

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

TEACHER WORKING CONDITIONS: UNDERSTANDING OF EDUCATION MANAGERS IN A MUNICIPALITY IN BAHIA

CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE: COMPRESIÓN DE LOS GESTORES EDUCATIVOS DE UN MUNICIPIO DE BAHÍA

Zildete Soares Aranha Azevêdo <sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8702-2912>  
Berta Leni Costa Cardoso <sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7697-0423>

<sup>1</sup> Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Vitória da Conquista, Bahia, Brasil; [zildetesoes@yahoo.com.br](mailto:zildetesoes@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Vitória da Conquista, Bahia, Brasil; [bertacostacardoso@yahoo.com.br](mailto:bertacostacardoso@yahoo.com.br)

**RESUMO** O presente trabalho tem como objetivo avaliar a compreensão de gestores da educação sobre condições de trabalho em um município baiano. A abordagem metodológica utilizada foi a qualitativa. O lócus de desenvolvimento da pesquisa foi a Secretaria Municipal de Educação e as escolas da Rede Municipal de Ensino. Como instrumento foi utilizada uma entrevista semiestruturada. Os dados foram exportados e analisados pelo *software IRAMUTEQ*. Foi possível concluir que a compreensão das condições de trabalho dos docentes é fundamental para a melhoria da educação. Durante a realização deste estudo, os gestores apontaram alguns aspectos que consideram como precarização do trabalho, a saber a falta de concurso público, o não pagamento do piso, falta de materiais didáticos, sugerem que seja feita a atualização no plano de carreira no que concerne as condições de trabalho, observando as várias necessidades do professor, bem como a busca ao cumprimento dos requisitos básicos de garantias aos direitos dos docentes e realização de concurso público.

**Palavras-chave:** Condições de trabalho. Docentes. Gestores da Educação.

**ABSTRACT:** This study aims to assess education administrators' understanding of working conditions in a municipality in Bahia. A qualitative methodological approach was used. The research locus was the Municipal Department of Education and schools within the Municipal Education Network. A semi-structured interview was used as the instrument. The data were exported and analyzed using IRAMUTEQ software. It was concluded that understanding teachers' working conditions is fundamental to improving education. During this study, administrators highlighted some aspects they consider precarious work, namely the lack of public selection processes, non-payment of minimum wages, and lack of teaching materials. They suggest that the career plan regarding working conditions be updated, taking into account the various needs of teachers, as well as the pursuit of compliance with the basic requirements for guaranteeing teachers' rights and holding public selection processes.

**Keywords:** Working conditions. Teachers. Education administrators

Revista de Estudos em Educação e Diversidade • ISSN 2675-6889 • v. 6, n. 13, p. 1-20, jan./dez. 2025.

RECEBIDO: 13-08-2025 APROVADO: 01-10-2025 PUBLICADO: 29/10/2025

**RESUMEN:** Este estudio busca evaluar la comprensión de los administradores educativos sobre las condiciones laborales en un municipio de Bahía. Se empleó un enfoque metodológico cualitativo. El centro de investigación fue la Secretaría Municipal de Educación y las escuelas de la Red Municipal de Educación. Se empleó una entrevista semiestructurada como instrumento. Los datos se exportaron y analizaron mediante el software IRAMUTEQ. Se concluyó que comprender las condiciones laborales del profesorado es fundamental para mejorar la educación. Durante este estudio, los administradores destacaron algunos aspectos que consideran precarios, como la falta de procesos públicos de selección, el impago del salario mínimo y la falta de material didáctico. Sugieren la actualización del plan de carrera en materia de condiciones laborales, considerando las diversas necesidades del profesorado, así como el cumplimiento de los requisitos básicos para garantizar los derechos docentes y la realización de procesos públicos de selección.

**Palabras clave:** Condiciones laborales. Docentes. Administradores educativos

## Introdução

As condições de trabalho do docente têm grande relevância na qualidade da educação e no bem-estar dos professores. O mundo do trabalho está em uma intensa velocidade, impulsionado por propostas do capitalismo, que buscam avanços e cobram produtividade. No entanto, não se observam as reais condições de trabalho ofertadas aos trabalhadores da educação, e, dessa forma, precariza o trabalho docente.

De acordo com Marin (2010), precarização do trabalho docente perpassa por mudanças que tem significado negativo no papel do professor. Ainda conforme a autora, a partir de pesquisa realizada, foi possível encontrar dois conjuntos de características que representam a precarização do trabalho docente, a saber:

**A) Significados caracterizadores:** flexibilização; intensificação; desemprego; desprofissionalização; degradação; sobrecarga; cobranças; fragilização; desvalorização; competitividade; condições de trabalho

**B) Consequências de sua existência:** desgaste; cansaço excessivo; sofrimento; desistência; resistência; adoecimento; isolamento; sentimentos e conflitos nas relações com alunos, pares e gestores, dentre outros (Marin, 2010, p.2).

Corroborando com o pensamento de Marin (2010), a precarização do trabalho docente pode se manifestar de várias formas, como baixos salários, longas jornadas de trabalho, falta de recursos adequados nas escolas, entre outros desafios. É crucial reconhecer o valor do trabalho dos professores e buscar formas de valorizá-los, oferecendo condições de trabalho dignas e oportunidades de desenvolvimento profissional.

Portanto, o presente estudo parte do interesse em avaliar a compreensão de gestores da educação sobre condições de trabalho docente em um município baiano.

## Metodologia

A abordagem metodológica utilizada foi a qualitativa. Para Minayo (2001, p.21), “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, crenças, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos”. A escolha do viés qualitativo decorreu do anseio em interpretar o problema com base no que se vai apreender no ambiente pesquisado, uma vez que é importante vivenciar e focalizar o processo, e não somente o resultado.

O *locus* de desenvolvimento da pesquisa foi a Secretaria Municipal de Educação e as escolas da Rede Municipal de Ensino de Pindaí. O Município de Pindaí fica localizado no Território de Identidade Sertão Produtivo da Bahia, município de pequeno porte, com aproximadamente 14.731 habitantes, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

A população foi constituída por gestores públicos da educação municipal, no caso, o secretário municipal de educação e as/os diretores das escolas que atendem o Ensino Fundamental I e II, uma amostra de 10 diretores, de um total de 11 diretores, uma diretora não participou da entrevista, após ser contactada por mais de 3 vezes sem resposta. Dessa forma, responderam à pesquisa 11 gestores, uma vez que contou com a participação também do secretário de educação.

Como critério de inclusão para a entrevista foi utilizada a prerrogativa de convidar todos os dirigentes escolares e o secretário de educação.

Fez parte desta pesquisa uma entrevista semiestruturada, buscando informações da Secretaria Municipal de Educação e dos diretores das escolas no que diz respeito às condições de trabalho garantidas pelo poder público municipal de Pindaí– BA aos docentes do Ensino Fundamental.

A entrevista semiestruturada foi privilegiada como instrumento de pesquisa, pela natureza interativa de realização que podem dar acesso às informações, bem como permitir análises do conteúdo das narrativas produzidas. Além disso, possibilita tratar de temas complexos que não podem ser acessados em profundidade se não por ela, já que são construções particulares, que ganham importância diferenciada na história de cada sujeito. A entrevista semiestruturada partiu das seguintes bases norteadoras a saber formação, valorização, remuneração, condições de trabalho.

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

No que diz respeito a coleta de dados, se deu de forma que antes da entrevista foi disponibilizado aos gestores o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para que, ao aceitar participar da pesquisa, assinassem o termo. As entrevistas com os diretores ocorreram nas escolas municipais individualmente e com a gestão da secretaria municipal de educação, ocorreu na sede da secretaria, nos meses de setembro e outubro de 2023.

Os dados foram analisados pelo *Software Interface de R Pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRAMUTEQ), sendo que foram utilizados a Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Conforme Camargo e Justo (2013), o IRAMUTEQ é um *software* que permite realizar análises de dados textuais de diferentes níveis de complexidade. De acordo com Castro Neta e Cardoso (2021, p. 16), “[...] embora o IRAMUTEQ garanta resultados precisos, o uso do software não substitui o protagonismo do pesquisador. [...] o pesquisador continua sendo o condutor da pesquisa, e seu papel é valorizado pelo IRAMUTEQ, o qual possibilita a interpretação dos resultados já processados com rigor científico”. Vale destacar que no decorrer deste trabalho, os gestores, quando citados, receberam a denominação de G1 a G11.

## **Políticas Públicas de Condições de Trabalho e Valorização Docente**

A política pública da educação, de acordo com Carvalho *et al.* (2020), é o elemento que conecta as decisões e diretrizes estabelecidas em lei às demandas de determinado local ou grupo social. Sobre as políticas de valorização docente, Azevêdo *et al.* (2021, p. 23) trazem que “é notável que mudanças, ocorridas no Brasil, no que diz respeito a valorização docente, foram traçadas na agenda política no campo educacional brasileiro”.

Sabe-se que algumas conquistas foram alcançadas nas últimas décadas no que tange legislações que visam fortalecer ações que buscam proporcionar melhores condições de trabalho aos docentes. A saber a lei nº 9.424 de 24 de dezembro de 1996 que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização dos Profissionais de Educação (FUNDEF) que vigorou de 1997 ao ano de 2007.

Posteriormente, após ter findado o prazo do FUNDEF, este foi substituído pela lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 que, regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), vigorando até o ano de 2020, esses são marcos fortes no financiamento e na valorização do trabalho docente.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

Vale destacar que, a partir de dezembro de 2020, a lei 14.113/2020 que trata do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) trouxe uma reestruturação, tornando-o permanente. Com esse objetivo, foram implementadas algumas modificações importantes, como o aumento da porcentagem mínima destinada ao pagamento de professores, que agora é de 70% (Brasil, 2020). Esse é o percentual que cada fundo deve utilizar para remunerar os profissionais do magistério e não somente professores, como dispunha a lei anterior (Azevêdo *et al.*, 2021).

Na referida lei, foram privilegiados outros aspectos, a saber, o valor anual por aluno (VAAF) e o valor anual total por aluno (VAAT). Em seu artigo Art. 5º, a lei dispõe sobre a complementação da União será equivalente a, no mínimo, 23% (vinte e três por cento) do total de recursos a que se refere o art. 3º desta Lei, nas seguintes modalidades:

I – Complementação - VAAF: 10 (dez) pontos percentuais no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, sempre que o valor anual por aluno (VAAF), nos termos da alínea a do inciso I do caput do art. 6º desta Lei não alcançar o mínimo definido nacionalmente;

II – Complementação - VAAT: no mínimo, 10,5 (dez inteiros e cinco décimos) pontos percentuais, em cada rede pública de ensino municipal, estadual ou distrital, sempre que o valor anual total por aluno (VAAT), nos termos da alínea a do inciso II do **caput** do art. 6º desta Lei não alcançar o mínimo definido nacionalmente;

III - Complementação-VAAR: 2,5 (dois inteiros e cinco décimos) pontos percentuais nas redes públicas que, cumpridas condicionalidades de melhoria de gestão, alcancem evolução de indicadores a serem definidos, de atendimento e de melhoria da aprendizagem com redução das desigualdades, nos termos do sistema nacional de avaliação da educação básica (Brasil, 2020, s.p.).

É notório a importância do FUNDEB como uma política de estado<sup>1</sup>, haja vista que poderá ser avaliada, ampliada, melhorada e trará maior segurança aos profissionais de educação no tocante a valorização profissional e manutenção da educação. Outra política pública que contempla as condições de trabalho docente e a composição da jornada de trabalho é a do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), instituído por meio da Lei 11.738/2008, para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

O PSPN, de acordo com Teixeira e Nunes (2019, p. 11), “tem como importante função equalizar a educação nacional, tão marcada por iniquidades regionais, além de constituir-se

---

<sup>1</sup> Quando uma política pública é criada de forma estruturada, pensada por diferentes setores da sociedade, com grande apoio social, robustez e orçamento para ser executada a longo prazo e ela se mantém independente das trocas de governo, ela passa a ser considerada uma política de estado (Barão *et al.*, 2022).

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

num insumo necessário para a valorização dos profissionais da educação”. Nesse contexto, o piso se refere ao valor mínimo que os/as docentes com formação em magistério (nível médio) e carga horária de trabalho de 40h semanais, em início de carreira, devem receber.

Outro aspecto contemplado na referida lei foi a readequação da carga horária que visa garantir condições de trabalho mais dignas aos docentes, uma vez que 1/3 (um terço) da carga horária é destinada à Atividade complementar (AC), sendo 13 horas para uma jornada de 40 horas e, destas 13 horas, 06 horas são de atividades dentro da escola para programar suas atividades juntamente com o coordenador pedagógico e 07 horas poderá ser fora da unidade escolar, estas se destinam ao planejamento de suas aulas, correções de atividades, elaboração de projetos dentre outros.

Condições de trabalho docente envolvem várias questões como: estrutura física das escolas, equipamentos e materiais necessários para os docentes poderem ministrar as suas aulas dignamente. De acordo com Oliveira (2020, p.34), “As condições de trabalho compõem os requisitos que formam o conceito de valorização docente e elas compreendem aspectos cruciais para a realização profissional”. Dessa forma, abordar as condições de trabalho docente nos remete também pensar, dentre outros aspectos, a questão da valorização do professor, não só em questões salariais, mas também a formação inicial e continuada, o avanço na carreira profissional, dentre outros. Nessa perspectiva, a Conferência Nacional de Educação (CONAE, 2014) vem trazendo em seu eixo VI que a valorização docente está ancorada em um tripé a saber: a) salários justos, b) planos de carreiras, c) formação profissional de forma inicial e continuada.

### **Condições do Trabalho Docente na atual conjuntura**

Conforme a Resolução ONU nº 217 de 10/12/1948, que trata da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23 pontua que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948, p. 7). O trabalho é necessário e inerente ao ser humano, o indivíduo desenvolve atividades visando suprir suas necessidades cotidianas.

É possível encontrar diversos conceitos para trabalho. Segundo Marx (2013, p. 255), é “um processo entre homem e natureza, processo este que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Ainda para Marx (1983), o trabalho é uma realidade intrínseca à condição humana, independentemente de qualquer forma social.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

Compreende-se então que o trabalho parte do envolvimento do homem com a natureza e com as interações sociais.

O movimento acelerado e o ritmo de trabalho, impulsionado pelo capitalismo e pela grande produção tecnológica, modifica exageradamente os vínculos produzidos no mundo do trabalho. Karl Marx (1969, p. 64) afirma que: “O processo de trabalho não é mais do que o próprio trabalho considerado no momento da sua atividade criadora”. O trabalho é essencial, um elemento importante para o desenvolvimento pessoal.

Partindo da compreensão sobre trabalho por meio de estudos de Marx, podemos compreender que várias são as formas de trabalhos existentes, dentre as quais está o trabalho docente. Tardif e Lessard (2014, p. 21) afirmam que “a docência é uma das mais antigas ocupações modernas, tão antiga quanto a medicina e o direito”. A função do docente ocupa uma centralidade no ordenamento do trabalho, pois a profissão docente forma as mais variadas profissões.

Conforme Derossi (2021, p. 1), “Os professores sofrem de forma recorrente com uma série de violências e com processos de adoecimentos, muito em função das condições de trabalho das quais os professores coparticipam.” A docência é uma atividade que necessita de comprometimento, responsabilidade, empatia, respeito, dentre outros aspectos, dado a sua abrangência, pois o professor realiza atividades diversas e para além da sala de aula.

De acordo com Oliveira (2010), é legítimo considerar o trabalho docente como toda ação educativa e, desde os tempos mais remotos, a escola é considerada uma extensão da família, muitas responsabilidades familiares são atribuídas aos professores. Nesta perspectiva, a escola sofre os embates das mudanças políticas, tecnológicas, econômicas e sociais, repercutindo nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos professores.

Oliveira (2004) afirma que estes profissionais são frequentemente obrigados a desempenhar funções alheias às suas formações, como se fossem assistentes sociais ou psicólogos das escolas. Assim, ao pensar condições de trabalho, é necessário observarmos e entendermos alguns fatores importantes para desenvolvimento do trabalho docente, a exemplo, a sua qualidade de vida.

Ainda sobre condições de trabalho, Oliveira (2010) traz uma discussão enfatizando que condições de trabalho docente se apresentam como um conjunto de recursos que viabiliza a execução do trabalho no sentido de promover as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis e, ainda, equipamentos e suportes para a execução das atividades dentre outras funções necessárias, estes são subsídios imprescindíveis na realização do trabalho docente.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

Corroborando com a temática, Tardif e Lessard (2014) asseveram que as condições de trabalho dos professores perpassam por aspectos importantes de serem observadas, por exemplo: a remuneração dos professores, a carga horária de trabalho diário, semanal, anual, a quantidade de alunos por turma. Essas questões elencadas necessitam de um cuidado atento, uma vez que podem trazer malefícios para a saúde física e emocional dos docentes. Dessa forma, percebemos que são premissas merecedoras de atenção, no sentido de serem tratadas com muito cuidado e responsabilidade para o professor vir desempenhar um trabalho que de fato ressignifique a vida de seus alunos.

É importante ressaltar que o trabalho docente se fundamenta em documentos legais que norteiam a sua organização. Na esfera federal temos a Constituição Federal (CF) de 1988 que por meio do artigo 206, inciso V, determina que profissionais de ensino, tenham reconhecimento garantido em planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos (Brasil, 1988).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB 9394/96 e seus desdobramentos assevera requisitos de condições do trabalho docente, a saber: O artigo 67 assegura aos docentes do magistério público:

- a) Ingresso, exclusivamente, por concurso de provas e títulos;
- b) Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- c) Piso salarial profissional;
- d) Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- e) Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e
- f) Condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996, p.45).

Nesse cenário, implica salientar que o universo escolar está inserido em um meio com regras muitas vezes impostas e, a cada dia, surgem demandas diferentes que envolvem o processo de formação de crianças, adolescentes, jovens e adultos. Desta forma, a categoria de professores é a com maior exigência de adequação das demandas, devido à intensificação do ritmo de trabalho e a necessidade de atualizar seus conhecimentos, haja vista, as diversas atribuições do professor. A LDB (Brasil, 1996), em seu artigo 13, estabelece algumas incumbências para os professores como:

- I - Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - Zelar pela aprendizagem dos alunos;

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

IV- Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V -Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade (Brasil, 1996, s.p.).

As variadas funções exercidas pelos docentes, para além das já constantes na lei, precariza o trabalho destes profissionais, aumentando e dificultando muitas vezes suas condições de trabalho. Gatti (2011, p.25) afirma que “Cada vez mais, os professores trabalham em uma situação em que a distância entre a idealização da profissão e a realidade de trabalho tende a aumentar, em razão da complexidade e da multiplicidade de tarefas que são chamados a cumprir nas escolas”. Situações que precariza cada vez mais o trabalho do professor, comprometendo cada vez mais o seu desempenho e sua saúde.

O debate sobre as condições de trabalho docente é cotidiano, haja vista, que muito se tem falado sobre sua relação com a qualidade da educação. Conforme Lima *et al.* (2016), as pressões diárias aliadas às cargas horárias exaustivas de trabalho, às exigências constantes de qualificações e à insegurança laboral, aliadas a outros fatores levam a vários problemas de saúde física, mental e social, essas condições afetam diretamente a vida pessoal e profissional dos trabalhadores refletindo negativamente na qualidade da educação, uma vez que o trabalho do professor com a saúde afetada, fica comprometido.

Neste contexto, a discussão acerca do trabalho do docente retrata o período histórico atual e o progresso das relações sociais presentes na sociedade. Assunção (2010, p. 453) assevera que as condições de trabalho incluem dois pontos importantes “1) as condições de emprego e 2) as condições de trabalho propriamente ditas”. A primeira se refere ao vínculo entre empregador e empregado, enquanto a segunda relaciona-se às condições de convivência no trabalho, seja entre empregador e empregado ou empregado e empregado, aqui envolve o respeito que deve existir entre todos que compõem o ambiente de trabalho.

A sociedade vem imprimindo um ritmo de trabalho acelerado, impulsionado pelo poder do capitalismo, pelo nível de progresso econômico e social, com o docente não é diferente, muitas são as atividades a serem desenvolvidas que acabam por prejudicar, dificultar o desempenho docente, nitidamente os dois polos citados por Assunção (2010) aparecem no dia a dia do exercício laboral do docente.

De acordo com Tardif e Lessard (2014), o professor é solicitado pela escola no decorrer do ano letivo para realização de atividades que ocorrem para além da sala de aula. Neste

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

contexto, o trabalho docente, diferente de outras profissões, é uma atividade que se estende para fora da sala de aula, uma vez que o professor antes de sua aula necessita de realização de planejamento, ainda ocorre que, muitas vezes, levam trabalho para casa, como: correção, elaboração de atividades e provas dentre outras. Outro fator que repercute na carga horária do professor é a necessidade de tempo para realização de aprimoramento profissional

## Resultados e Discussão

Lançamos mão de entrevistas, que foram realizadas individualmente com 11 gestores da Educação Municipal nos meses de setembro e outubro de 2023 e tiveram duração média de 20 minutos cada. O quadro 1 traz a caracterização dos gestores entrevistados.

**Quadro 1** - Caracterização dos gestores do Ensino Fundamental de Pindaí – Bahia

Gestor	Idade	Formação	Carga horária	Tempo de profissão
G1	49	Normal Superior	40	23 anos
G2	47	Letras português e inglês	40	22 anos
G3	47	Pedagogia	40	28 anos
G4	54	Normal Superior	40	34 anos
G5	49	Pedagogia e matemática	40	30 anos
G6	46	Normal Superior	40	23 anos
G7	48	Normal Superior	40	28 anos
G8	47	Pedagogia e letras	40	28 anos
G9	52	Ciências biológicas	40	33 anos
G10	51	Normal Superior	40	33 anos
G11	53	Normal Superior	40	33 anos

Fonte: Dados da pesquisa

O quadro 1 demonstra a caracterização dos gestores que participaram da pesquisa. Nesta perspectiva, a formação desses gestores é maioria em Normal Superior, com uma média de idade de 49 anos e 3 meses. No que diz respeito à experiência na educação, a média é de 28 anos e 6 meses. Todos exercem a função com carga horária de 40 horas semanais.

Vale ressaltar que os gestores/diretores escolares foram eleitos de acordo com o que consta no Art. 78 do PCCR, em que dispõe sobre como proceder para a organização da administração escolar conforme o quadro 2 e obedecendo aos critérios do EDITAL N° 01/2023 que regimenta a abertura de processo seletivo interno para o exercício das funções gratificadas de diretor (a) e vice-diretor (a) escolar (Pindaí, 2023).

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

## Quadro 2 – Administração Escolar

Seção 1	Requisitos necessários
Art. 78 - O Chefe do Poder Executivo Municipal, considerando o princípio da Gestão Democrática, garantido na LDB 9394/96, implementará através de Lei Específica, o processo de escolha direta através de eleições para os cargos de diretor e vice-diretor das Escolas Municipais, observando alguns requisitos previstos nesta Lei:	I - Ser portador de diploma de licenciatura; II – Ter no mínimo dois anos de docência na unidade escolar, em concorrerá ao cargo de direção ou vice direção. III – Não estar inscrito no SPC ou SERASA por irregularidade; IV – No estar condenado administrativamente ou criminalmente, com trânsito julgado; V – Não ter em seu dossiê profissional ocorrência incompatível com a função de diretor; VI – Não ter sofrido pena decorrente de processo administrativo período de dois anos que antecede a nomeação; VII – O professor que for concorrer à Vice-Direção de uma determinada escola, não poderá formar chapa em outra escola da rede municipal

Fonte: Plano de carreira Cargos e Remuneração/2010 – Pindaí-Bahia – Elaborado pela autora (2023)

## Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

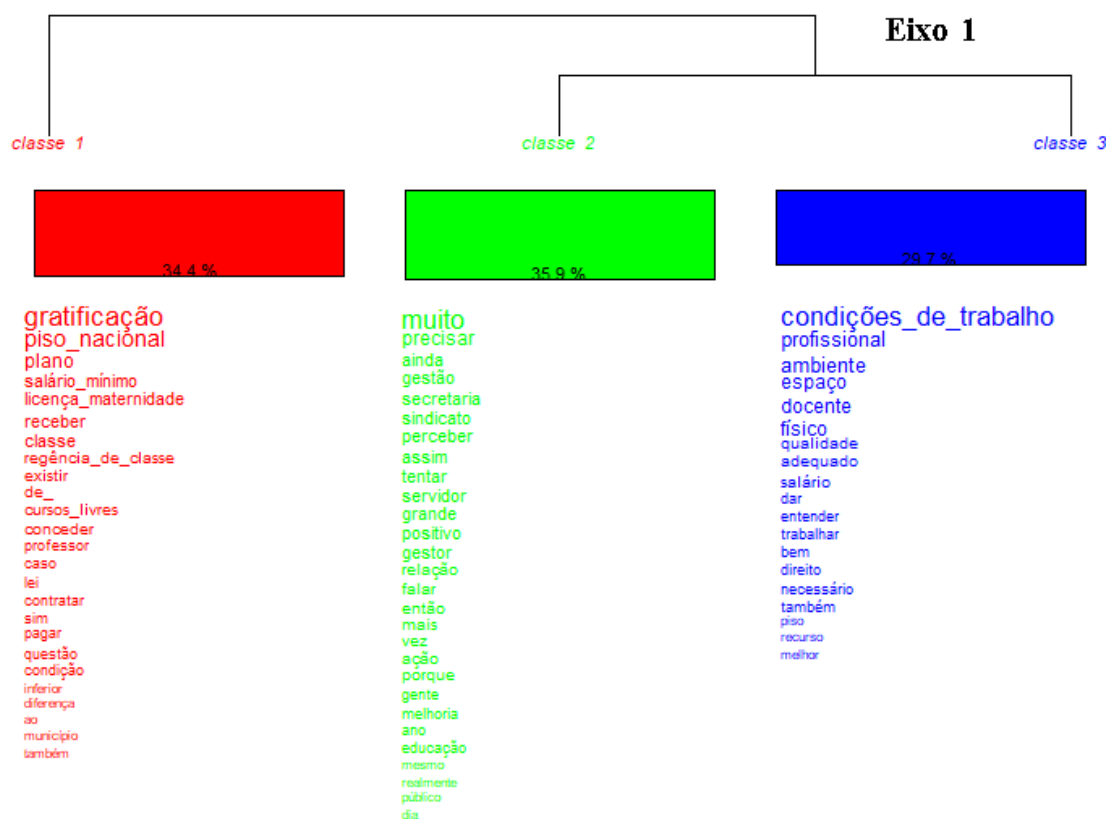
O corpus textual sobre condições de trabalho foi constituído por onze textos, separados em 93 segmentos de texto (ST), contabilizadas 3.283 palavras, divididos em 3 classes; classe 1 22/64 (34,4%); classe 2 23/64 (35,9%); classe 3 19/64 (29,7%). A princípio, a análise se deu utilizando a CHD, optamos nesse momento por priorizar as informações obtidas sobre as condições de trabalho docente. Vale salientar que a CHD é uma das técnicas que traz como possibilidade a compreensão por meio da análise lexical, nesta, os segmentos de texto são marcados em função dos seus próprios vocabulários, que possibilita um melhor entendimento (Camargo; Justo, 2003). A classificação hierárquica descendente é meio de organização de dados ou informações em que os elementos são dispostos em ordem decrescente. Isso significa que os elementos são classificados de maneira a começar com o maior ou o mais alto e seguir até o menor ou o mais baixo. Esse tipo de classificação é utilizado em diversas áreas, como estatística, ciência da computação, entre outras.

Nesse sentido, surgiram 2 Eixos, identificados como: Eixo 1 “Carreira docente”, Eixo 2 “Compreensão sobre condições de trabalho” compostos por 3 classes, nomeadas: classe 1 “Remuneração”, classe 2 “Formação docente” e classe 3 “Valorização docente”. Conforme mostrado na figura 4.

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

**Figura 4 - Dendrograma Classificação Eixo 2**



Fonte: Dados da pesquisa (IRAMUTEQ) (2023)

A Classe 1, denominada “Remuneração”, foi indicada principalmente pelos termos “gratificação”, “piso nacional”, “plano”, “salário mínimo”. A classe 2, nomeada “Formação docente”, os termos que apareceram com mais frequência foram “muito”, “precisar”, “ainda”, “gestão”, “secretaria”, e a classe 3, intitulada “Valorização docente”, trouxe os termos “condições de trabalho”, “profissional”, “ambiente”, “docente”, formando então, o Eixo 1, nomeado “Carreira docente”.

O Eixo 2, intitulado “Compreensão sobre condições de trabalho”, formado pela classe 01 e Eixo 1, expressa, a partir das palavras que mais apareceram nas narrativas dos pesquisados, as situações vivenciadas na realidade local, demonstrando a compreensão que os gestores têm sobre condições de trabalho.

No tocante à remuneração e gratificações, evidenciam cenários que tornam o trabalho docente desestimulado, precarizado. De acordo com Castro Neta *et al.* (2020), no Brasil, a precarização do trabalho docente teve uma intensificação nos anos de 1990 a 2000, por conta de conquistas que as classes trabalhadoras demoraram a conseguir e do crescimento das políticas neoliberais.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

Seguindo a abordagem do materialismo histórico-dialético que se concretiza pelo movimento na dimensão histórica da vida das pessoas em sociedade, esse enfoque visa compreender a realidade social por meio de uma análise dialética, considerando as contradições e os conflitos inerentes ao desenvolvimento histórico. O materialismo histórico-dialético propõe uma visão crítica e dinâmica da sociedade, destacando as relações de produção, as lutas de classes e a transformação constante das estruturas sociais. Essa abordagem tem contribuições significativas para a compreensão dos processos educacionais e das relações entre educação e sociedade.

Vale destacar que, com base nas falas dos gestores, as situações de precarização abordada por Castro Neta *et al.* (2020) se mantêm até os dias atuais, conforme pontuam as G3, G4 e G7:

Eu entendo que é aquilo que nos favorece para que o nosso trabalho seja efetivado com excelência e nós percebemos que há poucas condições de trabalho muitas vezes para o docente e quando eu falo condições de trabalho eu falo da estrutura, eu falo do espaço físico, eu falo do salário, eu falo dos próprios alunos que a gente tem contato. São muitas questões que estão envolvidas. Então essas condições de trabalho teriam que ser boas. Né? Quando pergunta o que eu entendo que as condições de trabalho, digo que deveria ser todas favoráveis porque quando a gente trabalha com mais dignidade o trabalho flui mais e o trabalho se torna melhor. (G3, 2023).

Primeiramente eu diria que tem um ambiente agradável né, onde você se sinta bem e que esse ambiente esteja né de uma forma organizada que ofereçam realmente capacitações. É tudo que você necessitar para poder desenvolver um bom trabalho que tenha a disponibilidade realmente de materiais para ação possa ser bem desenvolvida. (G4, 2023).

Condição de trabalho além da valorização que é para mim primordial, valorizar o professor pagar aquilo que é justo, não é só pagar os seus direitos, mas também oferecer uma escola de qualidade, um ambiente de qualidade para trabalhar em harmonia que te traga paz, que não falte recursos porque às vezes a escola falta água potável, às vezes falta produto de limpeza, não é? Às vezes a estrutura física da escola não atende as demandas, então eu acho assim condição trabalho não é só salário, mas também um ambiente adequado para se trabalhar que traga conforto para o profissional (G7, 2023).

O que as gestoras citam nos parágrafos anteriores são singularidades que envolvem o trabalho docente no dia a dia com a compreensão que estas têm sobre condições de trabalho. Corroborando com o pensamento das gestoras, Thiele e Ahlert (2007) asseveram que condições de trabalho são consideradas infraestruturas, portanto, são um conjunto de condições que sustentam o trabalho de desenvolvimento docente.

As gestoras retratam em suas proposições as formas como são conduzidos o trabalho docente, uma atividade importante, que tem um tratamento regado de contradições que nos faz

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

refletir, de acordo ao materialismo histórico e dialético, em que Pereira e Francioli (2011.p.1994) asseveram que: “o materialismo defende a superação da exploração da força de trabalho e das desigualdades sociais fixadas na sociedade capitalista”.

No que tange à remuneração docente, os G4, G5 e G9 fazem apontamentos, trazendo uma abordagem sobre a questão salarial na realidade do município pesquisado, embora considerem alguns outros pontos importantes para a condição de trabalho docente, destacam sobre o pagamento do Piso Salarial Nacional.

Não pagam o piso. A justificativa que a gestão pública sempre passa né para classe, para o sindicato é que não há recurso suficiente (G4, 2023).

A lei não está sendo cumprida, basta pegar o contracheque nosso e comparar com qualquer cidade vizinha você vai ver que tem alguma coisa errada existe um piso Municipal nós temos um piso municipal quando no país tem um piso nacional todo o restante do país trabalha com piso Nacional a gente tem um piso municipal (G5, 2023).

Não recebemos o piso. Agora a questão do porquê, acredito que seja falta comprometimento e um planejamento estratégico daqueles que são responsáveis né, o poder público gerencia esses recursos (G9, 2023).

O piso salarial, de acordo a lei 11.738, deve ser reajustado no mês de janeiro de cada ano. No ano de 2022, foi reajustado em 33,44%<sup>2</sup>, em 2023, o aumento foi de 14,95%<sup>3</sup> e, segundo os entrevistados, este valor não tem sido repassado aos docentes no município pesquisado (G3; G5; G7, 2023). Oliveira (2020) pontua que, embora baixo, quando se compara com o salário de outros profissionais, o piso salarial do magistério marca um grande desejo de mudança, uma luta da classe, é considerado muito importante e toma como base um professor com formação inicial em nível médio.

Segundo Teixeira e Nunes (2019), os conflitos, no que tange ao pagamento do piso, continuam em alta, especialmente à negativa quando se refere ao pagamento, em que alguns gestores estaduais e municipais alegam falta de recursos para acompanhar o reajuste anual. Conforme Fernandes, Carreiro e Mesquita (2023), os professores no Alto Sertão da Bahia têm se organizado por meio de seus sindicatos buscando a garantia da implementação do PSPN, em reuniões com as Secretarias de Educação, recorrendo às tribunas livres das câmaras de vereadores, em assembleias com os pares, bem como paralisações, atos públicos e até mesmo com processos judiciais.

<sup>2</sup> Em nota divulgada no dia 21.12.2021, a CNTE informou que o reajuste do piso salarial profissional nacional do magistério, em 2022, será de 33,23%, passando o piso ao valor de R\$ 3.845,34 (CNTE, 2021).

<sup>3</sup> O percentual de reajuste do valor do piso nacional do magistério será de 14,945%. A partir de 1º de janeiro de 2023 o valor passa a R\$ 4.420,36 (CNTE, 2022).

## CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

O Eixo 1, formado pelas classes 2 e 3, trazem a “Formação docente” e a “Valorização” como pontos de discussão significativa, no que se refere à condição de trabalho. Os pesquisados demonstraram, por meio de suas falas, a importância da formação e da valorização docente para o desempenho de um bom trabalho. Evidenciaram aspectos relevantes no âmbito da atividade laboral. A G1 discorre sobre a formação docente:

A secretaria de educação tem buscado mais formações que até então a gente não tinha formações durante o ano e foi feito esse processo de formação, que tenta dar o apoio que o professor, embora necessita de um suporte maior quando se fala em uma formação a nível de pós-graduação e até cursos de curta duração. (G1, 2023).

A formação inicial e continuada representada pelos termos “muito”, “precisar”, “ainda”, “gestão”. “secretaria” é imprescindível ao professor, haja vista a necessidade de estar sempre se adequando às novidades e aos acontecimentos que ocorrem na sociedade. Silva e Nunes (2021, p.8) afirmam que “a formação inicial e continuada deve seguir no sentido de preparar os docentes com conhecimento e condições didáticas para realizar as intervenções necessárias no seu espaço de atuação”. O conhecimento não se esgota e é peculiar ao ser humano. Ademais, oportuniza criação de novos hábitos, opiniões e permite aumentar a criticidade.

No que concerne à classe 3 - valorização docente, está ancorada nos termos “condições de trabalho”, “profissional”, “ambiente”, “espaço”, “docente”. A compreensão dos entrevistados decorre conforme pontuam o G7 e G10:

Primeiro, valorizar o professor é dá a ele condições melhores de trabalho, um ambiente adequado de trabalho com paz, porque com o ambiente melhor, você trabalhar com calma e tem tranquilidade, os níveis de estresse vai baixar, não é? A gente às vezes chega no ambiente de trabalho e se ali não tá legal, não tá confortável para você, o transporte que você vai não tá legal, o trato o ambiente que você trabalha não favorece uma boa condição de trabalho, a gente vai estressando, falta material, falta uma coisa, falta outra e, todo dia faltando materiais essenciais ao trabalho, não ajuda, não é? E isso tudo é valorização (G7, 2023).

É a gente poder chegar no serviço e ter recurso, pessoal de apoio, e também projetos que façam para que a educação cresça. E também o salário nosso que não é justo também faz parte (G10, 2023).

Gomes, Nunes e Pádua (2019) asseveram que, apesar da oferta de uma boa remuneração docente ser primordial na valorização docente, esta, por si só, não garante a satisfação profissional. Nesse contexto, para se efetivar a valorização docente demanda de uma série de fatores que vai desde a formação inicial e continuada, criação de planos de carreira, garantia de acesso ao cargo por meio de concurso público, ambiente escolar adequado, materiais didáticos e pedagógicos, dentre outros.

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

O apoio da sociedade por meio de organizações como sindicatos tem um papel importante para os professores no sentido de pressionar as autoridades para cumprirem com suas responsabilidades de valorização dos profissionais da educação, criando políticas públicas de condições de trabalho docente. Além disso, implica por parte dos entes federados um compromisso com a classe, um diálogo constante com os docentes e a promoção de um ambiente colaborativo que realmente priorize a valorização da classe docente.

## Algumas Considerações

A compreensão das condições de trabalho dos docentes é fundamental para a melhoria da educação. Gestores da educação têm um papel primordial na promoção de ambientes mais agradáveis, que valorizem e respeitem os profissionais da área.

Durante a realização deste estudo, os gestores ressaltaram que, para além de tantas demandas inerentes as condições de trabalho, consideraram que a falta de concurso público é algo que tem repercutido de forma negativa no município, pois a ausência de processos seletivos regulares resulta na precarização dos vínculos empregatícios, na alta rotatividade de professores e na descontinuidade das práticas pedagógicas, afetando diretamente o aprendizado dos estudantes.

Investir em infraestrutura, formação continuada e suporte emocional é essencial para garantir que os educadores se sintam motivados e capazes de desempenhar suas funções com excelência. Além disso, é necessário ouvir as demandas dos docentes, criando um diálogo aberto que permita identificar e solucionar problemas específicos. Somente assim, será possível construir uma educação de qualidade que beneficie tanto os professores quanto os alunos.

Portanto, necessário se faz uma atualização no plano de carreira no que concerne as condições de trabalho, observando as várias necessidades do professor, bem como a busca ao cumprimento dos requisitos básicos de garantias aos direitos dos docentes e realização de concurso público.

## Referências

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde. *In*: Gomez, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (orgs.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**, Rio de Janeiro, Editora FIOCRUZ, 2011. p. 453-478.

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

AZEVEDO, Zildete Soares Aranha; TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira da Silva FAGUNDES, Heldina Pereira Pinto; CARDOSO, Berta Leni Costa. Contribuição para a valorização dos professores da Educação Básica do Brasil. *In*: CARDOSO, Berta Leni Costa Cardoso; NUNES, Claudio Pinto; FAGUNDES, Heldina Pereira Pinto. **Condições de Trabalho docente**: instabilidades e rupturas. São Carlos: Pedro & João editores, 2021. p. 19-35.

BRASIL, **Lei nº 14.817**, de 16 de janeiro de 2024. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília: DF, 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/114817.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114817.htm). Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Subsecretaria de Edições Técnicas/Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 27833.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis no s 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Brasília**, DF, 21 jun. 2007. Seção 1, p. 7.

BRASIL. **Lei n.º 14.113, 25 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Brasília: DF, 2020.

BRASIL. **Lei n.º 9424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília: DF, 1996.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2013000200016&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000200016&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 04 maio 2023.

CARVALHO, Ivete Borges Gomes; SOUZA, Juscileide Moreira de; Carvalho, Sérgio Gomes; NERY, Sibebe Shirley da Silva Moura. Políticas Públicas na Educação: a efetivação do direito do indivíduo humano ou uma intencionalidade do estado. *In*: SILVA, Daniela Oliveira Vidal da; OLIVEIRA, Eliane Guimarães; BRITO, Vera Lúcia Fernandes de.



CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM  
UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

**Questões Contemporâneas Sobre a Formação Docente.** Vitória da Conquista. Edições UESB, 2020. p. 247-258.

CASTRO NETA, Abília Ana de; CARDOSO, Berta Leni Costa. O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisa qualitativa ou quali-quantitativa. **Cenas Educacionais**, Caetité - Bahia - Brasil, v. 4, e11759, p.1-17, 2021. Disponível em: <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/11759>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CASTRO NETA, Abília Ana de *et al.* Contextos da precarização docente na educação brasileira. **Revista Exitus**, Santarém, v. 10, e020037, 2020. Disponível em: [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2237-94602020000100225&lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-94602020000100225&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 18 nov. 2023.

ROSSI, Caio Corrêa de. O trabalho docente e o professor enquanto trabalhador. **Revista Educação Pública**, v. 21, n 5, 2021. Disponível em: <https://educapublica.cecierj.edu.br/artigos/21/5/o-trabalho-docente-e-o-professor-enquanto-trabalhador>. Acesso em: 11 dez. 2023.

FERNANDES, Marinalva Nunes; CARNEIRO, Maria Esperança Fernandes; MESQUITA, Maria Cristina das Graças. Piso salarial profissional: a luta dos professores no alto sertão da Bahia. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 4195-4209, 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/56557>. Acesso em: 4 dez. 2023.

FÓRUM NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Conae 2014. **Conferência Nacional de Educação:** documento/referência. Brasília: MEC, 2013.

GATTI, Bernadete Angelina. **Políticas docentes no Brasil:** um estudo da arte. Brasília: UNESCO, 2011.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PÁDUA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 100, n. 255, p. 277-296, 2019. Disponível em: [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2176-66812019000200277&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2176-66812019000200277&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 20 mar. 2023.

LIMA, Vinicius Zanchet; SOUZA, Ariane Vanessa de Oliveira; ALANO, Juliana; GANZER, Paula Patrícia; OLEA, Pelayo Munhoz; DORION, Eric Charles Henri; NODARI, Cristine Hermann; CHAIS, Cassiane; PRODANOV, Cleber Cristiano. Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Relação com o Ensino-Aprendizagem. **Espacios**. v. 37, n. 1, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n01/16370122.html>. Acesso em: 20 mar. 2023.

MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente. *In:* OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancellari; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM

MARX, Karl. **Capítulo VI Inédito de O Capital.** São Paulo: Editora Moraes, 1969.



CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM  
UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: O processo de produção de capital. Tradução de Roberto Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições de trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Livia Maria Fraga **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Condições de trabalho docente e a defesa da escola pública: fragilidades evidenciadas pela pandemia. **Revista USP**, [S. l.], n. 127, p. 27-40, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180037>. Acesso em: 8 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 8 nov. 2022.

PEREIRA, Joao Junior Bonfim Joia; SOUZA, Fatima Aparecida Francioli. Materialismo histórico-dialético: contribuições para a teoria histórico-cultural e a pedagogia histórico-crítica. **Germinal**: marxismo e educação em debate, v. 3, n. 2, p. 93-101, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9456/6888>. Acesso em: 8 nov. 2022.

PINDAÍ, Edital N° 01/2023. **Abertura de processo seletivo interno para o exercício das funções gratificadas de diretor(a) e vice-diretor(a) escolar**. Disponível em: <https://pindai.ba.gov.br/publicacoes/decretos>. Acesso em: 30 jan. 2024.

SILVA, Daniela Oliveira Vidal da; NUNES, Cláudio Pinto. Formação docente: o instituído no território de identidade do sudoeste baiano. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**, Itapetinga, v. 2, n. 6, p. 1-25, out.-dez, 2021. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/reed/article/view/10117>. Acesso em: 2 dez. 2023.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Tradução de João Batista Kreuch. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira da Silva; NUNES, Claudio Pinto. O piso salarial nacional no contexto do financiamento da educação no Brasil: limites e possibilidades do seu cumprimento. **Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 22, 2019. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90205>. Acesso em: 2 dez. 2023.

THIELE, Marisa Elizabetha Boll; AHLERT, Alvorí. Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento. *In*: **Secretaria de Estado da Educação do Paraná. Superintendência de Educação**. O professor PDE e os desafios da escola pública paranaense. Curitiba: SEED/PR, v. 1, 2007. Disponível em:



# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO DOCENTE: COMPREENSÃO DE GESTORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO BAIANO

Zildete Soares Aranha Azevêdo • Berta Leni Costa Cardoso

<https://acervodigital.educacao.pr.gov.br/pages/view.php?ref=23545&search=%21related23559>. Acesso em: 2 dez. 2023.

## SOBRE AS AUTORAS

**Zildete Soares Aranha Azevêdo.** Mestre em Educação na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e graduada em Pedagogia pela Universidade do Estado Bahia (UNEB). Docente da Rede Municipal de Ensino de Pindaí-Bahia. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Didática, Formação e Trabalho Docente (DIFORT) UESB. <http://lattes.cnpq.br/2475579157994912>

**Berta Leni Costa Cardoso.** Pós-doutora em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Mestre e Doutora em Educação Física pela Universidade Católica de Brasília. Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia e no Programa de Pós-Graduação em Educação e Formação Docente da Universidade do Estado da Bahia. Professora Titular na Universidade do Estado da Bahia. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Didática, Formação e Trabalho Docente e líder da Linha de Estudos, Pesquisa e Extensão em Atividade Física. <http://lattes.cnpq.br/2475579157994912>

### Como citar

AZEVEDO, Zildete Soares Aranha; CARDOSO, Berta Leni Costa. Condições de trabalho do docente: compreensão de gestores da educação em um município baiano. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**, Itapetinga, v. 6, n. 13, p. 1-20, jan./dez., 2025.