

# QUESTIONÁRIO

## MAL-ESTAR DOCENTE PARA

### PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA

**DOUTORANDOS**

Eliane Kormann

Flavir Rodrigues Farias

Rosemery Alves Cardozo Marinho

Stephanie Cristina Böhme Suchara

Veridiana Noga



CAÇADOR, 2026.

Universidade Alto Vale do Rio do Peixe- PPGEB  
Doutorado Profissional em Educação Básica

**QUESTIONÁRIO**  
**MAL-ESTAR DOCENTE PARA**  
**PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA**  
**PRODUTO EDUCACIONAL**

**DOUTORANDOS**

Eliane Kormann  
Flavir Rodrigues Farias  
Rosemery Alves Cardozo Marinho  
Stephanie Cristina Böhme Suchara  
Veridiana Noga

**ORIENTADOR**

Dr. Ricelli E. R. da Rocha

**LINHAS DE PESQUISA**

LP 1 – Políticas Públicas e Gestão da Educação e  
LP 2 – Cultura, Ensino, Saúde e Formação Docente

**CAÇADOR, 2026.**

## **Carta ao Leitor**

Este produto educacional nasce das inquietações e reflexões sobre o cotidiano docente na Educação Básica.

Elaborado no contexto do Doutorado Profissional em Educação Básica da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP) durante a disciplina Seminário de Pesquisa I, o questionário propõe investigar o mal-estar docente a partir das experiências, percepções e desafios vivenciados por professores em sua prática.

Organizado em dimensões pessoal, profissional e institucional, o instrumento busca dar voz aos docentes, contribuindo para a compreensão de suas condições de trabalho e para a construção de estratégias que promovam o bem-estar e a valorização da profissão.

O desenvolvimento do instrumento ocorreu por meio de estudos, debates e momentos de construção coletiva entre os integrantes do grupo, considerando discussões teóricas relacionadas ao trabalho docente, saúde emocional, reconhecimento profissional e condições institucionais presentes no cotidiano escolar. A partir desse processo, o questionário foi organizado em dimensões que contemplam aspectos pessoais, profissionais e institucionais, além de informações sociodemográficas dos participantes.

Com o intuito de garantir maior clareza, pertinência e confiabilidade ao instrumento, realizou-se a etapa de validação por juízes. Participaram desse processo seis avaliadores, sendo quatro docentes de Cursos de Doutorado e dois professores atuantes na Educação Básica. Após a análise das contribuições apresentadas, algumas questões foram reformuladas e ajustadas, buscando aprimorar a organização e a compreensão do questionário.

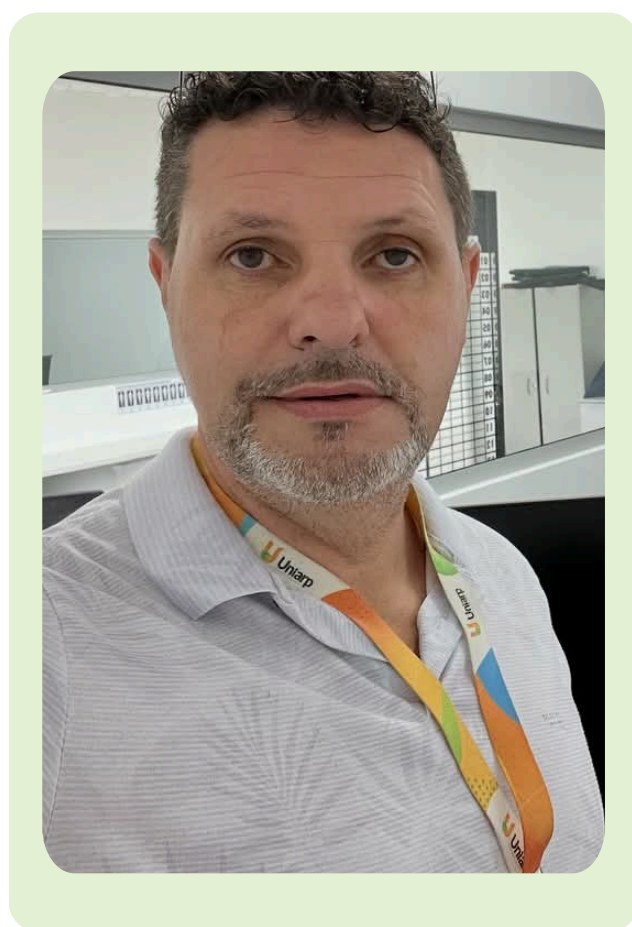
A elaboração deste produto educacional justifica-se pela relevância das discussões acerca do mal-estar docente, especialmente diante das demandas emocionais, pedagógicas e institucionais que permeiam o exercício da profissão. Nesse sentido, o instrumento busca contribuir para pesquisas, reflexões e ações voltadas à valorização e ao cuidado com os profissionais da educação.

Espera-se que este material possa servir como ferramenta de investigação e apoio para pesquisadores, instituições de ensino e profissionais da área educacional, colaborando para a ampliação do debate sobre as condições de trabalho e os impactos do exercício da docência na vida dos professores.

# ORIENTADOR

## Dr. Ricelli E. R. da Rocha

Doutor em Ciências Biomédicas pelo Instituto Universitário Italiano de Rosário (IUNIR - UFSC) com concentração em Reabilitação, Cinesiologia e Esportes, realizou o Pós Doutorado em Psicologia na linha de Saúde e Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), têm Mestrado em Educação Física pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) com concentração em Fisiologia da Performance, Graduado em Educação Física com licenciatura plena pela FACEPAL. É professor e pesquisador do programa de Mestrado e Doutorado acadêmico Interdisciplinar em Desenvolvimento e Sociedade e do Mestrado e Doutorado profissional em Educação Básica da UNIARP. Líder do grupo de pesquisa Interdisciplinar de Estudos em Saúde (GIES) da UNIARP e coordena o Laboratório de Inovação em Saúde e Bem-Estar Docente (LABISA) e o Laboratório de Avaliação em Saúde e Desempenho Humano (LABEM)



# AUTORES



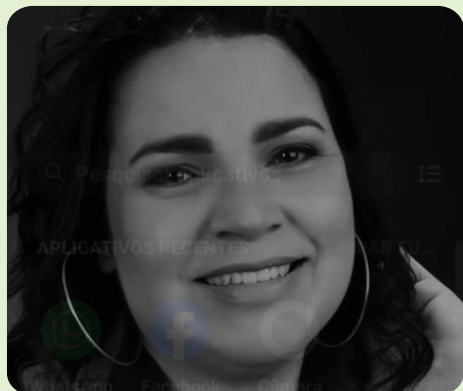
## Eliane Kormann

Doutoranda em Educação (UNIARP), Mestra em Educação (FURB), com Pós-graduação em Tecnologias Digitais e Metodologias Ativas (UNIFEBE), Especialização em Fundamentos da Educação (FURB) e graduada em Pedagogia (UNIVALI). Atua como docente no curso de Pedagogia e Assessora do Núcleo Pedagógico e de Desenvolvimento Docente da UNIFEBE e da Pró-reitora de Pós-Graduação e Pesquisa. Possui sólida experiência em Currículo, Avaliação e Formação de Professores.



## Flavir R. Farias

Doutorando e mestre em Educação pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe, é membro do Grupo Interdisciplinar de Estudos em Saúde (GIES) da instituição. Possui graduação em Licenciatura em Química pelo Centro Universitário Diocesano do Sudoeste do Paraná e atua como professor carreira em Química na Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina.



## Rosemery A. C. Marinho

Doutoranda em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação Básica (PPGEB) da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP. Mestra em Educação pela UNIARP. Pós-graduada em Neuropsicopedagogia pela Censupeg. Graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual do Paraná. Membro do grupo de pesquisa GEPPRAX – Grupo de Estudos e Pesquisas em Práxis Docente.





## Stephanie C. B. Suchara

Doutoranda e Mestre em Educação Básica pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP). Graduada em Artes Visuais, Pedagogia, História e Geografia, com especializações em Desenvolvimento Regional Sustentável, Metodologia do Ensino de História e Geografia e Gestão Escolar. Docente da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina e integrante do Grupo de Pesquisa em Complexidade, Ecoformação e Transdisciplinaridade (GCET). Desenvolve pesquisas nas áreas de formação docente, planejamento do ensino, metodologias de ensino, transdisciplinaridade e ecoformação.



## Veridiana Noga

Doutoranda e Mestre em Educação Básica pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe. Graduada em Pedagogia e Sociologia, com especialização em Administração, Supervisão e Orientação Educacional, Docência no Ensino Superior e Neuropsicopedagogia Institucional e Clínica. Atua como Supervisora Escolar na Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina.



# SUMÁRIO

<b>1 PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS DO PRODUTO EDUCACIONAL</b> .....	01
BEM-ESTAR E SAÚDE NA DOCÊNCIA: FATORES PREDITORES E O IMPACTO NA QUALIDADE EDUCACIONAL .....	01
<b>2 PRODUTO EDUCACIONAL</b> .....	06
Construção coletiva do instrumento .....	06
Seleção e convite aos juízes .....	06
Cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) .....	07
Processo de revisão e segunda rodada de avaliação .....	07
RESULTADOS DA AVALIAÇÃO REALIZADA PELOS JUÍZES E DISCUSSÃO .....	08
Revisão do instrumento .....	10
Segunda rodada de revisão do instrumento .....	11
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	12
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	13
<b>APÊNDICE - QUESTIONÁRIO MAL ESTAR DOCENTE</b> .....	14

# 1 PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS DO PRODUTO EDUCACIONAL

## BEM-ESTAR E SAÚDE NA DOCÊNCIA: FATORES PREDITORES E O IMPACTO NA QUALIDADE EDUCACIONAL

No âmbito das abordagens contemporâneas, o bem-estar tem sido compreendido como um construto dinâmico e multidimensional, diretamente relacionado ao funcionamento humano pleno e às condições contextuais que o sustentam. Nessa perspectiva, de acordo com Ryan e Deci (2023), no escopo da teoria da autodeterminação[1], “o bem-estar refere-se ao funcionamento ótimo do indivíduo, envolvendo vitalidade, crescimento pessoal e integração psicológica, sustentados pela satisfação das necessidades básicas de autonomia, competência e pertencimento” (Ryan; Deci, 2023, p. 5). Tal definição evidencia o caráter ativo e processual do bem-estar, ao enfatizar sua dependência de contextos sociais que podem favorecer ou restringir o desenvolvimento humano.

A partir dessa compreensão ampliada, a literatura distingue diferentes dimensões do bem-estar, entre as quais se destacam o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. O bem-estar subjetivo (BES), vinculado à tradição hedônica[2], refere-se à avaliação que o indivíduo realiza de sua própria vida, abrangendo componentes cognitivos e afetivos. Conforme proposto por Diener, referência clássica na área, o bem-estar subjetivo envolve “a presença de afetos positivos, a ausência de afetos negativos e a satisfação com a vida” (1984, p. 543). Nessa abordagem, o foco recai sobre a experiência interna do indivíduo, isto é, sobre a forma como ele percebe e julga sua própria existência em termos de felicidade e satisfação global.

Em contraste, o bem-estar psicológico (BEP), fundamentado na tradição eudaimônica[3], amplia essa análise ao enfatizar o funcionamento humano pleno e o desenvolvimento das potencialidades individuais. Segundo Ryff (1989), o bem-estar psicológico é constituído por dimensões como autonomia, propósito de vida, crescimento pessoal, relações positivas, domínio do ambiente e autoaceitação.

[1] A Teoria da Autodeterminação (SDT), desenvolvida por Edward Deci e Richard Ryan, postula que a motivação humana é impulsionada pela satisfação de três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e relacionamento.

[2] Eudaimonia (do grego *eu* "bom" + *daimon* "espírito") é um conceito da filosofia antiga, especialmente de Aristóteles, que significa "florescimento humano", "plenitude" ou "viver bem e fazer bem".

[3] Hedonismo é uma doutrina filosófica e moral que define a busca pelo prazer e a evitação da dor como o objetivo supremo da vida humana. Originado na Grécia Antiga, o conceito varia entre a busca por prazeres sensoriais intensos e a visão epicurista de tranquilidade (ausência de dor e medo).

Nesse sentido, “o bem-estar psicológico não se limita à felicidade, mas envolve o engajamento em desafios existenciais que promovem o desenvolvimento humano” (Ryff, 1989, p. 1072), evidenciando uma concepção mais aprofundada e orientada ao sentido da vida.

Articulando essas perspectivas, a literatura científica tem enfatizado a interdependência entre bem-estar e saúde, compreendendo o bem-estar como parte integrante de um conceito ampliado de saúde. Evidências institucionais e científicas indicam que a promoção da saúde implica, necessariamente, na promoção do bem-estar físico, mental e social. Essa compreensão é reforçada pela Organização das Nações Unidas, por meio da Agenda 2030, especialmente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 (ODS 3), que visa “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” (ONU, 2015, p. 23).

Corroborando essa concepção, a Organização Mundial da Saúde afirma que “o bem-estar mental é parte integrante da saúde” (OMS, 2022, p. 10). De forma complementar, Silva et al. (2024, p. 5) destacam que “a saúde influencia diretamente a qualidade de vida e o bem-estar geral”. Ademais, no campo da psicologia, Ryff (1989, p. 1070) sustenta que “o bem-estar psicológico é fundamental para o funcionamento positivo e está intimamente ligado à saúde física e mental”, evidenciando o caráter bidirecional dessa relação.

Dessa forma, compreende-se que saúde e bem-estar não apenas se articulam, mas se constituem mutuamente, configurando dimensões indissociáveis tanto no plano teórico quanto nas práticas voltadas à promoção da qualidade de vida.

O bem-estar laboral do professor constitui um elemento central para a qualidade da educação, na medida em que influencia diretamente a saúde, a motivação e o desempenho profissional dos professores, repercutindo de forma significativa nos processos de ensino e aprendizagem. Evidências recentes indicam que condições adversas de trabalho e o mal-estar docente não apenas afetam a saúde do professor, mas também comprometem a efetividade da prática pedagógica e os resultados educacionais (Boicko, 2026).

Nesse contexto, a literatura aponta que o bem-estar dos professores é determinado por um conjunto de fatores organizacionais e relacionais. Entre os principais elementos associados à sua promoção, destacam-se o suporte

institucional, o reconhecimento profissional, a autonomia docente e a qualidade das relações interpessoais no ambiente escolar (Franco; Murgio; Costa Filho, 2022).

Em contrapartida, aspectos como sobrecarga de trabalho, precarização das condições laborais, conflitos interpessoais e ausência de valorização profissional configuram-se como importantes preditores do mal-estar docente (Franco; Murgio; Costa Filho, 2022).

Corroborando essa perspectiva, Morandini e Gomide Júnior (2021) evidenciam que a docência se configura como uma das profissões mais expostas a riscos psicossociais, em razão de fatores como a intensidade do trabalho, a baixa remuneração, a falta de reconhecimento e as fragilidades do clima organizacional. Ademais, os autores ressaltam o caráter multidimensional do bem-estar docente, o qual envolve dimensões emocionais, cognitivas e sociais. Nessa direção, destacam que “a atividade docente se caracteriza por elevada complexidade, exigindo do profissional não apenas domínio de conteúdo, mas também competências emocionais, sociais e organizacionais” (Morandini; Gomide Júnior, 2021, p. 7).

A complexidade inerente à atividade docente articula-se às transformações nas relações contemporâneas de trabalho, que passam a valorizar o engajamento do trabalhador como fator estratégico para o alcance dos objetivos institucionais. No entanto, no contexto escolar, a exaustão configura-se como um obstáculo significativo a esse engajamento. Professores com níveis controlados de exaustão e maior engajamento tendem a apresentar melhores relações interpessoais com os alunos, maior criatividade pedagógica e menores índices de absenteísmo.

Nessa linha, Ozelame, Pessotto e Costa (2025) identificam a exaustão como o principal entrave ao bem-estar docente, destacando que exaustão e engajamento operam em polos opostos. Enquanto o engajamento favorece o bem-estar, a exaustão se configura como um importante preditor de problemas de saúde mental. Segundo os autores, torna-se inviável sustentar níveis elevados de bem-estar em contextos de alta exaustão, uma vez que, nessas condições, o organismo prioriza a sobrevivência em detrimento da satisfação e da criatividade pedagógica.

Além disso, as lideranças escolares desempenham papel relevante na promoção do bem-estar docente, uma vez que influenciam diretamente a construção de um ambiente organizacional mais positivo. De acordo com Poubel, Sincorá e Brandão (2022), a atuação dos gestores pode favorecer condições mais adequadas de trabalho; entretanto, esses profissionais frequentemente enfrentam limitações impostas por instâncias superiores, o que restringe sua capacidade de intervenção

efetiva na promoção do bem-estar dos professores.

De modo complementar, diversos fatores contribuem para a produção do mal-estar docente, dentre os quais se destacam a sobrecarga de trabalho, a indisciplina discente, a falta de reconhecimento profissional e as condições inadequadas de trabalho. Tais elementos estão associados ao adoecimento físico e psicológico dos professores, impactando negativamente sua atuação pedagógica (Magalhães et al., 2022).

Por fim, as abordagens contemporâneas sobre a relação entre trabalho e capital enfatizam a importância da satisfação do trabalhador no ambiente laboral como condição para o engajamento organizacional. Nessa perspectiva, quando o professor se identifica com suas atividades, com a instituição e com o ambiente de trabalho, e sente-se valorizado, tende a demonstrar maior comprometimento e dedicação. A literatura recente reforça essa compreensão ao afirmar que “o bem-estar no trabalho está positivamente associado ao engajamento e ao desempenho profissional, sendo influenciado pelas condições organizacionais e pelas relações interpessoais” (Ozelame; Pessotto; Costa, 2025, p. 8).

A avaliação do bem-estar docente tem sido reconhecida como um elemento estratégico para a compreensão das condições de trabalho e para a promoção da qualidade educacional. Estudos recentes evidenciam que mensurar o bem-estar dos professores permite identificar fatores de risco psicossociais, subsidiar intervenções institucionais e fortalecer políticas educacionais orientadas à valorização profissional.

Nesse sentido, Collie (2024), ao validar a *Tripartite Occupational Well-Being Scale* para professores, destaca explicitamente a relevância da mensuração sistemática desse construto ao afirmar que “a avaliação do bem-estar ocupacional dos professores é essencial para compreender como diferentes aspectos do trabalho influenciam sua saúde, motivação e eficácia profissional” (Collie, 2024, p. 48). A autora evidencia que instrumentos válidos e confiáveis possibilitam análises mais precisas das dimensões do bem-estar, contribuindo para intervenções mais eficazes no contexto escolar.

De forma complementar, o estudo de Deroncele-Acosta et al. (2025), ao desenvolver a *Employee Well-Being Scale for Teachers in Latin America (EWBTS-LATAM)*, reforça a importância da avaliação ao destacar que “medir o bem-estar dos professores permite gerar evidências empíricas fundamentais para orientar decisões institucionais e políticas públicas voltadas à melhoria das condições de trabalho

docente” (Deroncelle-Acosta *et al.*, 2025, p. 6). Tal perspectiva ressalta que a mensuração do bem-estar não possui apenas caráter diagnóstico, mas também estratégico.

Assim, a literatura contemporânea converge ao reconhecer que a avaliação do bem-estar docente é indispensável para a promoção de ambientes escolares mais saudáveis, sustentáveis e propícios ao desenvolvimento profissional e à aprendizagem dos estudantes.

## 2 PRODUTO EDUCACIONAL

A pesquisa que originou o instrumento aqui descrito é de natureza qualitativa, conforme a classificação proposta por Minayo (2014), uma vez que seu foco recai sobre as percepções, os sentimentos e as experiências dos sujeitos investigados. A opção pela abordagem qualitativa não significa, contudo, a ausência de procedimentos quantitativos: o processo de validação do questionário envolveu o uso da Escala Likert e o cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), ferramentas que permitiram mensurar o grau de concordância dos avaliadores e orientar as revisões necessárias.

### **Construção coletiva do instrumento**

A elaboração do questionário foi conduzida de forma coletiva pelo grupo de doutorandos, processo que envolveu discussões aprofundadas sobre os eixos temáticos pertinentes ao mal-estar docente. Inicialmente, realizou-se um alinhamento conceitual entre os participantes, com vistas a garantir que as questões formuladas mantivessem coerência com o referencial teórico adotado e com os objetivos da investigação.

Esse processo resultou na organização do instrumento em três dimensões analíticas: a Dimensão Pessoal, voltada às percepções afetivas e ao impacto da docência na saúde física e emocional do professor; a Dimensão Profissional, que aborda aspectos relativos às condições de trabalho, à autonomia pedagógica, ao reconhecimento e à motivação; e a Dimensão Institucional, que investiga o ambiente escolar, as relações interpessoais e os mecanismos de apoio oferecidos pela instituição. Na versão original, o instrumento era composto por 15 questões abertas, distribuídas entre essas três dimensões.

### **Seleção e convite aos juízes**

Para a validação do conteúdo, recorreu-se ao julgamento por um comitê de juízes, procedimento amplamente utilizado na área da saúde e das ciências sociais para verificar se os itens de um instrumento representam adequadamente o construto que pretendem medir (Alexandre; Coluci, 2011). O painel de juízes foi composto por sete integrantes, selecionados de forma intencional para agregar diferentes perspectivas sobre o objeto de estudo: cinco eram docentes e

pesquisadores do Ensino Superior, que contribuíram com o rigor teórico-metodológicos e dois eram professores atuantes na Educação Básica, que trouxeram a vivência prática da realidade escolar, público-alvo a quem o instrumento se destina.

Os convites foram enviados individualmente e, após a aceitação, os juízes receberam o instrumento acompanhado de uma planilha de avaliação estruturada. Cada questão deveria ser pontuada a partir de uma Escala Likert de quatro pontos, considerando três critérios: clareza (se a questão estava formulada de modo compreensível), pertinência (se o item era adequado ao objetivo da pesquisa) e adequação vocabular (se a linguagem utilizada era apropriada ao público-alvo). A escala adotada variou de 1 (inadequado) a 4 (muito adequado), conforme proposto por Pasquali (2010).

### **Cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC)**

O IVC foi calculado para cada questão e para cada aspecto avaliado a partir da proporção de juízes que atribuíram pontuação 3 ou 4 (categorias "adequado" e "muito adequado") em relação ao total de participantes do comitê. Questões que não atingiram esse patamar foram consideradas passíveis de reformulação.

A média geral das avaliações por juiz foi calculada considerando os três aspectos em conjunto para cada questão, permitindo identificar tanto o perfil de resposta dos juízes quanto a validade de conteúdo global do instrumento como um todo.

### **Processo de revisão e segunda rodada de avaliação**

Com base nas sugestões recebidas e nos índices obtidos na primeira rodada, o grupo procedeu à revisão do instrumento. Ao todo, oito questões foram reformuladas, incorporando os apontamentos dos juízes quanto à clareza da linguagem, à delimitação do escopo das perguntas e ao vocabulário empregado. Algumas questões foram desmembradas para evitar a sobreposição de temas em um mesmo enunciado; outras tiveram sua redação simplificada para facilitar a compreensão por parte dos respondentes.

O instrumento revisado foi reenviado aos juízes para uma segunda rodada de

avaliação. Nessa etapa, responderam quatro dos sete participantes originais (identificados nos resultados como J1, J3, J4 e J7), número considerado suficiente para a análise, dado o elevado nível de concordância registrado.

## RESULTADOS DA AVALIAÇÃO REALIZADA PELOS JUÍZES E DISCUSSÃO

Os dados coletados na primeira rodada foram organizados em duas tabelas complementares. A Tabela 1 apresenta as médias por juiz e por questão, calculadas a partir das pontuações atribuídas aos três aspectos avaliados (clareza, pertinência e vocabulário).

**Tabela 1** — Médias por juiz na primeira rodada de avaliação

Questão	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	Média
1	4,00	3,33	2,66	4,00	2,00	2,00	3,33	3,04
2	3,66	3,33	3,66	3,00	2,00	4,00	3,66	3,33
3	3,66	3,33	4,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,14
4	4,00	3,33	4,00	4,00	2,00	4,00	3,66	3,57
5	4,00	3,33	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,61
6	4,00	3,33	3,33	3,00	2,00	1,00	4,00	2,95
7	4,00	3,33	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,04
8	4,00	3,33	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,47
9	3,33	3,66	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,14
10	4,00	3,33	4,00	3,00	2,00	4,00	3,66	3,42
11	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	4,00	3,00
12	4,00	4,00	3,33	3,00	2,00	4,00	3,66	3,42
13	4,00	3,33	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,04
14	4,00	3,33	3,00	3,00	2,00	4,00	3,66	3,28
15	3,33	3,33	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,52
<b>Média</b>	<b>3,86</b>	<b>3,44</b>	<b>3,66</b>	<b>3,26</b>	<b>2,06</b>	<b>2,73</b>	<b>3,84</b>	

Fonte: elaborada pelos autores (2026).

A análise da Tabela 1 revela uma variação considerável entre os membros do comitê. Os juízes J1 e J7 apresentaram as médias mais elevadas (3,86 e 3,84, respectivamente), indicando alta concordância com a adequação das questões. Em contraste, o J5 registrou a menor média geral (2,06), demonstrando maior criticidade em relação ao instrumento como um todo. O J6 também pontuou abaixo da média dos demais juízes (2,73), e suas avaliações foram particularmente impactantes em questões como a 3, a 6, a 7, a 9 e a 11, nas quais atribuiu pontuação 1.

Esse perfil de avaliação mais exigente por parte de alguns juízes é, em certa medida, esperado e desejável: a diversidade de perspectivas no painel contribui para identificar fragilidades que passariam despercebidas em avaliações mais homogêneas. Cabe ressaltar que a questão 1 "Como você se sente em relação à sua profissão atualmente?" obteve a menor média geral entre todas (3,04). Esse resultado pode ser atribuído, ao menos em parte, à sua formulação inicial, que concentrava em um único enunciado aspectos afetivos e cognitivos que, por sua natureza, demandam abordagens distintas.

A Tabela 2 apresenta as médias desagregadas por aspecto (clareza, pertinência e vocabulário) para cada questão, o que permite uma leitura mais fina das dimensões que demandavam maior atenção.

**Tabela 2** — Médias por aspecto avaliado na primeira rodada.

<b>Questão</b>	<b>Clareza</b>	<b>Pertinência</b>	<b>Vocabulário</b>	<b>Média por questão</b>
1) Como você se sente em relação a sua profissão atualmente?	2,57	3,57	3,14	3,09
2) O trabalho docente afeta a sua saúde física ou emocional? Como?	3,14	3,50	3,28	3,30
3) Você se sente realizado(a) como professor(a)? Em quais situações?	3,00	3,14	3,28	3,14
4) Você se sente estressado(a) no seu trabalho? Quais situações geram esse estresse?	3,28	3,71	3,71	3,57
5) Você já pensou em deixar a profissão? O que motivou esse pensamento?	3,42	3,71	3,71	3,61
6) Você considera adequadas suas condições de trabalho? O que mais interfere nelas?	2,85	3,14	2,85	2,94
7) Você tem autonomia para tomar decisões pedagógicas? Em quais situações?	2,85	3,14	3,14	3,04
8) Você participa de formações ou capacitações? Elas atendem suas necessidades?	3,28	3,57	3,57	3,47
9) Você se sente reconhecido(a) pelo seu trabalho? Por quem?	2,85	3,28	3,14	3,09
10) As exigências da profissão afetam sua motivação? Quais exigências mais impactam?	3,14	3,57	3,57	3,42
11) Como você avalia o ambiente de trabalho na sua escola?	3,00	3,00	3,00	3,00
12) Como são suas relações com colegas, gestão, alunos e famílias?	3,14	3,57	3,57	3,42
13) Você recebe apoio da escola quando enfrenta dificuldades? Em quais situações?	2,71	3,28	3,14	3,04
14) Mensagens de trabalho fora do horário de expediente são frequentes? Como você lida com isso?	2,85	3,57	3,42	3,28
15) Quais aspectos da escola mais influenciam sua satisfação ou insatisfação profissional?	3,28	3,71	3,57	3,52
<b>Média total por aspecto</b>	<b>3,02</b>	<b>3,43</b>	<b>3,33</b>	<b>3,26</b>

Fonte: elaborada pelos autores (2026).

Os resultados da Tabela 2 evidenciam que o aspecto "pertinência" obteve a maior média total entre os três critérios avaliados (3,43), o que indica que os juízes reconheceram, de modo geral, a relevância das questões para o construto investigado. O aspecto "clareza", por sua vez, registrou a menor média (3,02), sinalizando que parte das questões precisava de ajustes na formulação para garantir que os respondentes as compreendessem da maneira pretendida pelos pesquisadores.

As questões com os menores índices de clareza foram a 1 (2,57), a 6 (2,85), a 7 (2,85), a 9 (2,85) e a 13 (2,71). Em todas elas, os juízes apontaram, em suas observações qualitativas, que os enunciados poderiam ser interpretados de formas diferentes por respondentes com distintos perfis formativos. Essa constatação orientou diretamente as revisões realizadas entre as duas rodadas.

## **Revisão do instrumento**

A partir das avaliações quantitativas e das observações qualitativas registradas pelos juízes, o grupo procedeu à reformulação de oito das quinze questões originais. As principais alterações envolveram: o desmembramento de questões que reuniam mais de um eixo temático em um único enunciado; a substituição de termos ambíguos ou demasiadamente técnicos por expressões mais acessíveis; e o acréscimo de complementos que delimitam melhor o escopo da pergunta, reduzindo a margem de interpretação.

A questão 1, por exemplo, passou de "Como você se sente em relação à sua profissão atualmente?" para "Como você percebe sua profissão no momento atual, considerando seus sentimentos e desafios atribuídos à sua prática?". Essa reformulação tornou explícitos os elementos que a questão pretendia investigar, diminuindo a ambiguidade do enunciado original. De modo análogo, a questão 6 foi reescrita para deixar mais claros os aspectos estruturais, institucionais e relacionais, que os respondentes deveriam considerar ao avaliar suas condições de trabalho.

As questões foram organizadas, na versão revisada, em três blocos correspondentes às dimensões do instrumento: Dimensão Pessoal (questões 6 a 10), Dimensão Profissional (questões 11 a 15) e Dimensão Institucional (questões 16 a 20). Essa reestruturação, além de conferir maior organicidade ao instrumento, facilitou a leitura e o preenchimento por parte dos futuros respondentes.

## **Segunda rodada de revisão do instrumento**

Após as reformulações, o instrumento revisado foi submetido a uma segunda rodada de avaliação. Participaram desta etapa quatro dos sete juízes originais: J1, J3, J4 e J7. Os resultados estão apresentados na Tabela 3.

**Tabela 3** — Médias por juiz na segunda rodada de avaliação

<b>Questão</b>	<b>J1</b>	<b>J3</b>	<b>J4</b>	<b>J7</b>	<b>Média</b>
1	3,66	2,66	4,00	4,00	3,58
2	3,66	3,66	3,00	3,66	3,33
3	3,00	3,33	3,00	4,00	3,25
4	4,00	4,00	4,00	3,66	3,57
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
8	4,00	4,00	3,00	4,00	3,75
9	4,00	3,66	4,00	4,00	3,91
10	4,00	4,00	3,00	3,66	3,66
11	3,33	3,33	4,00	4,00	3,66
12	4,00	3,33	3,00	3,66	3,50
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
14	3,66	3,66	4,00	4,00	3,83
15	3,33	4,00	4,00	4,00	3,83
<b>Média</b>	<b>3,77</b>	<b>3,70</b>	<b>3,66</b>	<b>3,90</b>	

**Fonte:** elaborada pelos autores (2026).

Os resultados da segunda rodada demonstram uma evolução significativa em relação à primeira. Todas as médias individuais dos juízes superaram o patamar de 3,60, com destaque para J7, que registrou a maior média geral (3,90), seguida por J1, com 3,77. Essa elevação nos índices reflete diretamente o trabalho de revisão realizado entre as duas rodadas.

Questões que haviam apresentado baixo desempenho na primeira rodada mostraram recuperação expressiva. A questão 6, por exemplo, reformulada para abordar de forma mais específica as condições de trabalho e seus fatores intervenientes, alcançou média 4,00 na segunda avaliação, com os quatro juízes atribuindo a pontuação máxima. Resultado semelhante foi obtido pelas questões 7 e 13, que também atingiram média 4,00.

Apenas a questão 3 permaneceu com índice ligeiramente inferior aos demais (3,25), ainda assim acima do patamar de referência adotado. Esse resultado sugere que, embora a reformulação tenha sido satisfatória, o item pode se beneficiar de

ajustes adicionais em eventuais aplicações futuras do instrumento.

De modo geral, os dados da segunda rodada confirmam que o processo de revisão colaborativa, orientado pelos apontamentos dos juízes e ancorado em critérios metodológicos claros, produziu um instrumento mais robusto e com maior validade de conteúdo do que a versão preliminar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso de elaboração e validação do questionário sobre mal-estar docente aqui descrito ilustra como a construção de instrumentos de pesquisa pode ser, ela própria, um processo formativo relevante. Ao longo das diferentes etapas, desde o alinhamento conceitual inicial até a análise dos resultados das duas rodadas de avaliação, o grupo de doutorandos foi levado a aprofundar sua compreensão sobre o fenômeno investigado e sobre os desafios metodológicos envolvidos na sua mensuração.

Os resultados obtidos indicam que o instrumento alcançou níveis satisfatórios de validade de conteúdo, com IVC acima do patamar de referência na grande maioria das questões após as revisões realizadas. A evolução dos índices entre as rodadas corrobora com a interlocução com o comitê de juízes, quando pautada pela sistemática rigorosa e pela permeabilidade às críticas, consolida-se como estratégia indispensável para o aprimoramento de instrumentos de pesquisa.

Reconhecemos, contudo, que o instrumento apresenta limitações que precisam ser consideradas em seus usos futuros. A redução no número de juízes participantes na segunda rodada (de sete para quatro) pode ter restringido a amplitude das perspectivas capturadas. Além disso, por se tratar de um questionário composto de questões abertas, a análise dos dados coletados demandará um tratamento qualitativo criterioso, que contemple a diversidade de experiências e contextos dos respondentes.

# REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 7, p. 3061-3068, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/5vBh8PmW5g4Nqxz3r999vrn/?lang=pt> Acesso em mai. 2026.

BOICKO, Giovana. Mal-estar na docência: explorando fatores associados e impactos na qualidade da educação. Universidade Federal de Santa Maria. **Revista Educação**, Santa Maria, v. 51, 2026. Disponível em: [Periódicos UFSM](#). Acesso em: 2 maio 2026.

COLLIE, Rebecca J. The Tripartite Occupational Well-Being Scale: evidence of validity among teachers. **Journal of Psychoeducational Assessment**, v. 42, n. 1, p. 46–59, 2024.

DERONCELE-ACOSTA, *et al.* Employee Well-Being Scale for Teachers in Latin America (EWBTS-LATAM). **SAGE Open**, v. 15, n. 1, 2025. Disponível em: [DOI do artigo](#). Acesso em: 6 maio 2026.

DIENER, Ed. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542–575, 1984.

FRANCO, Aline Fonseca; MURGO, Camélia Santana; COSTA FILHO, José de Oliveira. Implicações do contexto de trabalho no bem-estar docente: uma revisão de escopo. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 2163–2172, 2022.

MAGALHÃES, Rafael de Lima *et al.* Mal-estar docente em professores de Educação Física: revisão sistemática (2017–2022). **Revista Didática Sistêmica**, Rio Grande, v. 24, n. 2, p. 1–15, 2022.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

MORANDINI, Alberto A.; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. Uma revisão sobre qualidade de vida e bem-estar de docentes. **Revista Laborativa**, Bauru, v. 10, n. 1, p. 1–15, 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **World mental health report: transforming**

**mental health for all.** Genebra: OMS, 2022.

OZELAME, Ana Caroline Longhi; PESSOTTO, Ana Paula; COSTA, Carlos. Exaustão, engajamento e bem-estar: um perfil do professor nas diferentes redes de ensino. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 34, n. 1, p. 1–20, 2025.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

POUBEL, Lucas; SINCORÁ, Larissa Alves; BRANDÃO, Marcelo Moll. Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: reflexões e agenda de pesquisa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 1–18, 2022.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: definitions, theory, practices, and future directions. **Contemporary Educational Psychology**, v. 73, 2023.

RYFF, Carol D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069–1081, 1989.

SILVA, José de Oliveira da; SILVA, Francisca Maria da; SILVA, Francisco de Oliveira da. O impacto da saúde na qualidade de vida e bem-estar geral das pessoas. **Revista FT**, v. 29, ed. 141, dez. 2024. DOI: 10.69849/revistaft/pa10202412220853. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-impacto-da-saude-na-qualidade-de-vida-e-bem-estar-geral-das-pessoas/>. Acesso em: 15 maio 2026.

# QUESTIONÁRIO MAL-ESTAR DOCENTE



## 1 Dados Sociodemográficos

Idade:

20 a 29 anos       30 a 39 anos       Mais de 40 anos

Sexo

Feminino       Masculino

Estado Civil

Com companheiro (a)       Sem companheiro (a)

Você tem filhos? Se sim, quantos?

Não       Sim, \_\_\_\_\_ filhos.

Tempo de atuação na docência

0 a 10 anos       11 a 20 anos       21 anos ou mais

Etapa da Educação Básica em que atua:

Infantil       Fundamental I       Fundamental II       Ensino Médio

Tipo de Vínculo

Efetivo       Contrato Temporário       Outro \_\_\_\_\_

Número de escolas em que atua

1       2       3 ou mais.

Carga horária semanal de trabalho

Até 20h/a       21 a 40h/a       41h/a ou mais

Nível de escolaridade:

Graduação       Especialização       Mestrado       Doutorado

Renda Mensal proveniente da docência (em salários mínimos)

Até 2 salários       3 a 5 salários       Acima de 5 salários

## 2 Dimensão Pessoal



Como você percebe sua profissão no momento atual, considerando seus sentimentos e desafios atribuídos à sua prática?

---

---

---

---

O trabalho docente afeta a sua saúde física ou emocional? Como?

---

---

---

---

Quais experiências na docência têm contribuído para seu sentimento de realização profissional? Há também situações que limitam essa realização?

---

---

---

---

Você se sente estressado(a) no seu trabalho? Quais situações geram esse estresse?

---

---

---

---

Você já pensou em deixar a profissão? O que motivou esse pensamento?

---

---

---

---



### 3 Dimensão Profissional



Como você percebe suas condições de trabalho e quais aspectos (estruturais, institucionais e relacionais) mais interferem nelas?

---

---

---

---

Você participa de formações ou capacitações? Elas atendem suas necessidades?

---

---

---

---

Como você avalia sua autonomia para tomar decisões pedagógicas (como metodologias, avaliação e organização do ensino) e em quais situações ela se concretiza ou encontra limites?

---

---

---

---

Você se sente reconhecido(a) pelo seu trabalho? De que forma? Relate alguma situação em que você teve reconhecimento.

---

---

---

---

As exigências da profissão afetam sua motivação? Quais exigências mais impactam?

---

---

---

---



## 4 Dimensão Institucional

4.1 As exigências da profissão afetam sua motivação? Quais exigências mais impactam?

---

---

---

---

4.2 Como são suas relações com colegas, gestão, alunos e famílias?

---

---

---

---

4.3 Com que frequência você recebe mensagens ou demandas de trabalho fora do horário de expediente e de quem elas geralmente partem (gestão, colegas, famílias)? Como você lida com essas situações e quais impactos percebe na sua rotina?

---

---

---

---

4.4 Quando você enfrenta dificuldades no trabalho docente, que tipos de apoio recebe da escola (gestão, colegas, equipe pedagógica)?

---

---

---

---

4.5 Quais aspectos da escola mais influenciam sua satisfação ou insatisfação profissional?

---

---

---

---

