser prévia (com base em um referencial teórico) ou emergente (construída a partir dos dados), e deve refletir fielmente os significados presentes no discurso dos participantes.

3. Tratamento dos resultados: inferência e interpretação Com as categorias já constituídas, inicia-se a análise propriamente dita, com interpretações sustentadas teoricamente. Amado (2000) aponta que a interpretação exige do pesquisador sensibilidade e rigor, pois é nesse momento que se estabelecem relações entre os dados e os objetivos da pesquisa, permitindo a construção de significados e conclusões.

4. Validação: Embora nem sempre destacada como etapa autônoma, a validação dos resultados é fundamental. Bardin (1979) recomenda que assegure a confiabilidade e a validade da análise por meio da clareza nas categorias, da coerência interna e, quando possível, da triangulação com outros dados ou pesquisadores.

Essa pesquisa foi conduzida com total respeito aos princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), aprovado pelo Comitê de Ética sob o número CAAE 89314225.5.0000.5032 em 14/06/2025. Todos os participantes foram informados de forma clara sobre os objetivos da pesquisa, garantindo a possibilidade do consentimento de forma livre e consciente. O questionário foi respondido de maneira confidencial, assegurando que as identidades dos participantes permaneçam em sigilo. Além disso, os participantes tiveram total liberdade para interromper sua participação a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de prejuízo. O principal compromisso da pesquisa foi sempre com o respeito, a autonomia e a dignidade de cada um dos envolvidos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os participantes deste estudo envolveram um total de 15 professores, todos os respondentes se enquadraram nos critérios determinados para a seleção da amostra, estes responderam em completude a todo o questionário após assinalarem a concordância no Termo de Consentimento Livre Esclarecido, a caracterização da amostra está apresentada na tabela 1. Os dados obtidos foram analisados segundo a Análise de Conteúdo de Bardin (2011), que propõe a categorização e subcategorização das informações coletadas para uma avaliação aprofundada.

Tabela 1. Características gerais da amostra participante desta pesquisa.

Participantes	Gênero	Estado Civil	Idade	Tempo de Atuação
Docente 1	Feminino	Casado(a)	30 a 35 anos	6 a 10 anos
Docente 2	Feminino	Casado(a)	30 a 35 anos	1 a 5 anos
Docente 3	Masculino	Casado(a)	25 a 30 anos	1 a 5 anos
Docente 4	Feminino	Solteiro (a)	25 a 30 anos	1 a 5 anos
Docente 5	Feminino	Solteiro (a)	40 a 45 anos	Mais de 10 anos
Docente 6	Masculino	Casado(a)	40 a 45 anos	Mais de 10 anos
Docente 7	Feminino	Casado(a)	40 a 45 anos	6 a 10 anos
Docente 8	Masculino	Solteiro (a)	25 a 30 anos	1 a 5 anos
Docente 9	Masculino	Solteiro (a)	30 a 35 anos	1 a 5 anos
Docente 10	Feminino	Solteiro (a)	30 a 35 anos	6 a 10 anos
Docente 11	Masculino	Casado(a)	35 a 40 anos	6 a 10 anos
Docente 12	Masculino	Solteiro (a)	30 a 35 anos	1 a 5 anos
Docente 13	Feminino	Solteiro (a)	25 a 30 anos	1 a 5 anos
Docente 14	Feminino	Casado(a)	25 a 30 anos	Menos de 1 ano
Docente 15	Feminino	Solteiro (a)	25 a 30 anos	1 a 5 anos

Fonte: Autores, 2025

Dessa forma, todo o material foi reunido e a posteriori dividido em duas categorias, a primeira foi subcategorizada em 3 seções, enquanto que a segunda envolveu apenas 2 seções. A primeira categoria diz respeito as Condições e Percepções do Trabalho Docente, subdividida em: Jornada de Trabalho; Suporte Quanto a Infraestrutura e Recursos; Remuneração e (Des)Valorização Docente. Na segunda categoria, Impactos na Saúde Física e Psíquica, se subcategorizam em Sintomas Físicos, Emocionais e Psicológicos e Estratégias de Enfrentamento.

3.1 CONDIÇÕES E PERCEPÇÕES DO TRABALHO DOCENTE

Esta categoria será discorrida acerca da jornada de trabalho, e consequências que uma jornada extenuada pode trazer ao trabalhador, a discussão perpassa também quanto ao suporte em infraestrutura e os recursos ofertados aos docentes, apontando a disparidade entre exigências institucionais e oferta de recursos para resolução de tais exigências. Além disso, será tratado acerca da remuneração e a valorização do docente, que em certa medida é ausente.

3.1.1 Jornada de Trabalho

Nesta subcategorização será considerada a nova norma de trabalho resultante do advento da globalização e do desenvolvimento do neoliberalismo no mundo e mais especificamente no Brasil. Apontando como as relações de trabalhos sofreram mudanças e quais as consequências disso para o trabalhador docente.

A jornada de trabalho docente, dificilmente consegue ser aferida, já que não é definida exclusivamente pelo tempo marcado no relógio ou pelas atividades restritas à instituição em que leciona. O trabalho do educador envolve tanto o tempo de ensino efetivo cumprido dentro da sala de aula, como o tempo extraclasse, despendido em outros locais, com encargos intrínsecos à efetivação da docência, a saber, preparação de aulas e materiais de suporte ao estudo, elaboração e correção de atividades de ensino e avaliativas. Esse período extraclasse muitas vezes ultrapassa os limites de tempo contratual do profissional, porém, não pode ser dispensada, pois é crucial para o bom exercício docente, visto que o despreparo na realização da aula ou avaliação acarreta prejuízos a organização pedagógica e a qualidade do ensino (Barbosa *et al*., 2021).

Segundo Brito Filho, Marciel e Felizardo (2017), a forma como o trabalhador experimenta o seu trabalho está correlacionada a forma com que as tarefas são organizadas,

definidas e distribuídas, bem como ao modo como são determinadas as prescrições, como operam as fiscalizações, o controle, a ordem e a hierarquia. Todos esses aspectos compõem o conjunto de causas nas quais são erigidos impressões e os sentimentos do professor para com o seu trabalho. Assim, a organização é crucial na definição da carga de trabalho, considerando as exigências e/ou demandas psicobiológicas do processo de trabalho.

A seguir, na tabela 2 observa-se algumas características da jornada de trabalho dos participantes desta pesquisa, dentre elas está disposta o número de disciplinas e as horas trabalhadas por semana. No primeiro caso 7 dos 15 docentes apontam que ensinam de 3 a 4 disciplinas, 5 dos 15 docentes responderam que lecionam 5 ou mais disciplinas, porém aqui não é considerado a repetição dessas disciplinas, algo muito recorrente no Ensino Superior, em que a mesma disciplina pode ser ofertada no turno matutino e noturno, além da variação de horários que as disciplinas tem, alguns com 3 horários enquanto outras possuem apenas 2. Com isso, esse número de disciplinas ministradas talvez seja maior se considerado as aulas ministradas.

Em se tratando das horas trabalhadas por semana, 5 dos 15 professores trabalham 40 horas e 5 dos 15 docentes 30 horas, no entanto, como supracitado por Barbosa *et al.* (2021), esse número é muito mais elevado, uma vez que boa parte do trabalho docente é exercido preparando as aulas e os materiais de estudos, bem como as atividades realizadas em sala de aula, e na maioria dos casos isso não é efetivado dentro das instituições.

Tabela 2. Características referentes a jornada de trabalho da amostra participante desta pesquisa.

Participantes	**Regime de Trabalho**	**Número de Instituições em que leciona**	**Número de Disciplinas Ministradas**	**Horas por Semana Trabalhadas**
Docente 1	Horista	1	3 a 4	20 horas
Docente 2	Parcial	1	1 a 2	20 horas
Docente 3	Horista	1	5 ou mais	40 horas
Docente 4	Horista	1	3 a 4	20 horas
Docente 5	Parcial	1	3 a 4	30 horas
Docente 6	Tempo Integral	3 ou mais	5 ou mais	40 horas
Docente 7	Parcial	1	3 a 4	30 horas
Docente 8	Horista	1	5 ou mais	40 horas
Docente 9	Parcial	1	1 a 2	Menos de 20 horas
Docente 10	Horista	1	3 a 4	20 horas
Docente 11	Tempo Integral	1	5 ou mais	40 horas
Docente 12	Horista	1	3 a 4	30 horas
Docente 13	Tempo Integral	2	1 a 2	30 horas
Docente 14	Horista	1	3 a 4	30 horas
Docente 15	Horista	1	5 ou mais	40 horas

Fonte: Autores, 2025

Com o advento do neoliberalismo, novas estruturas econômicas começaram a se formar, com essa nova reestruturação produtiva novas determinações são impostas ao campo

educacional, sobretudo no ensino superior. Nessa conjuntura, pressupõe-se uma mão de obra capaz de acompanhar a demanda gerada pelas transformações no processo produtivo, sendo mais flexíveis às inovações tecnológicas e as determinações mercadológicas. Isso resulta em novas dinâmicas trabalhistas, há uma flexibilização dos contratos, e por conseguinte, do salário, esses contratos podem ser temporários ou efetivos, porém, com pagamento por hora-aula, o que corresponde ao tempo de aulas ministradas, ignorando planos de carreira e reduzindo a remuneração ao tempo de trabalho (Ferrer; Rossignoli, 2016).

Esse modelo de contratação horista, tende a enfraquecer os vínculos trabalhistas, fazendo com que a coexistência de múltiplos vínculos laborais sejam uma alternativa pertinente, uma vez que, existe insegurança financeira, dificuldade de planejamento de carreira e enfraquecimento dos vínculos com discentes e pares (Gemelli; Closs, 2023). Isso vai de encontro aos dados encontrados nesse estudo, já que dos quinze participantes, somente dois deles lecionam em mais de uma instituição. Uma alternativa para essa incongruência, seria a atuação profissional desses professores em sua área de formação, já que na grande maioria das vezes os docentes que lecionam no ensino superior são formados em outras áreas (como a psicologia, engenharia civil, enfermagem, entre outros).

Quando questionados acerca de seus sentimentos quanto a carga de trabalho, o participante 2 apontou que é leve, os participantes 1, 4, 5, 6, 9, 10, 11 e 14 assinalaram como moderada, os docentes 3, 7, 12, 13 e 15 como exaustiva e o professor 8 como extremamente exaustiva. Para Lima *et al.* (2023), no contexto da docência, as pressões contínuas de tarefas englobam a preparação de aula, lecionar, avaliar o desempenho dos estudantes e cumprir com prazos administrativos. Ademais, a falta de reconhecimento e valorização de seu ofício, a crescente demanda por inclusão e adaptação curricular, além da escassez de recursos e infraestruturas adequados no espaço laboral, desempenham um papel expressivo na exaustão dos educadores.

Massa *et al.* (2016), salienta que para professores do ensino superior, os desafios podem ser agravados. Pois, essas pessoas corriqueiramente enfrentam uma pressão adicional para que se mantenham atualizados em suas áreas de especialização, além da produção de pesquisas e orientação das mesmas, as orientações de discentes de graduação e participação em comitês acadêmicos são algumas das incumbências que podem sobrecarregar esses profissionais.

Por um terço dos docentes neste estudo relatarem exaustão, com uma pessoa apontando extrema exaustão, indica que atentar-se para essas questões é profundamente necessário, um alerta para a situação e condições de trabalho desses professores. De acordo Tortola (2024), a

exaustão laboral pode ser um indício do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, em razão de ser caracterizado como um estado de exaustão física, psíquica e emocional resultante de uma exposição prolongada e intensa ao estresse ocupacional. O organismo em resposta a isso, ativa mecanismos de sobrevivência, liberando hormônios do estresse, como o cortisol. A longo prazo esse estado traz prejuízos a saúde física e mental do professor.

Nesse interim, foi questionado aos participantes se ele em algum momento já pensou em deixar a docência em decorrência do cansaço, os docentes 1, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14 e 15 responderam que sim, enquanto que os professores 2, 6, 8 e 9 assinalaram que não. A grande maioria dos profissionais cogitaram abandonar a carreira devido ao cansaço atrelado ao exercício da profissão nas condições em que estes se encontram, isso é um claro sinal que essas condições são minimamente controversas.

A explicação para terem respondido sim à pergunta anterior, varia desde de cansaço e sobrecarga às demandas das instituições e de alunos, falta de valorização do seu trabalho, remuneração desproporcional ao esforço investido, até busca por qualidade de vida. Com maiores detalhes o educador 7 traz “Porque o cansaço constante e a falta de valorização tornam a rotina muito desgastante e desmotivadora.”. O professor 12 discorre “Por causa do cansaço, visto que às vezes sinto que a carga de trabalho não compensa a remuneração e nem como plano de carreira.” E o participante 4 disse:

> Sim, em alguns momentos já considerei deixar a docência devido ao cansaço e à sobrecarga. Além disso, a possibilidade de me dedicar exclusivamente à atuação clínica também pesou nessa reflexão, pois, além de ser uma atividade pela qual tenho muito apreço, ela também me proporciona uma remuneração mais compatível com o tempo e esforço investidos (Docente 4, 2025).

Ao analisar essas informações, fica evidente o desânimo dos docentes com seus trabalhos e as perspectivas dentro dele, 11 dos 15 participantes já consideraram desistir da sua carreira docente. Não só devido ao cansaço que é proveniente de variados fatores, como a desvalorização do seu trabalho, baixa remuneração para o esforço exercido, demandas institucionais, que podem causar um desgaste e por conseguinte o cansaço excessivo que afeta a vida dos professores, mas as suas condições de trabalho têm um papel central nesse escopo.

Já no que concerne a sentir que não consegue lidar com todas as coisas que tinha para fazer, o professor 6 apontou que nunca, o professor 9 relatou quase nunca, os professores 2, 3, 4, 5 e 10 às vezes, os professores 1, 8, 11, 12, 14 e 15 frequentemente e por fim, os professores 7 e 13 muito frequentemente.

Para Galindo *et al.* (2020), quando há um alto nível de exigências para determinadas funções, ausência de suporte psicológico adequado por parte da instituição, e inadequadas condições de trabalho, isso constitui fatores que geram sofrimento. É importante salientar que as condições inadequadas de trabalham se destacam entre os fatores geradores de sofrimento para os trabalhadores, sobressaindo-se a elementos que possam gerar prazer no ambiente laboral.

3.1.2 Suporte Quanto a Infraestrutura e Recursos

Neste tópico haverá o debate acerca da presença do suporte das instituições a seus professores, como isso acontece e quais os tipos de cobranças exigidas pelas organizações, bem como os fatores contribuintes para a precarização do trabalho de educadores.

Nesse sentido, ao serem indagados acerca dos fatores relacionados às instituições que contribuem para a sua sobrecarga ou estresse, os respondentes 2 e 6 apontaram que "nenhum", as demais respostas variaram, principalmente, entre baixa remuneração, desvalorização, cobranças desproporcionais e superlotação de salas de aula. Seguem as descrições dos docentes. Participante 4:

> Um dos principais fatores institucionais que contribuem para a sobrecarga é a cobrança excessiva, muitas vezes desproporcional aos recursos, condições de trabalho e reconhecimento oferecidos. Existe uma expectativa muito alta em relação ao desempenho, sem o devido suporte ou contrapartidas que valorizem o esforço investido (Docente 4, 2025).

O participante 7 discorre "Muitas vezes sinto falta de reconhecimento, melhores condições de trabalho e uma divisão mais justa das responsabilidades". Docente 10 traz "Prazos insuficientes para demandas solicitadas, salas desproporcionais ao número de alunos, excesso de discentes em disciplinas". E por fim, o docente 12 fala que: "Baixa remuneração, problemas estruturais, cobranças excessivas para pouco suporte, pouco incentivo para especializações e aperfeiçoamento profissional."

À vista disso, é possível perceber que a grande maioria dos professores participantes deste estudo tem sofrido com a precarização de sua profissão. Isso é corroborado pela caracterização desse processo realizada por Almeida *et al.* (2024), que expressa a precarização como um real prejuízo, gerando mal-estar e diminuição da produtividade, independente do serviço. A precarização se apresenta de diversas formas, como a falta de reconhecimento

profissional, desvalorização salarial, carga horária excessiva, cobranças intensas, falta de participação da gestão, ausência de autonomia laboral, infraestrutura física insalubre e materiais pedagógicos regrados e desatualizados.

Os relatos descritos nesse estudo evidenciam essa problemática, ao serem repetidos um discurso similar, múltiplas vezes, mesmo quando as perguntas eram distintas. Nessa perspectiva, os autores (Almeida *et al*., 2024), ainda reiteram que tais ações reverberam consequências que refletem na saúde física e mental, pois o docente sente-se desvalorizado, desmotivado e isso pode alcançar a sua prática profissional, causando interferência em sala de aula. Além disso, pode haver uma baixa produtividade, desencadeando uma tensão nas relações escolares, desmotivando os alunos e por conseguinte, impactando negativamente no processo de ensino-aprendizagem. Em suma, a precarização afeta a todos dentro da estrutura educacional, dificultando assim, o desenvolvimento da sociedade.

Perante a pergunta: Você se sente confortável e seguro no seu ambiente de trabalho? Os docentes 1, 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 14 e 15 responderam que sim, enquanto que os docentes 3, 7, 8, 10 e 13 apontaram que não. Esse é um dado interessante levando em consideração as respostas da questão anterior, alguns docentes se contradizem, uma vez que retratam seus problemas e os descrevem caracterizando como um trabalho precário, porém, dizem se sentir confortáveis e seguros nesse ambiente. Vale salientar também, que em um outro questionamento, referente a exaustão, alguns desses professores que afirmaram estar exaustos e extremamente exaustos, responderam sim quanto ao conforto e segurança no trabalho.

Galindo *et al.* (2020) trazem uma possível explicação para essa inconsistência, segundo eles quando a relação entre sujeito e trabalho resulta em sofrimento, utiliza-se a mediação como estratégia, no qual o sofrimento é ressignificado e transformado em prazer, se porventura isso não ocorre, pode levar o indivíduo ao adoecimento. Assim, os professores utilizam tais táticas para se autopreservarem diante de um ambiente aversivo.

Quando inquiridos “Você sente que recebe apoio suficiente da instituição onde trabalha?”, os educadores 4 e 13 marcaram que não, os docentes 2, 9 e 11 relatam que sim, e os participantes 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 14 e 15 relatam receber o apoio parcialmente. Dois terços dos docentes acreditam que a instituição atende em alguma medida a suas necessidades, enquanto falha em outras.

O bem-estar no âmbito laboral é um fator preponderante para o aumento de produtividade, nesse caso, tanto a estrutura física quanto as relações mantidas dentro desse meio impactam na relação que o professor tem com o trabalho. É preciso que a instituição forneça

boas condições materiais e ambientais, incluindo adequação das instalações e condições gerais de infraestrutura, limpeza, conforto, segurança, instrumentos e equipamentos necessários para a realização de seu ofício (Rebolo; Bueno, 2014).

3.1.3 Remuneração e (Des)Valorização Docente

Aqui serão tratados aspectos que envolvem a desvalorização docente e a sua má remuneração e como isso contribui para a desmotivação no exercício de sua profissão. Quando indagados acerca de sua rotina de trabalho, os docentes apresentam um misto de sentimentos, alguns relatam satisfação, gratificação, prazer e tranquilidade, como a exposição do participante 5, "Atualmente, mais tranquila. Mas o docente sempre trabalha a mais que a carga horária acordada". Enquanto isso, outros trazem a exaustão, cansaço e descrição mais detalhada da rotina. A exemplo dos participantes 3, 7 e 11, o primeiro traz "Baixo nível de amparo institucional, salário não condizente com o trabalho realizado, percepção de ato de heroísmo ao ser docente. A recompensa é estritamente interpessoal, e baseada em valores individuais". O participante 7 relata:

> É bastante cansativa. Passo muitas horas entre preparar aulas, corrigir trabalhos e lidar com demandas administrativas, e muitas vezes sinto que o esforço e dedicação não são devidamente reconhecidos. Apesar de amar o ato de ensinar, é desanimador perceber que o trabalho docente ainda é pouco valorizado (docente 7, 2025).

Já o colaborador 11 narra, "Minha rotina é bem corrida. Acordo cedo, preparo as aulas, corrijo trabalhos e provas, ainda tenho reuniões e preciso atender alunos que vêm com dúvidas. Tem dias que consigo dar conta de tudo tranquilo, mas tem dias que saio exausto, quase sem energia."

A desvalorização do trabalho exercido é um tópico recorrente nos relatos citados acima, isso pode causar desmotivação e afetar o desempenho do professor. Segundo Moraes e Oliveira (2007), a valorização do trabalho humano denota ao sujeito um ofício que lhe proporcione orgulho ao desempenhá-lo, prazer e felicidade. Dessa forma, o trabalho não funciona apenas como um meio de subsistência, pois isso retira do indivíduo qualquer resquício de dignidade. Essa valorização laboral deve ter uma contraprestação econômica, permitindo ao trabalhador gozar de direitos sociais, como saúde, educação, lazer, segurança, transporte, entre outros.

Ao serem indagados quanto a mudanças que poderiam melhorar a saúde mental e o bem-estar no trabalho, as respostas variaram entre redução da carga horária, diminuição do número

de estudantes nas turmas, prazos mais realistas para entrega de demandas institucionais e maior valorização salarial.

Em suma, os professores solicitam melhores condições de trabalho. Seguem alguns relatos na íntegra: professor 1 “Salas de aula amplas, melhores equipamentos, sala de professores confortável, melhoria no salário e suporte nas ações com os alunos”. Professor 3, “Apoio institucional com demandas burocráticas, não realização de atividades burocráticas por erros de sistema, explicação específica sobre mudanças curriculares”. Professor 7, “Melhor valorização, incluindo um salário mais justo, redução da sobrecarga de tarefas e maior apoio da instituição”. Professor 10, “Aumento salarial, plano de carreira, fixação da jornada de trabalho, adequação das demandas burocráticas à prazos adequados.”

Nota-se que os profissionais se sentem extremamente desvalorizados, quando suas demandas vão ao encontro do que Farias e Wagner (2024), entendem como valor. Para os autores a valorização depende de inúmeros fatores, como condições de trabalho dignas, ambiente apropriado para atividades pedagógicas, reconhecimento da cultura e individualidade dos docentes, participação em decisão educacionais, promoção de espaços de reflexão e formação e salários adequados e condizentes com o esforço exigido. Além disso, a estruturação de um plano de carreira é fundamental para o reconhecimento das qualificações e dedicação dos educadores.

Nesse sentido, foi questionado aos professores: Como você descreveria sua relação com a docência? Nas respostas, apesar de ter surgido “meio exaustiva”, a grande maioria trouxe um sentimento de satisfação e realização pessoal, em meio as descrições alguns participantes, frisaram que a sua satisfação nada tinha a ver com a valorização de seu trabalho, mas sim com gostar do que faz profissionalmente e o que foi possível alcançar nessa empreitada, ou mesmo por aptidão para tal ofício. Além disso, foi reconhecido que exercer esse trabalho vem com desafios (principalmente a baixa remuneração) e apesar deles, de problemáticas que revolvem ensinar e lidar com questões burocráticas institucionais, ser professor, em um nível pessoal e subjetivo, é recompensador.

Seguem alguns dos relatos dos docentes: Docente 3, “Relação de amor e satisfação. Esta última emoção está presente apenas por realização pessoal, não por questões financeiras.”; docente 4, “Tenho profundo apreço pela docência, que considero uma atividade extremamente gratificante e motivadora. Contudo, percebo que a remuneração atualmente praticada não está à altura do nível de esforço, comprometimento e responsabilidade que a função exige.”; docente 11, “é de paixão e compromisso, mas também de desafio. Gosto de ensinar e ver o aprendizado

dos alunos, isso me motiva bastante.”; e docente 12, “Uma relação permeada por momentos de grande satisfação pessoal e com poucos momentos de realização material.”.

A desvalorização docente é notada, principalmente, pela grande diferenciação salarial, no qual outras profissões recebem maior reconhecimento quando comparados a categoria de educador. Isso é evidenciado pelo piso nacional, já que não atinge nem metade do que outros profissionais de diversas áreas podem ganhar, mesmo que esse reconhecimento esteja previsto na estratégia do Plano Nacional de Educação. A melhoria no salário é fundamental, uma vez que a função dos professores é basilar para o desenvolvimento de indivíduos e da sociedade, o aumento na remuneração proporciona mais estímulos para o desempenho de um trabalho de qualidade (Silva *et al.*, 2025).

De acordo Gabriel e Pereira (2021), quando o professor se sente realizado, há maiores chances que ele aplique mais empenho para se desenvolver profissionalmente. Esse desenvolvimento é progressivo e contínuo na carreira, há um afastamento do ideário romantizado de ser professor como um tipo de vocação ou um chamado a priori. Ser professor é possuir um conhecimento especializado, pois quanto mais um docente conhece o conteúdo e a forma como ensiná-lo, mais condições ele tem de se sentir realizado tanto pessoal como profissionalmente, bem como atender as necessidades de seus estudantes. O aprendizado de ser professor não acontece sozinho, mas sim na coletividade de se vivenciar a experiência de ser professor.

3.2 IMPACTOS NA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA

Nesta categoria será investigado os impactos que o descaso com o trabalho docente pode gerar, reverberando na saúde do professor, tanto física como psicológica e também emocional. Além disso, é imperativo averiguar quais os sintomas presentes e o que a persistência desses sintomas pode ocasionar em termos de adoecimento. No segundo subtópico questões referentes a estratégias de enfrentamento serão detalhadas.

3.2.1 Sintomas Físicos, Emocionais e Psicológicos

Neste subtópico é perscrutado acerta da sintomatologia relatados pelos professores, o que isso pode ocasionar e quais os riscos que o exercício da profissão de professor pode estar submetido, quais as doenças mais os acometem e como a enfermidade é percebida e tratada pelo trabalhador e instituição.

Quando questionados sobre a frequência que se sentem emocionalmente esgotados com o trabalho, os participantes 2, 3, 5, 6, 9, 11, 14 relataram que raramente, os participantes 1, 4, 7, 8, 10, 12 e 13 responderam que frequentemente, enquanto que o participante 15 apontou que sempre se sente dessa forma. A maioria dos participantes tem esse sentimento de esgotamento com frequência, como supracitado, esse esgotamento, caso não tratado, pode gerar a Síndrome de *Burnout*.

Segundo Massa *et al.* (2016), essa síndrome se constitui como um aglomerado de sintomas que se relacionam com a exaustão emocional, falta de realização pessoal no trabalho e despersonalização. Há um sentimento de escassez de energia e de recursos emocionais para lidar com circunstâncias corriqueiras do trabalho. A redução de realização ou decepção no trabalho tende a evocar no trabalhador uma autoavaliação negativa, de incapacidade, insuficiência, desmotivação e baixa autoestima.

Por conseguinte, a despersonalização e desumanização se manifesta como resultado do desenvolvimento de sentimentos negativos, prevalecendo a dissimulação afetiva e o distanciamento com outras pessoas. Além disso, pode ser apresentado também alienação, ansiedade, irritabilidade e desmotivação. Apesar de ser uma doença multifatorial e complexa, a investigação na categoria docente ocorre ao analisar fatores potencialmente estressores presentes no âmbito laboral, e que façam com que o trabalho seja realizado sob condições adversas tanto à saúde física como a mental dos profissionais (Massa *et al*., 2016).

Já relacionado a questão: Você conseguiu controlar irritações em sua vida? As respostas foram quase nunca (14), às vezes (7, 8 e 13), frequentemente (1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11 e 15) e muito frequentemente (6 e 12). Isso indica que há o sintoma de irritabilidade em todos os professores, porém, a maioria deles consegue controla-la. Como referenciado acima, a irritabilidade está entre os sintomas decorrentes de *burnout*, o controle nesse aspecto pode sugerir o desenvolvimento de estratégias para enfrentar esse problema, mas isso não indica que não haja desgaste laboral, somente aponta que ao menos quatro dos respondentes podem ter uma maior dificuldade de desenvolver estratégias mitigadoras.

Referente a pergunta: Você já apresentou sintomas físicos ou emocionais relacionados ao estresse no trabalho? Se sim, quais? Os docentes 2 e 14 responderam que “não”, os docentes 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 15 responderam que sim e trouxeram exemplos como a fadiga, insônia, ansiedade, dores pelo corpo (cabeça, ombros, pescoço), irritabilidade, estresse, tremores, falta de concentração. Como descreve o docente 11:

> Sim, já apresentei alguns sintomas relacionados ao estresse no trabalho. Normalmente sinto tensão muscular, principalmente no pescoço e nos ombros, além de dores de cabeça ocasionais. No emocional, já passei por momentos de irritabilidade, cansaço mental intenso. São episódios passageiros, mas acontecem quando a carga de atividades se acumula (Docente 11, 2025).

O professor 7 traz "Sim. Tenho sentido bastante cansaço, dores de cabeça e dificuldade para dormir, além de ansiedade e desânimo.". E o professor 10 diz "Insônia, estresse, fadiga, isolamento".

Capucho *et al.* (2024) discorre que o trabalhador aprende a reprimir seus sentimentos e sua agressividade, acaba sendo gerada a repressão do funcionamento psíquico do indivíduo, privando sua prática de significação. A própria organização do trabalho impede o uso da espontaneidade, autonomia e criatividade do sujeito. O profissional é então exposto a um meio repressivo, gerando sintomas e doenças, a saber, gastrite, úlceras, dores de cabeça, depressão, estresse, fadiga crônica e insônia. Nesse ínterim, há uma lógica individualista, tornando a doença em uma solução individual, seja o desligamento, afastamento ou o uso de medicamentos, isso mantém a força de trabalho.

Para Webber e Vergani (2010), existem três tipos de riscos no trabalho, os de acidente (relativos às condições ambientais do processo operacional), os riscos ambientais (causados por agentes físicos, químicos ou biológicos que são capazes de causar danos à saúde do profissional em função de sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição) e os ergonômicos (relacionados com fatores fisiológicos e psicológicos inerentes à execução da prática profissional).

> De acordo com o que foi exposto, podemos tranquilamente catalogar os riscos mais significativos a que estão expostos os professores: ruído, iluminação, pó do giz, escadas, postura antiergonômica, movimentos repetitivos, trabalho em pé, material de trabalho inadequado e antiergonômico, intenso uso da voz, controle rígido de produtividade, estresse, assédio moral, acúmulo de tarefas diversificadas, violência, competitividade (Webber; Vergani, 2010, p. 8811).

Webber e Vergani (2010), reiteram ainda que os educadores sofrem com um ciclo contínuo de adoecimento, as exigências da carreira podem desencadear uma série de danos à saúde, comprometendo a qualidade de vida e desenvolvendo patologias. Dentre as principais condições que acometem os professores estão as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Tarefas repetitivas, como a escrita realizada em quadros, transportar livros e permanecer longos períodos de tempo em frente a computadores, podem resultar nessas condições que são muito dolorosas e limitantes,

que é agravada pela ausência de ergonomia no trabalho. Problemas musculoesqueléticos e dores nas costas são recorrentes nesse público, relacionando-se a extensas cargas horárias e demandas excessivas, contribuindo dessa forma, para problemas físicos.

Além das lesões mais comuns tanto nos membros superiores quanto nos membros inferiores e dores nas costas, é importante ressaltar a incidência de transtornos mentais e comportamentais geradas pelo trabalho (Capucho *et al*., 2024). Dentre esses problemas surge o "mal-estar docente", esse fenômeno é caracterizado como prejudicial ao desempenho educacional, pois causa um impacto no equilíbrio psicológico e gera angustia mental. A exaustão, desmotivação, falta de recursos e capacitação insuficientes são com frequência atrelados às condições precárias de trabalho (Farias; Wagner, 2024).

3.2.2 Estratégias de Enfrentamento

Nesta última subcategoria trata das estratégias de enfrentamento aderidas pelos participantes desse estudo para lidar com seus sintomas físicos e psicológicos diante do sucateamento de sua profissão e de estímulos estressores presentes nela.

Diante da questão: Você já procurou apoio psicológico ou algum serviço de apoio emocional? Os respondentes 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 e 15 relataram que "sim", enquanto que os docentes 2, 3, 6 e 12 responderam que "não". Quando requerida a explicação, a fim de investigar a relação com o trabalho, alguns professores expuseram prontamente ser devido ao estresse e sobrecarga do trabalho, alguns envolviam mais demandas pessoais, no entanto o trabalho surgia como fonte de estresse, e outros relataram ser apenas por problemas pessoais e nada tinha a ver com o seu trabalho.

Segue as respostas na íntegra dos docentes 8, "Sobrecarga de trabalho e aspectos pessoais"; 13 "o estresse no trabalho, toda a carga horária"; professor 4:

> Sim, faço terapia desde a graduação, por reconhecer a importância do cuidado emocional contínuo. Atualmente, estou em acompanhamento há quatro anos, sem interrupções. Embora o motivo inicial tenha sido pessoal, ao longo do processo também trabalhei questões relacionadas ao trabalho, especialmente nos momentos de maior sobrecarga e desgaste (docente 4, 2025).

E docente10:

> Foi na época da pandemia, além do desconforto com as novas demandas de regência, estava tentando sair de um relacionamento difícil. O relacionamento foi fator principal para a busca de apoio psicológico, mas as questões trabalhistas sempre apareciam com

> situações que "roubavam" minha força para encarar demandas privadas (Docente 10, 2025).

Recorrer a um processo terapêutico pode reduzir problemas sociais, emocionais e comportamentais, bem como alterar condições físicas, como dor e pressão arterial, melhorando assim a qualidade de vida ao munir o indivíduo de autoconhecimento e estratégias de enfrentamento de problemas. A psicoterapia é um método de tratamento que visa reduzir ou remover um problema, uma queixa ou um transtorno, utilizando meios psicológicos. Os principais recursos são a comunicação verbal e o estabelecimento de uma relação terapêutica, além disso, esse método em alguns momentos é o mais efetivo e muitas vezes um importante aliado junto aos psicofármacos (Cunha, 2016).

Quando perguntados acerca do que fazem para lidar com estresse e exaustão do trabalho os docentes recorreram, essencialmente, a três práticas, terapia, atividade física e lazer (sair com a esposa, estar com amigos, jogar, ler, ouvir música e ócio). A exemplo, o docente 4 narra:

> Para lidar com o estresse e a exaustão no trabalho, busco manter o acompanhamento terapêutico regular, que tem um papel fundamental no meu bem-estar emocional. Além disso, procuro estabelecer limites mais claros entre vida pessoal e profissional, priorizar momentos de descanso e lazer, e, sempre que possível, reorganizar a agenda para evitar sobrecargas. Também tenho aprendido a reconhecer meus limites e a não normalizar o excesso de trabalho (Docente 4, 2025).

O educador 10 diz: “Atividades de baixa atividade cognitiva: como organização doméstica, assistir animações dubladas, ócio total (horas sem fazer absolutamente nada/ as vezes é só consequência da fadiga também)” e o colaborador 14 traz que “Faço terapia semanalmente e tento organizar de forma que não me sobrecarregue a rotina semanal”.

Para Nepomuceno *et al.* (2022), ao lidar com o estresse e seus efeitos os sujeitos escolhem diferentes maneiras (ações, comportamentos, pensamentos), essas estratégias podem ser classificadas como *coping* ou estratégia de enfrentamento ao estresse. O *coping* refere-se aos esforços comportamentais e cognitivos direcionados a demandas específicas avaliadas como estressoras, ele também é definido como o conjunto de esforços direcionados para controlar, vencer, tolerar ou reduzir demandas que excedem as capacidades do indivíduo no que tange ao estresse. Nesse dispositivo há uma intencionalidade, caracterizado como um processo com a função de administrar a situação estressora, ao avaliar como o fenômeno é

percebido. Essas estratégias moderam o impacto das adversidades ao longo da vida, aumentando os níveis de bem-estar e diminuindo o sofrimento.

Estas estratégias podem ser classificadas em dois vieses, a depender de sua função. O primeiro diz respeito ao *coping* focalizado na emoção, ele é definido como um esforço de regulação emocional que está associado ao estresse, ou resultante de um evento estressante. Estes esforços são direcionados a um nível somático e de sentimentos, alterando assim o estado emocional do sujeito, como fumar um cigarro ou sair para correr, por exemplo. A função nesse caso é diminuir a sensação física desagradável do estado de estresse (Folkman; Lazarus, 1980).

O outro tipo de *coping* refere-se ao *coping* focalizado no problema, nessa situação o esforço é voltado para atuar na situação que gerou o estresse, na tentativa de alterá-la, com a função de modificar o problema existente na relação indivíduo e ambiente que causa tensão. As estratégias incluem negociação para resolução de conflito ou mesmo solicitar ajuda de terceiros, outro modo seria a redefinição do elemento estressor (Folkman; Lazarus, 1980).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração tudo o que foi discorrido até aqui, torna-se evidente que os participantes dessa pesquisa se encontram em uma situação de precarização de sua atividade laboral. É possível afirmar que os objetivos traçados para este estudo foram devidamente alcançados, pois, foi pudemos analisar como as condições laborais no ensino superior de Vitória da Conquista contribuem para o esgotamento profissional dos docentes, identificando as estratégias de enfrentamento dos profissionais para lidar com isso. Dentre os aspectos esgotadores mais recorrentes revolveram quatro principais pontos, a sobrecarga de trabalho, a falta de suporte das instituições, a má remuneração e a desvalorização docente.

O primeiro ponto traz consigo consequências que afetam imensamente a saúde física e psíquica dos professores, já que o resultado da sobrecarga de trabalho a longo prazo é a exaustão e a sensação de esgotamento, sintomas esses encontrados nos relatos dos docentes que participaram desse estudo e que podem evoluir para um adoecimento incapacitante, a saber, a síndrome de *burnout*.

O segundo ponto apresenta a falta de suporte por parte das instituições, pois contribuem para o sucateamento da profissão, ao oferecer turmas superlotadas, exigir do professor demandas sem ofertar os recursos para que ela possa ser realizada, causando pressão em cima

da categoria acerca de prazos e questões burocráticas, muitas vezes não competem a função de professor a resolução de tais problemas.

No terceiro ponto, a remuneração dos docentes não condiz com as tarefas por eles realizadas, o professor trabalha demais e recebe de menos. Essa falta de estímulo recompensatório tende a desanimar o profissional, o que leva ao quarto ponto, esse educador se sente desvalorizado, com isso a motivação e o desempenho desse indivíduo são afetados, impactando em sua prática, o que pode refletir em um processo de ensino-aprendizagem menos eficaz.

Outro tópico valioso levantado com esse estudo, é acerca da saúde física e psíquica dos participantes, é muito importante atentar-se quanto a isso, já que as informações coletadas dos relatos apresentam um grupo de docentes exaustos, que sofre com sintomas físicos e psicológicos. Esse dado traz um alerta para a situação em que os professores do ensino superior privado estão trabalhando, e suas condições de trabalho, pois isso os está adoecendo. Apesar disso, há um número considerável de professores que aderiram a psicoterapia, um aspecto muito positivo, uma vez que isso indica um zelo e autocuidado. Estratégias do *coping* também são utilizadas a fim de enfrentar as situações estressoras frequentes.

É importante salientar que o processo de coleta de dados foi difícil, os docentes apresentaram uma resistência para responder ao questionário, isso pode indicar um déficit de estímulo a pesquisa nesses espaços; receio em se comprometer ou talvez de retaliação ao apontar indicativos da precarização do seu trabalho quando relata a sua experiência por meio das respostas do questionário, mesmo que os pesquisadores presem pelos princípios éticos de sigilo.

Assim, conclui-se que os professores tem seu trabalho precarizado, isso reflete em profissionais mais adoecidos, desestimulados e desmotivados, tendo a exaustão e o esgotamento como os principais sintomas de condições adversas de trabalho. A preocupação com a saúde parte de um viés individual, considerando que essa demanda é de toda uma categoria, logo é necessário que seja concebido como tal. Nessa pesquisa foi possível investigar alguns fatores que levam a precarização do trabalho docente, em estudos futuros avaliar elementos para além da relação instituição-trabalhador, como o papel dos sindicatos, por exemplo, podem agregar ainda mais para a comunidade científica.

5 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V.S.; MATOS, F.L.M.; RIZZA, A.M.V.F.; SOUZA, R.H.C.; BRANDÃO, A. As consequências da precarização do trabalho docente, sob os professores do ensino fundamental I, no bojo da falta de concurso e baixa remuneração. **REVISTA OBSERVATORIO DE LA ECONOMIA LATINOAMERICANA**, v. 22, n. 3, p. 01-23, 2024. Disponível em: <DOI: 10.55905/oelv22n3-151>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

AMADO, J. A técnica da análise de conteúdo. Referência. **Revista de Educação e Formação em Enfermagem**, v. 5, p. 53-63, 2000.

AMADO, J. **Interação pedagógica e indisciplina na aula**. Porto: ASA Editores, 2001b.

AMADO, J. et al. **A escola e os alunos institucionalizados**. Lisboa: Ministério da Educação, 2003.

BARBOSA, A.; FERNANDES, M.J.S.; CUNHA, R.C.O.B.; AGUIAR, T.B. Tempo de trabalho e de ensino: composição da jornada de trabalho dos professores paulistas. **Educação e Pesquisa**, v. 47, e235807, p. 1-20, 2021. Disponível em: < https://www.scielo.br/j/ep/a/CKkcb8c8Jt4wNwhvVsqSptm/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BIRZEA, C. **Operacionalizar os objetivos pedagógicos**. Coimbra: Coimbra Editora, 1986.

BOAVIDA, J.; AMADO, J. **Ciências da educação: Epistemologia, identidade e perspetivas. Coimbra**: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2008.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação**. Porto: Porto Editora, 1994.

BOLÍVAR, A.; DOMINGO, J.; FERNÁNDEZ, M. **La investigación biográfico-narrativa en educación**. Madrid: Ed. La Muralla, 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jun. 2013. Seção 1, p. 59. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoe s/2012/resolucao-no-466.pdf/view. Acesso em: 07 maio 2025.

BRITO FILHO, F.H.; MACIEL, R.H.M.O.; FELIZARDO, J.M. Carga de trabalho do professor de educação superior: o processo de construção de um instrumento de medida. **Revista Labor**, v. 1, n. 17, p. 118-142, 2017. Disponível em: < https://periodicos.ufc.br/labor/article/view/18913/30598>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

CAMPOS, L. G. C.; FRANCISCO, M. V. Faces da precarização do trabalho docente no Brasil: um olhar sobre as recomendações do Banco Mundial a partir do documento “Um ajuste justo”.

Revista Tempos e Espaços em Educação, v. 17, n. 36, p. 1-14, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/19943/15712>. Acesso em: 12 de dez. 2025.

CAPUCHO, M.C.; DADALTO, L.; VARGAS, N.V.; PEREIRA, R.C. Sofrimento psíquico no trabalho: uma análise na pós-modernidade. **Mental**, v. 16, n. 29, p. 1-22, 2024. Disponível em: < https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-44272024000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

CARVALHO, E. **Aprendizagem e satisfação: Perspetivas de alunos do 2º e 3º ciclo do ensino básico**. Dissertação (Mestrado) — Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2007.

CERQUEIRA, J. B. A. UMA VISÃO DO NEOLIBERALISMO: SURGIMENTO, ATUAÇÃO E PERSPECTIVAS. **Sitientibus**, n. 39, p. 169-189, 2008.

CHARMAZ, K. **Reconstructing grounded theory**. In: ALASUUTARI, P. et al. (Ed.). The Sage handbook of social research methods. London: Sage Publications, 2008. p. 461-477.

CRESWELL, J. W.; POTH, C. N**. Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches**. 4. ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018.

CUNHA, J.S. **(Des)construindo a psicoterapia: uma revisão de seus benefícios como modo de ampliação da sua prática**. Trabalho de conclusão de Curso (Psicologia) – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE, São Paulo, p. 47, 2016. Disponível em: < https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/28221/1/JULIANA%20ST%C3%81VALE%20CUNHA%20-%20TCC.pdf>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

DAVAL, R. **Traité de psychologie sociale**. Paris: P.U.F., 1963. Tomo 1.

ESTEVEZ, M. **Análise de Conteúdo**. In: LIMA, J. A.; PACHECO, J. A. (Orgs.). Fazer investigação. Porto: Porto Editora, 2006. p. 105-126.

ESTRELA, M. T.; ESTRELA, A. **A técnica dos incidentes críticos no ensino**. Lisboa: Editorial Estampa, 1978.

FARIAS, B.H.S.; WAGNER, F. Condições de trabalho e adoecimento docente: causas persistentes. **SciElo Preprints**, p. 1-19, 2024. Disponível em: < https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/10323>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

FERRER, W.M.H.; ROSSIGNOLI, M. Expansão do ensino superior e precarização do trabalho docente: o trabalho do "horista" no ensino privado. **Cadernos de Pesquisa,** v. 23, n. especial, p.106-118, 2016. Disponível em: < https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/6204>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

FERREIRA, A. R. et al. Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 601–610, 2010. Disponível

em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/kxV99JNhfsPCzyDHtx8YFyC/?lang=pt. Acesso em: 07 maio 2025.

FERREIRA, E. **Contextos, pretextos e protagonismos da (In)disciplina na Escola: Um estudo de caso numa escola de 2º e 3º ciclos**. 2007. Dissertação (Mestrado) — Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R.S. An analysis of coping in a middle-aged community sample. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 21, p. 219-239, 1980.

GABRIEL, F.A.; PEREIRA, A.L. Desvalorização e realização profissional docente: percepções de professores de filosofia. **Filosofia e Educação**, v.13, n. 3, p. 2703-2724, 2021. Disponível em: < doi: 10.20396/rfe.v13i3.8665330>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

GALINDO, M.C.T.; MACIEL, R.H.M.O.; MATOS, T.G.R.; VIANA FILHO, M.V.C.; VALE, S.F.; SILVA, R. Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista Interinstitucional de Psicologia,** v. 13, n. 3, p. 1-16, 2020. Disponível em: < https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000300009>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

GEMELLI, C.E.; CLOSS, L. Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior em IES Privadas Brasileiras. **Brasilian Business Review**, v. 20, n. 3, p. 339, 361, 2023. Disponível em: < https://www.scielo.br/j/bbr/a/nHnLcBRRc6Q9pvzYtWj9fQH/?lang=pt>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

GHIGLIONE, R.; MATALON, B. **O inquérito: Teoria e prática**. Oeiras: Celta Editora, 1992.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GLASER, B.; STRAUSS, A. **Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research**. Chicago: Aldine Publishing Co., 1967.

GOETZ, J. P.; LeCOMPTE, M. D. **Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa**. Madrid: Morata, 1988.

GOMES, A. R.; MONTENEGRO, N.; PEIXOTO, A. M. B. C.; PEIXOTO, A. R. B. C. Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 601–610, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/kxV99JNhfsPCzyDHtx8YFyC/?lang=pt. Acesso em: 07 maio 2025.

HOGENRAAD, R. **Notes de recherche I: Contenus mentaux et analyse de contenu**. Louvain-la-Neuve: Faculté de Psychologie et de Sciences de l'Éducation, 1984.

HOLSTI, O. R. **Content analysis for the social sciences and humanities**. Boston: Addison Wesley, 1969.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Cidades e Estados: Vitória da Conquista. **População no último censo** [2022]. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ba/vitoria-da-conquista.html. Acesso em: 07 maio 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativa populacional para os municípios brasileiros**: 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/. Acesso em: 07 maio 2025.

KAUFMAN, J.-C. **L'entretien compréhensif**. Paris: Nathan, 1996.

KRIPPENDORFF, K**. Metodologia de análisis de contenido: Teoria e práctica**. Barcelona: Paidós, 1990.

LASSARRE, D. **L'analyse de contenu. Psychologie Française**, v. 23, n. 3, p. 167-186, 1978.

LIMA, J. Á. Por uma análise de conteúdo mais fiável. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, v. 47, n. 1, p. 7

LIMA, L.A.O.; VIEIRA, M.A.; MATOS, R.A.F.; MARCELIANO-ALVES, M.F.V.; SANCHES, K.L.; BOTELHO, L.; SANTOS, D.S.; LOPES JUNIOR, N.N.S.; ROMÃO, E.D.; XAVIER, C.L.S. Exaustão emocional entre professores de nível superior: um estudo qualitativo sobre as causas, consequências e estratégias de enfrentamento. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v.16, n.11, p. 26455-26472, 2023. Disponível em: < https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/3098/2103>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

MANCEBO, D.; VALE, A. A.; MARTINS, T. B. POLÍTICAS DE EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL 1995-2010. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20, n. 60, p. 31-50, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/QKyJmCvwkGxsJqg7vSCC4xk/?format=html&lang=p>. Acesso em: 12 de dez. 2025.

MASSA, L.D.B.; SILVA, T.S. S.; SÁ, I.S.V. B.; BARRETO, B.C.S.; ALMEIDA, P.H.T. Q.; PONTES, T.B. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 180-189, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p180-189>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991. Disponível em: < https://www.scielo.br/j/rsp/a/VZp6G9RZWNnhN3gYfKbMjvd/?lang=pt>. Acesso em: 12 de dez. 2025.

MORAES, D.B.; OLIVEIRA, L.J. Aspectos sobre valorização do trabalho humano. **Revista de Direito Argumentum**, n. 7, p. 1-16, 2007. Disponível em: < https://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/871>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

NEPOMUCENO, L.H.; NOBRE, L. H. N.; OLIVEIRA, L.M.S.; LIMA, T.C.B.; VASCONSELOS, R.S.T. **profissionais de gestão de pessoas: precarização do trabalho e as estratégias de coping ocupacional**. In. XLVI Encontro da ANPAD, Anais [...], 2022, p. 1-20. Disponível em: < https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/1e0f65eb20acbfb27ee05ddc000b50ec.pdf >. Acesso em: 04 de nov. 2025.

REBOLO, F.; BUENO, B.O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum. Education**, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2014. Disponível em: < http://educa.fcc.org.br/pdf/actaeduc/v36n02/v36n02a16.pdf>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

SILVA, J.V.S.; GANDINI, A.M.M.; MEGDA, R.R.G.; GANDINI, E.M.M. Análise acerca da precarização do trabalho docente. **Revista Educação Pública**, v. 25, n. 36, p. 1-7, 2025. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/25/36/analise-acerca-da-precarizacao-do-trabalho-docente>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

TORTOLA, N.C.; VIANA, E.S.; ROSSI, V.A.; HAMASAKI, E.I.M.; SILVA, R.M.F. Síndrome de burnout em professores universitários: uma revisão de literatura. **Revista Acadêmica Online**, v.10, n.54, p. 01-21, 2024. Disponível em: < https://revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/435/517>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

WEBBER, D.V.; VERGANI, V. **A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral**. In. XIX Encontro Nacional do CONPED, Fortaleza. Anais [...], 2010, p. 1-17. Disponível em: < http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3122.pdf>. Acesso em: 04 de nov. 2025.

6 APÊNDICES

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Gênero

Masculino

Feminino

Prefiro não dizer

2. Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)
Divorciado(a)
Viúvo(a)

3. Idade
25 a 30 anos
30 a 35 anos
35 a 40 anos
40 a 45 anos

4. Tempo de atuação como docente no ensino superior

Menos de 1 ano
1 a 5 anos
6 a 10 anos
Mais de 10 anos

5. Regime de trabalho

Tempo integral
Parcial
Horista

6. Quantas instituições você leciona atualmente?
1 instituição
2 instituições
3 ou mais

CARGA HORÁRIA E ROTINA DE TRABALHO

7. Quantas disciplinas você ministra?

1 a 2 disciplinas

3 a 4 disciplinas

5 ou mais

8. Quantas horas por semana você trabalha, em média?

40 horas

30 horas

20 horas

Menos que 20 horas

9. Você sente que sua carga de trabalho é:

Leve

Moderada

Exaustiva

Extremamente exaustiva

10. Como você descreveria sua rotina de trabalho como docente atualmente?

SINAIS DE EXAUTÃO E ESTRESSE

11. Com que frequência você se sente emocionalmente esgotado com o trabalho?

Nunca

Raramente

Frequentemente

Sempre

12. Você já apresentou sintomas físicos ou emocionais relacionados ao estresse no trabalho? Se sim, quais?

13. Em algum momento você já pensou em deixar a docência em decorrência ao cansaço?

Sim

Não

14. Se sim, poderia nos dizer por quê?

ESCALA DE ESTRESSE PERCEBIDO – PSS10

Responda com que frequência você sentiu ou pensou de forma semelhante ao descrito abaixo, nos últimos 30 dias.

15. Você se sentiu incapaz de controlar as coisas importantes da sua vida?

0 = Nunca

1 = Quase nunca

2 = Às vezes

3 = Frequentemente

4 = Muito frequentemente

16. Você se sentiu confiante em sua capacidade de lidar com seus problemas pessoais?

0 = Nunca

1 = Quase nunca

2 = Às vezes

3 = Frequentemente

4 = Muito frequentemente

17. Você sentiu que as coisas estavam acontecendo da maneira que você queria?

0 = Nunca

1 = Quase nunca

2 = Às vezes

3 = Frequentemente

4 = Muito frequentemente

18. Você sentiu que não conseguia lidar com todas as coisas que tinha para fazer?

0 = Nunca
1 = Quase nunca
2 = Às vezes
3 = Frequentemente
4 = Muito frequentemente

19. Você conseguiu controlar irritações em sua vida?

0 = Nunca
1 = Quase nunca
2 = Às vezes
3 = Frequentemente
4 = Muito frequentemente

20. Você sentiu que estava no controle de tudo?

0 = Nunca
1 = Quase nunca
2 = Às vezes
3 = Frequentemente
4 = Muito frequentemente

FATORES INSTITUCIONAIS E APOIO

21. Você se sente confortável e seguro no seu ambiente de trabalho?

Sim
Não

22. Você sente que recebe apoio suficiente da instituição onde trabalha?

Sim

Parcialmente

Não

23. Quais fatores relacionados à instituição contribuem para sua sobrecarga ou estresse?

24. Você já procurou apoio psicológico ou algum serviço de apoio emocional?

Sim

Não

25. Se sim, o que te motivou a tomar essa decisão?

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

26. O que você faz para lidar com o estresse e exaustão do trabalho?

27. Quais mudanças você acredita que poderiam melhorar sua saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho?

28. Como você descreveria sua relação com a docência?