

<http://dx.doi.org/10.18222/ee.v30i74.6033>

# ASPECTOS DA PROFISSÃO DOCENTE NO BRASIL: ANÁLISES EXPLORATÓRIAS DO PISA 2015

CARLA BARROSO DA COSTA<sup>I</sup>

MARCELLA LAUREANO PROTTIS<sup>II</sup>

## RESUMO

*O presente artigo analisa a associação existente entre diferentes variáveis da profissão docente: o engajamento profissional afetivo dos docentes, a satisfação no trabalho, as interações com colegas e direção da escola, a percepção sobre as condições de trabalho e o desejo de tornar-se professor. Para isso, utilizam-se as respostas dos docentes de Português (N = 1.346) e de Matemática (N = 816) ao questionário do professor aplicado pelo Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa 2015). O estudo revela quão importantes são as interações estabelecidas na escola e a percepção positiva dos docentes em relação à carreira para a satisfação no trabalho e o engajamento profissional. Os resultados contribuem para o processo de discussão sobre as políticas de valorização do docente.*

**PALAVRAS-CHAVE** PRÁTICA DOCENTE • VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR • PISA • REGRESSÃO LINEAR.

<sup>I</sup> Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal-QC, Canadá; <http://orcid.org/0000-0002-6475-9388>; [barroso\\_da\\_costa.carla@uqam.ca](mailto:barroso_da_costa.carla@uqam.ca)

<sup>II</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), Brasília-DF, Brasil; <http://orcid.org/0000-0002-4250-0295>; [mammlaureano@gmail.com](mailto:mammlaureano@gmail.com)

## ASPECTOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN BRASIL: ANÁLISIS EXPLORATORIOS DEL PISA 2015

### RESUMEN

*El presente artículo analiza la asociación existente entre distintas variables de la profesión docente: el compromiso profesional afectivo de los docentes, la satisfacción en el trabajo, las interacciones con colegas y dirección de la escuela, la percepción sobre las condiciones laborales y el deseo de convertirse en profesor. Para ello, se utilizan las respuestas de los docentes de Portugués (N=1.346) y de Matemáticas (N= 816) al cuestionario del profesor aplicado por el Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa 2015). El estudio revela cómo son importantes las interacciones establecidas en la escuela y la percepción positiva de los docentes en relación a la carrera para la satisfacción laboral y el compromiso profesional. Los resultados contribuyen para el proceso de discusión sobre las políticas de valorización del docente.*

**PALABRAS CLAVE** PRÁCTICA DOCENTE • VALORIZACIÓN DEL PROFESOR • PISA • REGRESIÓN LINEAL.

## ASPECTS OF THE TEACHING PROFESSION IN BRAZIL: EXPLORATORY ANALYSES OF PISA 2015

### ABSTRACT

*This paper analyzes the association between different variables of the teaching profession: professional affective engagement, job satisfaction, interactions with peers and school management, perceptions about working conditions and the desire to become a teacher. To that end, we use the answers of Portuguese (N = 1,346) and Mathematics (N = 816) teachers to the teacher questionnaire administered by the Program for International Student Assessment (Pisa 2015). The study reveals that interactions in school and teachers' positive perception about the career are very important for job satisfaction and professional engagement. Results contribute to the discussion process about teacher recognition policies.*

**KEYWORDS** TEACHER PRACTICE • TEACHER RECOGNITION • PISA • LINEAR REGRESSION.

## INTRODUÇÃO

No Brasil, país de dimensões continentais, os dados do Censo Escolar 2015 (BRASIL, 2016) apresentam números impressionantes: aproximadamente 2,2 milhões de professores atuam em todo o país, dos quais cerca de 500 mil direcionam-se ao ensino médio. Para se ter ideia da dimensão desses dados, o número de docentes no Brasil chega a ser maior do que a população de muitos países (ATLAS DES POPULATIONS ET PAYS DU MONDE, s.d.). As estatísticas impressionam também em relação à remuneração dos professores. No ano de 2014, os docentes brasileiros das redes públicas de ensino com carga horária de trabalho de 40 horas semanais receberam, em média, R\$ 3.335,06 mensais (BRASIL, 2017). Esse salário, que representa aproximadamente 12 mil dólares americanos por ano, mostra-se bem abaixo dos resultados apresentados pelo relatório da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), *Education at a Glance* (OCDE, 2017), cuja média salarial dos professores dos países-membros é de aproximadamente 32 mil dólares americanos.

O cenário apresentado sugere que a carreira docente enfrenta inúmeros desafios cotidianos, os quais fazem com que, ano a ano, muitos professores deixem a profissão, seja em busca de melhores oportunidades, seja em função

de problemas de saúde relacionados à própria atividade profissional. Essa realidade acarreta sérias consequências ao bom desempenho dos sistemas educacionais, como a escassez de docentes capacitados ou a falta de professores qualificados em determinadas áreas do conhecimento.

Em relatório publicado em 2007, a OCDE destacava a importância do professor para o sucesso da implementação das políticas educacionais que visavam à melhoria dos sistemas escolares. Naquele momento, o relatório sugeria estratégias para atrair e reter professores, de modo a promover o êxito escolar dos alunos. Além de ampliar o debate acerca de experiências exitosas no que tange à contratação e retenção de docentes, o relatório também apontava para os desafios que envolviam os processos de recrutamento de bons professores, sobretudo nos países em que a profissão não era valorizada. No entanto, mais de dez anos depois de publicado, constata-se que as discussões apresentadas pelo relatório da OCDE ainda são bastante atuais. Hoje em dia, o desempenho da profissão se constitui em verdadeiro desafio, permeado por decisões que pouco valorizam a docência, de modo que cada vez menos jovens são atraídos para essa carreira (BAUER; CASSETTARI; OLIVEIRA, 2017).

Apesar do papel fundamental exercido pelo professor no processo educacional, muitos estudos têm mostrado que, de forma geral, o exercício da docência constitui atividade das mais estressantes, especialmente porque, via de regra, não conta com condições minimamente adequadas para seu regular desempenho (PARKER *et al.*, 2012). A insuficiência dos recursos destinados à remuneração, as turmas numerosas, os desafios crescentes relacionados aos processos de inclusão, as múltiplas tarefas que abrangem o planejamento e a apresentação das aulas, a gestão de classe e as tarefas administrativas, entre outros, devem ser aspectos largamente discutidos e analisados no desenvolvimento do planejamento e da execução de políticas públicas voltadas à educação (GATTI; BARRETTO, 2011; PAPI; MARTINS, 2010; NEVES; SILVA, 2006; TARDIF, 2012; MAROY; MATHOU, 2014; MAROY; VOISIN, 2014).

Sem entrar na discussão sobre a qualidade da formação inicial, aspecto não aprofundado na presente pesquisa, mas destacado em estudos sobre a profissão docente (GATTI; BARRETTO, 2009; LOUZANO *et al.*, 2010), as competências oriundas da capacitação inicial, assim como os aspectos ligados às condições de trabalho, são inegavelmente fatores que contribuem para a motivação (ou desmotivação) do professor no desempenho de suas atividades laborais, podendo interferir em seu engajamento ou desengajamento em relação à profissão (MUKAMURERA; BALLEUX, 2013; KARSENTI; COLLIN; DUMOUCHEL, 2013).

O abandono de uma profissão não se dá por acaso. Ele é o termo final de um processo de desinteresse gradual e evolutivo pela carreira e da construção de uma visão negativa acerca das atividades profissionais que esta implica. No caso dos professores, esse processo culmina, num primeiro momento, com a perda de motivação para a realização das atividades e, num segundo momento, com a decisão de mudar de profissão e também com a queda da qualidade do ensino, como explica Masson (2017, p. 853):

[...] a decisão por abandonar a profissão é bastante problemática porque envolve um processo que vai desvinculando o sujeito da atividade que desenvolve pela insatisfação que se acumula ao longo da carreira. Isso talvez explique o fato de que a decisão em abandonar a profissão aconteça baseada em mais de um motivo.

No entanto, apesar das inúmeras barreiras e dos grandes desafios impostos pela profissão docente, muitos professores decidem permanecer na profissão por laços afetivos que os unem à carreira e fazem com que se sintam envolvidos com as tarefas docentes. Nesse sentido, vários estudos apontam para a importância de se construir uma visão positiva do trabalho quando se pretende uma experiência profissional harmoniosa e a permanência na atividade docente (BRZEZINSKI, 2014; GAUTHIER; BISSONNETTE; RICHARD, 2009; MUKAMURERA; BALLEUX, 2013; KARSENTI; COLLIN; DUMOUCHEL, 2013). Paralelamente, pesquisas têm procurado medir a contribuição de diversos aspectos ligados à docência para o engajamento profissional dos professores, tais como as experiências emocionais positivas, o sentimento de competência e a satisfação com as condições do trabalho, sugerindo que esses aspectos sejam levados em consideração nas discussões públicas sobre o desenvolvimento e a valorização da profissão docente (KAMANZI; BARROSO DA COSTA; NDINGA, 2017).

O objetivo deste artigo consiste em proceder a uma análise da profissão docente no Brasil, colocando o engajamento profissional afetivo dos professores no centro das discussões e associando-o aos seguintes fatores já estudados em diversas pesquisas internacionais: satisfação no trabalho, percepção sobre as condições de trabalho, desejo de tornar-se professor, bem como a interação com colegas e direção da escola. Cabe aqui ressaltar, no entanto, que o engajamento profissional é um construto complexo e que os fatores estudados não esgotam as discussões sobre o fenômeno, pelo contrário, abrem portas a inúmeras análises futuras.

## **ENGAJAMENTO PROFISSIONAL AFETIVO**

Oriundo da psicologia organizacional, o conceito de engajamento profissional está relacionado a “sentimentos de envolvimento, lealdade e vínculo com a profissão” (LLAPA-RODRIGUEZ; TREVIZAN; SHINYASHIKI, 2008, p. 486). O conceito surge como contraponto ao esgotamento profissional (*burnout*), refletindo a visão positiva que o trabalhador tem de seu ofício.

Diversos autores mencionam o caráter multidimensional do engajamento profissional, citando geralmente três dimensões que se alinham na formação desse conceito: afetiva (fruto de uma ligação emocional com a profissão, que inclui sentimentos de prazer e satisfação); normativa (na qual o sujeito se sente obrigado a permanecer na profissão por achar que é o que a sociedade espera dele); e, por fim, calculativa (na qual há o sentimento de estar ligado à profissão pelo investimento financeiro e emocional já aplicado nela e que pode ser perdido se a carreira for abandonada). Entre essas três dimensões, estudos têm demonstrado que o envolvimento afetivo assume papel preponderante na explicação do construto do engajamento profissional dos professores, o que significa dizer que as relações de afeto constituem o alicerce do compromisso do professor com a carreira docente (CHONG; LOW, 2009).

No que tange aos fatores que podem contribuir para o engajamento profissional afetivo, a literatura tem apontado alguns mais comumente analisados: as condições de trabalho (remuneração, número de alunos por turma, horas de trabalho por semana, etc.), as experiências emocionais vividas pelo professor em classe e o sentimento de competência (BARROSO DA COSTA; LOYE, 2016). No caso desta pesquisa, os fatores analisados e associados ao engajamento profissional afetivo são a satisfação no trabalho, a percepção sobre as condições de trabalho, o desejo de tornar-se professor, bem como a interação com colegas e direção da escola. Esses fatores são detalhados a seguir.

### **Satisfação no trabalho**

Tradicionalmente, a satisfação no trabalho é definida como um estado emocional positivo que resulta da estima pessoal pelo trabalho como um todo ou por um de seus aspectos. Reconhecida como a expressão de prazer do indivíduo em relação ao trabalho que ele exerce, a satisfação é um importante vínculo afetivo do profissional com seu trabalho, sendo fonte de reconhecimento, de realização e de bem-estar (ANDRADE; KILIMNIK; PARDINI, 2011; LENT; BROWN, 2006). Nesse sentido, a satisfação no trabalho é um conceito influenciado por aspectos intrínsecos e extrínsecos, oriundo de uma percepção pessoal, ou seja, de uma apreciação individual sobre as atividades

profissionais realizadas (LENT; BROWN, 2008), percepção que varia segundo as circunstâncias de trabalho experimentadas ao longo do tempo.

Apesar de ser um fenômeno complexo, inúmeras pesquisas buscam medir o grau de satisfação no trabalho, bem como sua relação com diversos outros aspectos ligados à atividade profissional. Essas pesquisas apresentam resultados que convergem com conclusão semelhante: a de que a satisfação no trabalho constitui um fator essencial para a realização eficiente das atividades laborais, sendo propulsora de atitudes positivas de enfrentamento dos desafios impostos pela profissão (GAZZOTTI; CODO, 2002; MARQUEZE; MORENO, 2005). As relações entre a satisfação no trabalho e o engajamento do profissional com a carreira mostram-se já bem documentadas e divulgadas em contextos nacional e internacional (ANDRADE; KILIMNIK; PARDINI, 2011; COOPER-HAKIN; VISWESVARAN, 2005; MAYNARD; JOSEPH, 2008; RHOADES; EISENBERGER, 2002).

### **Percepção sobre as condições de trabalho**

No que diz respeito às atividades laborais dos professores, têm-se por condições de trabalho as circunstâncias sob as quais as capacidades físicas, cognitivas e afetivas dos docentes são mobilizadas para atingir os objetivos da produção escolar (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

Sabe-se que o surgimento de uma nova economia do conhecimento trouxe grandes mudanças nas condições de trabalho dos professores. Novas formas de emprego, distintas daquelas chamadas “tradicionais”, surgiram e parecem irreversíveis: contratos temporários, empregos ocasionais e, muitas vezes, de meio expediente são parte da realidade com a qual os profissionais da educação precisam lidar atualmente (BARROSO DA COSTA, 2014). Somam-se a isso fatores discutidos em todas as ocasiões em que a qualidade da educação está em pauta, como a precariedade e a intensificação do trabalho, a inadequação das infraestruturas disponibilizadas, a falta de recursos didáticos, a diminuição de recursos humanos nas escolas e a exigência de atualização cada vez mais dependente do salário do próprio professor (CRUZ; LEMOS, 2005).

Todos esses fatores indicam a necessidade de se compreender de que maneira eles se associam ao interesse em permanecer ou deixar a profissão docente. Pesquisas têm indicado que fatores associados à condição do trabalho contribuem para o engajamento ou para o desengajamento profissional (ANARI, 2012; MCCARTHY *et al.*, 2011). Os resultados dessas pesquisas apontam para o fato de que a adaptação situacional a certas circunstâncias de trabalho orienta o desejo de persistir ou de abandonar a carreira docente.

## **Relações interpessoais no ambiente escolar**

É inegável que as relações interpessoais são importantes no exercício da profissão docente. Ensinar requer contato humano e capacidade de interagir com diversos agentes da comunidade escolar. Parte constituinte do construto conhecido como “competência social”, a interação é a habilidade de agir em conformidade aos ideais de um grupo, a capacidade de cooperar e de respeitar as posições dos outros, assim como a capacidade de se sensibilizar ao que as pessoas vivem e sentem no ambiente de trabalho (DROZDA-SENKOWSKA *et al.*, 2003).

As relações humanas no trabalho tornaram-se o foco de discussões e passaram a ser estudadas de maneira sistemática a partir de 1930, quando as pesquisas sobre a satisfação no trabalho começaram a ser largamente divulgadas. Inúmeros estudos apontam para o fato de que a satisfação no trabalho é fortemente influenciada pelas relações interpessoais que se produzem no ambiente escolar (BARROSO DA COSTA, 2014; PORTELANCE; MARTINEAU; MUKAMURERA, 2014). Outros estudos indicam também que as relações interpessoais constituem um importante preditor do engajamento profissional afetivo dos docentes (DUCHESNE; SAVOYE-ZJAC, 2005; KLASSEN; SÜNDÜS; DURKSEN, 2013).

No que tange às relações entre professores e direção de escola, pesquisas sugerem que o fato de os diretores de escola possibilitarem o diálogo junto aos professores, tanto no que se refere às decisões pedagógicas como às administrativas, aumenta o sentimento de participação dos docentes na vida escolar e, conseqüentemente, sua satisfação no trabalho e engajamento profissional (MAROY, 2006; MUKAMURERA; BALLEUX, 2013).

Já no que tange à relação com seus colegas de profissão, destaca-se o fato de que bons relacionamentos entre pares favorecem a construção de laços de confiança (RAPOSO; MACIEL, 2005). Tais laços constituem fator importante para que o docente desenvolva uma visão positiva de sua profissão, sobretudo aqueles de ingresso recente na carreira, que se sentem acolhidos por profissionais mais experientes. Como argumentam Portelance, Martineau e Mukamurera (2014), o desenvolvimento profissional e a solidificação do docente na carreira compõem-se de momentos distintos entre os quais está a fase de inserção na carreira, na qual a relação com colegas é, como já apontado, fator de destacada importância.

## **Desejo de tornar-se professor**

A escolha profissional resulta de uma decisão subjetiva, da vocação e/ou aptidão para dedicar-se a uma certa área do conhecimento, mas também da imagem socialmente construída de uma determinada carreira (FEIJOO; MAGNAN, 2012). No caso específico da profissão docente, estudos indicam que a escolha

da carreira está muito relacionada a aspectos afetivos e que muitos professores veem o ofício como um sacerdócio (MASSON, 2017; GATTI; BARRETTO, 2009). A esse respeito, a escolha profissional recai sobre fatores intrínsecos como o gosto pela profissão, que é relacionado ao interesse em partilhar conhecimentos e ensinar (RABELO, 2010). Nessa direção, Sales e Chamon (2011) apresentam dados de uma pesquisa na qual se buscou mapear as motivações pela escolha da profissão docente entre 964 alunos matriculados no primeiro ao quinto semestre do curso de Pedagogia em uma instituição de ensino superior. Segundo as autoras (SALES; CHAMON, 2011), a maioria das pessoas entrevistadas (entre 45 e 58%) relatou que os motivos para a escolha da profissão eram o desejo de melhorar a educação e o prazer em exercer a função.

Apesar de se tratar de uma carreira em que os motivos de ingresso permanecem relacionados a valores altruístas, estando fortemente ancorada na visão da possibilidade de transformação social, assim como na intenção de conquistar rapidamente certa autonomia financeira, atrair jovens para a carreira docente está se firmando como um dos maiores desafios a serem enfrentados no campo da educação no Brasil (OCDE, 2006; VALLE, 2006). A busca pela carreira docente é bastante peculiar no que concerne ao perfil dos estudantes que terminam o ensino médio e ingressam na universidade. Louzano *et al.* (2010) publicaram um estudo detalhado sobre a atratividade da carreira docente no Brasil. As conclusões desse trabalho apontam que alunos oriundos de escolas públicas eram os que mais ingressavam nos cursos de formação de professores. Ainda, o estudo constata que os estudantes dos cursos de formação tinham pior desempenho acadêmico e perfil socioeconômico mais baixo. Na pesquisa de Tartuce, Nunes e Almeida (2010), somente 31 (2%) dos 1.501 estudantes do ensino médio afirmam a intenção de ingressar no curso de Pedagogia ou outra licenciatura como primeira opção de faculdade.

## **METODOLOGIA**

### **Amostra**

O presente estudo utiliza os dados públicos do questionário aplicado aos professores pela enquete internacional Pisa 2015. O questionário conta com três grandes seções: a primeira, direcionada aos professores de todas as disciplinas, contendo dados sociodemográficos e informações gerais; a segunda, direcionada aos professores de Ciências; e a terceira e última, voltada aos docentes de todas as outras disciplinas.

No Brasil, o questionário foi respondido por 11.822 docentes das 27 unidades da Federação. No caso desta pesquisa, analisam-se as respostas dos professores de Português (N = 1.346) e de Matemática (N = 816), perfazendo uma amostra de aproximadamente 2 mil professores (N = 2.162). A escolha pelos professores de Português e Matemática deu-se em razão do desempenho dos alunos nessas duas importantes disciplinas quando comparado à média da OCDE. Segundo o relatório publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (BRASIL, 2016), o Brasil apresentou médias em Leitura ( $\bar{x} = 407$ ) e Matemática ( $\bar{x} = 377$ ) estatisticamente inferiores às médias da OCDE nessas duas áreas, com base nos dados do Pisa 2015:  $\bar{x}_{\text{leituraOCDE}} = 493$  e  $\bar{x}_{\text{matemáticaOCDE}} = 490$ .

### **Análise dos dados**

Inicialmente, realizaram-se análises descritivas com o objetivo de traçar um perfil da amostra escolhida. Com o intuito de diminuir o número de variáveis em estudo, análises fatoriais exploratórias foram desenvolvidas utilizando o método de extração de fatores por eixos principais, que assegura, por meio de combinações lineares, a redução de dados de forma a tornar as informações mais representativas. Para a interpretação das variáveis compostas, optou-se pela utilização da técnica de rotação ortogonal varimax, na qual os fatores são simplificados, ao mesmo tempo que há a maximização da variância dos coeficientes de saturação nos próprios fatores e entre as variáveis (SILVA JR., 2010). Ao todo, seis fatores foram identificados. A Tabela 1 mostra em detalhes as características gerais desses fatores, bem como a coerência interna dos itens, indicada pelo alfa de Cronbach ( $\alpha$ ).

O estudo utilizou a análise de agrupamentos ou análise de taxonomia (*two-step clusters analysis*), visando a identificar grupos homogêneos da amostra relacionados a dois fatores: (1) a percepção dos professores sobre as condições relacionadas ao corpo docente – qualidade e quantidade de professores na escola (correspondente à letra *e* na Tabela 1); e (2) as condições ligadas à infraestrutura física e material (correspondente à letra *f* na Tabela 1). No caso da presente pesquisa, que utilizou grande base de dados, contendo mais de 1.000 respondentes (NORUŠIS, 2010), optou-se pelo método *two-step*.

O resultado dessa análise apontou a presença de dois grupos de professores: os que apresentam uma visão mais positiva das condições de trabalho (57%) e os que apresentam uma visão menos positiva das condições de trabalho (43%). Assim, uma variável dicotômica foi criada, sendo o grupo 1 composto por professores que apresentam uma percepção mais negativa das condições de trabalho, enquanto o grupo 2 é composto por professores que apresentam uma visão mais positiva das condições de trabalho.

Por fim, além dos fatores apresentados na Tabela 1 e da variável dicotômica sobre a visão dos professores em relação às condições de trabalho, as análises também incluem uma segunda variável dicotômica, “desejo de tornar-se professor”, apresentando os seguintes grupos: grupo 1 – professores que desejavam seguir a carreira docente no final do secundário; e grupo 2 – professores que não desejavam exercer a docência no final do secundário. Essa variável foi retirada diretamente do questionário dos professores do Pisa 2015 (variável TC013: depois de completar o secundário, era seu objetivo seguir a carreira docente?).

**TABELA 1 - Características dos fatores identificados no estudo**

FATOR	ESCALA DE MEDIDA DOS ITENS	EXEMPLOS DE ITENS DO QUESTIONÁRIO	NÚMERO DE ITENS	MÉDIA (DESVIO-PADRÃO)	α DE CRONBACH
<b>(a)</b> Engajamento profissional	Discordo totalmente <b>(1)</b> a Concordo totalmente <b>(4)</b>	“Se eu pudesse escolher novamente, eu ainda escolheria trabalhar como professor” “As vantagens de ser professor superam as desvantagens”	4 itens	2,84 (0,69)	0,782
<b>(b)</b> Satisfação no trabalho	Discordo totalmente <b>(1)</b> a Concordo totalmente <b>(4)</b>	“Eu gosto de trabalhar nesta escola” “Eu recomendo esta escola como um bom lugar para trabalhar”	3 itens	3,32 (0,54)	0,805
<b>(c)</b> Interação com os colegas	Nunca <b>(1)</b> a Ao menos uma vez por semana <b>(6)</b>	“Observa as aulas de outros professores e dá <i>feedback</i> ” “Troca materiais de ensino com colegas”	8 itens	3,50 (1,10)	0,850
<b>(d)</b> Interação com a direção da escola	Discordo totalmente <b>(1)</b> a Concordo totalmente <b>(4)</b>	“A direção trata os docentes de maneira profissional” “A direção assegura o envolvimento dos professores nas decisões tomadas pela escola”	5 itens	3,13 (0,67)	0,911
<b>(e)</b> Condições relacionadas ao corpo docente	De modo algum <b>(1)</b> a Bastante <b>(4)</b>	“Falta de professores” “Professores pouco qualificados”	4 itens	1,99 (0,79)	0,811
<b>(f)</b> Condições ligadas à infraestrutura física e material	De modo algum <b>(1)</b> a Bastante <b>(4)</b>	“Falta de material didático” “Baixa qualidade da infraestrutura física”	4 itens	2,35 (0,94)	0,896

Fonte: Elaboração das autoras.

Testes de comparação de grupos (teste *t* de Student para amostras independentes) foram realizados, assim como duas análises de regressão linear, tendo como variáveis dependentes a satisfação no trabalho e o engajamento profissional. Todas as análises foram realizadas utilizando-se o *software* SPSS, versão 24 (IBM-CORPORATION, 2016).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os professores da amostra estudada apresentam faixa etária média de 40 anos e são, em sua maioria, mulheres (63,8%). Em relação ao tempo de profissão, têm, em média, 15 anos de carreira docente, sendo 7,6 anos de trabalho dedicados à escola onde se encontravam ao responderem o questionário do Pisa. Apresentam, ainda, um histórico de mobilidade organizacional com média de seis escolas diferentes ao longo da carreira. Em relação ao tipo de contrato e horas de trabalho na escola em que atuam, a maior parte dos docentes afirma possuir contrato permanente (76,3%). Sobre a formação, os docentes que responderam ao questionário possuem, em sua maioria, a graduação – bacharelado ou licenciatura (88,9%).

Dos professores de Português e Matemática, 63% indicaram intenção de seguir a carreira docente no final do secundário. Esse resultado se alinha à pesquisa de Gatti e Barretto (2009), que indica o interesse de 65% dos professores em seguir a carreira docente no Brasil. Com base em cruzamento de dados e comparação de médias (teste *t*), pode-se verificar que a intenção ou não de seguir a carreira docente ao final do ensino médio está estatisticamente associada aos quatro fatores em análise apresentados pela Tabela 2. Pode-se verificar, pela Tabela 2, que os docentes que desejavam ingressar na profissão ao término do secundário são os que apresentam, em média, maior engajamento profissional, maior satisfação no trabalho, uma relação mais harmônica com a direção da escola e maior interação com os colegas, se comparados com os docentes que afirmaram não ter tido intenção de seguir a carreira no final do secundário.

**TABELA 2 – Média (e erro padrão) de alguns dos fatores identificados no estudo para os dois grupos de professores definidos pela intenção prévia de seguir a carreira docente**

FATOR	INTENÇÃO DE SEGUIR A CARREIRA DOCENTE NO FINAL DO SECUNDÁRIO?		
	SIM	NÃO	COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS
<b>(a)</b> Engajamento profissional	2,99 (0,02)	2,58 (0,02)	p < 0,01
<b>(b)</b> Satisfação no trabalho	3,38 (0,01)	3,24 (0,02)	p < 0,01
<b>(c)</b> Interação com os colegas	3,64 (0,03)	3,29 (0,04)	p < 0,01
<b>(d)</b> Interação com a direção da escola	3,18 (0,02)	3,05 (0,03)	p < 0,01

Fonte: Elaboração das autoras.

Estudos indicam que muitas vezes a escolha pela profissão docente se deve a motivos que não se associam ao interesse pela carreira, mas, sim, à facilidade em ingressar nos cursos com processos seletivos menos concorridos (GATTI; BARRETTO, 2009). Para o grupo de docentes que não desejava a carreira docente no início do processo de formação, as experiências vividas ao longo da profissão podem ser relacionadas a trajetórias menos harmoniosas de trabalho quando comparadas às do grupo de docentes que afirmam ter ingressado na profissão por interesse em seguir nessa carreira.

No que se refere à percepção dos docentes sobre as condições de trabalho, 57% deles apresentaram uma visão que tende a ser positiva em relação às condições de trabalho, entre elas a qualidade dos materiais didáticos, a infraestrutura física, assim como a qualidade e a quantidade de recursos humanos nas escolas (professores, serviços de apoio, etc.). A Tabela 3 mostra que as interações entre colegas e direção da escola, assim como a satisfação no trabalho e o engajamento profissional, tendem a ser maiores, em média, para o grupo de professores que apresentam uma visão mais positiva das condições de trabalho.

No que tange às relações interpessoais, retomamos Mukamurera e Balleux (2013), que apontam os laços dos professores com a direção da escola como um dos aspectos ligados à permanência na carreira docente. As relações com os colegas professores também emergem na pesquisa conduzida por Maroy (2008) sobre o trabalho docente na Bélgica, ressaltando as interações com colegas como aspecto importante quando se tem em vista a satisfação no trabalho e a trajetória profissional harmoniosa.

**TABELA 3 – Média (e erro padrão) de alguns dos fatores identificados no estudo para os dois grupos de professores definidos pela sua percepção sobre as condições de trabalho**

FATOR	PERCEPÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO		
	POSITIVA	NEGATIVA	COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS
<b>(a)</b> Engajamento profissional	2,99 (0,02)	2,72 (0,02)	p < 0,01
<b>(b)</b> Satisfação no trabalho	3,48 (0,02)	3,20 (0,02)	p < 0,01
<b>(c)</b> Interação com os colegas	3,67 (0,04)	3,36 (0,03)	p < 0,01
<b>(d)</b> Interação com a direção da escola	3,34 (0,02)	2,96 (0,02)	p < 0,01

Fonte: Elaboração das autoras.

Duas análises de regressão linear foram realizadas. A primeira apresentou como variável dependente o *engajamento profissional* (Tabela 4). No primeiro momento dessa análise que gerou o modelo 1, o resultado revelou como preditores do engajamento profissional o desejo de tornar-se professor ( $B = -0,39$ ,  $p < 0,01$ ) e a percepção sobre as condições do trabalho ( $B = 0,23$ ,  $p < 0,01$ ). Nesse sentido, professores que afirmam desejar seguir a carreira docente no final do secundário, bem como aqueles que apresentam uma visão mais positiva sobre as condições de trabalho, são os que tendem a ser mais engajados na carreira.

Ao introduzir, num segundo momento (modelo 2), a satisfação no trabalho ( $B = 0,49$ ,  $p < 0,01$ ), o poder explicativo do modelo de predição do engajamento profissional aumentou, como pode ser verificado na Tabela 4. Assim, professores que expressam satisfação com o trabalho são também aqueles que apresentam maior tendência a se sentirem engajados na carreira docente.

No entanto, num terceiro momento (modelo 3), quando se incluem as variáveis *interação com colegas* ( $B = 0,09$ ,  $p < 0,05$ ) e *interação com a diretoria da escola* ( $B = 0,01$ ,  $p = n.s.$ ), verifica-se que esta última não apresenta poder de influência sobre o engajamento profissional. Nesse sentido, maior interação com colegas tende a gerar maior engajamento na carreira, mas a interação com diretor ou diretora da escola não se apresenta como fator que possa influenciar o engajamento profissional dos professores.

Esses resultados indicam que a satisfação no trabalho, o desejo de tornar-se professor, a percepção sobre as condições de trabalho e a interação com colegas são as variáveis que contribuem para a variação do engajamento profissional afetivo dos docentes. Esse achado corrobora resultados de algumas pesquisas precedentes que colocam em evidência essas relações. Por exemplo, os estudos de Barroso da Costa (2014, 2018) e Barroso da Costa e Loye (2016),

realizados com professores canadenses, indicam a importância da satisfação no trabalho como preditora do engajamento profissional dos docentes. Também há concordância com diversos estudos brasileiros que apontam para o fato de que, quanto maior a satisfação dos professores com o trabalho e sua percepção positiva quanto às condições laborais, maior a probabilidade de identificação, de envolvimento e de engajamento do professor com a sua profissão (GATTI; BARRETTO, 2011; NUNES; OLIVEIRA, 2017; MASSON, 2017).

Pesquisas anteriores colocam em evidência que as interações produzidas no contexto laboral estão ligadas aos sentimentos de prazer e, consequentemente, ao interesse de permanecer na profissão em razão de laços afetivos criados no ambiente de trabalho (JONES; YOUNGS, 2012). No entanto, a interação com a diretoria da escola não se mostrou preditora do engajamento profissional afetivo dos professores.

Os resultados da presente pesquisa não corroboram os encontrados por Mukamurera e Balleux (2013), que indicaram a importância do suporte da direção para a retenção de professores na carreira e destacaram a falta de apoio de diretores como um dos fatores relacionados ao abandono da profissão.

**TABELA 4 - Estimativas (e erros-padrão) dos parâmetros do Modelo de Regressão Linear ajustado para o engajamento profissional**

VARIÁVEIS	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
	ESTIMATIVAS (E.P.)	P-VALOR	ESTIMATIVAS (E.P.)	P-VALOR	ESTIMATIVAS (E.P.)	P-VALOR
Desejo de tornar-se professor	-0,39 (0,03)	< 0,01	-0,33 (0,03)	< 0,01	-0,32 (0,03)	< 0,01
Percepção sobre as condições de trabalho	0,23 (0,03)	< 0,01	0,09 (0,03)	< 0,01	0,09 (0,03)	< 0,01
Satisfação no trabalho	-	-	0,49 (0,03)	< 0,01	0,47 (0,03)	< 0,01
Interação com os colegas	-	-	-	-	0,04 (0,01)	< 0,05
Interação com a diretoria da escola	-	-	-	-	0,01 (0,02)	n.s.
ESTATÍSTICAS DE AJUSTE DOS MODELOS						
<b>Estatística F</b>	118,30		344,52		4,15	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,11		0,24		0,24	
<b>R<sup>2</sup> ajustado</b>	0,11		0,24		0,24	

Fonte: Elaboração das autoras.

n.s. = não significativo.

A segunda análise de regressão foi realizada tendo a *satisfação no trabalho* como variável dependente (ver Tabela 5). No primeiro momento dessa análise (modelo 1), verifica-se que o desejo de tornar-se professor ( $B = -0,11$ ,  $p < 0,01$ ) e a percepção sobre as condições de trabalho ( $B = 0,28$ ,  $p < 0,01$ ) mostram-se como preditores da satisfação no trabalho. Isso significa dizer que professores que, já no final do secundário, afirmavam sentir interesse de seguir a carreira docente, bem como aqueles que apresentam uma visão mais positiva sobre as condições de trabalho, são os que tendem a sentir-se mais satisfeitos em seu cotidiano laboral.

**TABELA 5 – Estimativas (e erros-padrão) dos parâmetros do Modelo de Regressão Linear ajustado para a *satisfação no trabalho***

VARIÁVEIS	MODELO 1		MODELO 2	
	ESTIMATIVAS (E.P.)	P-VALOR	ESTIMATIVAS (E.P.)	P-VALOR
Desejo de tornar-se professor	-0,11 (0,02)	< 0,01	-0,06 (0,02)	< 0,05
Percepção sobre as condições de trabalho	0,28 (0,02)	< 0,01	0,13 (0,02)	< 0,01
Interação com os colegas	–	–	0,07 (0,01)	< 0,01
Interação com a diretoria da escola	–	–	0,35 (0,01)	< 0,01
ESTATÍSTICAS DE AJUSTE DOS MODELOS				
Estatística F	85,97		206,02	
R <sup>2</sup>	0,08		0,30	
R <sup>2</sup> ajustado	0,08		0,29	

Fonte: Elaboração das autoras.

Num segundo momento, verifica-se o aumento do poder explicativo do modelo 2 da satisfação no trabalho com a inclusão das variáveis interação com colegas ( $B = 0,07$ ,  $p < 0,01$ ) e com a diretoria da escola ( $B = 0,35$ ,  $p < 0,01$ ). Isso significa dizer que o aumento das interações produzidas na escola está associado ao aumento da satisfação dos professores no trabalho que exercem. Iório e Leis (2015) apontam que a precarização do trabalho docente se dá muitas vezes em razão de cobranças da gestão, o que nos leva a conjecturar que isso explique a relação com a direção como fator associado à satisfação no trabalho, que toca questões contextuais nas quais o sujeito está inserido.

Nesse mesmo sentido, Taylor e Tashakkori (1995) ressaltam a importância das relações profissionais para a composição de um clima organizacional favorável, contribuindo para maior satisfação no trabalho e maior sentimento de

eficácia de docentes. Por fim, um estudo conduzido por Maroy (2008) aponta o relacionamento dos docentes com seus colegas e com a direção da escola como fator importante, associado à satisfação no trabalho.

## CONCLUSÃO

A profissão docente é permeada por inúmeros desafios, que exigem a cada dia novas habilidades dos professores em termos de organização de tarefas ou na gestão de classe (MAROY, 2006, 2008; GATTI; BARRETTO, 2009). Tais desafios se traduzem na atual realidade de trabalho que, pouco estimulante para uma parte dos docentes, pode conduzir a alto índice de abandono da profissão (ENS *et al.*, 2014). No entanto, diante do contexto contemporâneo do trabalho docente, muitas vezes considerado penoso – com salários defasados, permanente declínio de prestígio da profissão e pesada carga de trabalho (atividades extracurriculares, preparação das aulas, avaliação da aprendizagem, interação com os pais, reuniões pedagógicas e administrativas da escola, etc.) –, vimos também que há fatores que podem contribuir para que os docentes permaneçam engajados em sua profissão: a satisfação no trabalho, o desejo de se tornar professor, uma percepção mais positiva da carreira e a interação com colegas.

Segundo Masson (2017) e Gatti e Barretto (2009), os fatores que pesam para a permanência na carreira são aqueles relacionados a aspectos afetivos, como o sentimento de realização de uma função socialmente importante, o amor pela profissão, as interações produzidas no ambiente de trabalho ou simplesmente o bem-estar de cumprir as tarefas docentes. Assim como as citadas pesquisas, quando analisamos os resultados obtidos no presente estudo com base nos dados do Pisa 2015, fica evidente que aqueles que gostariam de seguir na carreira são mais engajados afetivamente na profissão e mais resilientes.

Como destacam Ens *et al.* (2014, p. 518-519):

[...] os professores que se manifestam a favor da permanência na profissão evidenciam representações fortemente atreladas ao vínculo afetivo com os alunos e com a finalidade de seu trabalho, assumido como uma missão. Nesse sentido, as representações dos professores são marcadas por uma visão romantizada sem uma análise crítica dos aspectos políticos e da falta de condições objetivas de trabalho, que ainda é uma realidade no país.

Ainda, ressaltamos que, em consonância com diversos estudos que demonstram a importância das relações interpessoais entre professores, bem como entre professores e direção da escola (MAROY, 2008; MUKAMURERA; BALLEUX, 2013; BARROSO DA COSTA, 2018), a presente pesquisa revelou que a interação estimulada no meio escolar está associada à satisfação no trabalho e ao engajamento profissional. Ensinar requer o estabelecimento de contatos humanos e a capacidade de interagir, de se sensibilizar ao que os outros vivem e sentem, num constante ajuste da pessoa ao seu ambiente de trabalho. O engajamento profissional, como processo dinâmico, é, portanto, influenciado por aspectos organizacionais e emocionais.

O estudo apresenta alguns limites. Primeiramente, ele não menciona, de forma aprofundada, aspectos relacionados à formação inicial e continuada dos docentes, aos quais, cabe ressaltar, são frequentemente associados à construção de uma sólida e exitosa carreira (BARBOSA, 2014; VIDAL; VIEIRA, 2017). Bons professores têm uma formação sólida, voltada à prática, e atuam de maneira articulada com a teoria, o que lhes dá segurança para o exercício da profissão e possibilita o desenvolvimento de uma vivência profissional positiva. As características da formação do docente são fatores comumente ligados ao engajamento profissional e afetivo dos professores, assim como às emoções vividas em classe e aos laços estabelecidos com os alunos (DA-COSTA LASNE, 2012; BASQUE, 2014). Todos esses aspectos presentes na literatura mostram-se importantes para o estabelecimento de uma postura de trabalho do professor (LIZZIO; WILSON; SIMONS, 2002).

Além disso, o questionário do Pisa 2015 não abarca questões atinentes à percepção dos docentes sobre sua interação com seus alunos, aspecto já estudado em pesquisas anteriores e que também se mostra associado à satisfação no trabalho e ao engajamento profissional afetivo (BARROSO DA COSTA, 2014). Vale ressaltar que os fatores estudados nesta pesquisa não abrangem toda a complexidade do fenômeno do engajamento profissional afetivo, mas trazem à tona temas que merecem ser amplamente discutidos sobre a valorização do profissional docente, como é o caso da relação com colegas, da relação com a gestão da escola, da percepção acerca de sua escolha profissional e das condições de trabalho.

Finalmente, não cabe apenas ao professor a responsabilidade pelo êxito de seus alunos, no entanto, é consenso que a satisfação e o engajamento do docente na realização do seu trabalho têm papel fundamental para a melhoria da qualidade da educação.

## REFERÊNCIAS

- ANARI, Nahid Naderi. Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, Bingley, United Kingdom, v. 24, n. 4, p. 256-269, May 2012.
- ANDRADE, Guilherme Assunção de; KILIMNIK, Zélia Miranda; PARDINI, Daniel Jardim. Carreira tradicional versus carreira autogerida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, Florianópolis, v. 13, n. 31, p. 58-80, set./dez. 2011.
- ATLAS DES POPULATIONS ET PAYS DU MONDE. *PopulationData.net: atlas de population et pays du monde*. s.d. Disponível em: <https://www.populationdata.net/>. Acesso em: 15 abr. 2018.
- BARBOSA, Andreza. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 511-532, abr./jun. 2014.
- BARROSO DA COSTA, Carla. *L'engagement professionnel chez les nouveaux enseignants et la satisfaction des gestionnaires d'école à l'égard du travail effectué par les enseignants novices*. Tese (Doutorado) – Université de Montréal, Québec, 2014.
- BARROSO DA COSTA, Carla. O engajamento profissional afetivo dos professores do ensino primário e secundário no Québec: estudo de um modelo teórico. *Trabalho (En)Cena*, Tocantins, v. 3, n. 1, p. 131-147, mar. 2018.
- BARROSO DA COSTA, Carla; LOYE, Nathalie. L'engagement professionnel affectif chez les nouveaux enseignants du primaire et du secondaire : une étude canadienne. *Revue des sciences de l'éducation*, Montréal, v. 42, n. 3, p. 1-35, déc. 2016.
- BASQUE, Marc. *Les déterminants de la réussite scolaire dans les écoles efficaces*. 2014. Tese (Doutorado) – Université Laval, Québec, 2014.
- BAUER, Adriana; CASSETTARI, Nathalia; OLIVEIRA, Romualdo Portela de. Políticas docentes e qualidade da educação: uma revisão da literatura e indicações de política. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 97, p. 943-970, out./dez. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362017002501010>.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Brasil no PISA 2015: sumário executivo*. Brasília: Inep, 2016. Disponível em: [http://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/pisa/documentos/2016/pisa\\_brasil\\_2015\\_sumario\\_executivo.pdf](http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pisa/documentos/2016/pisa_brasil_2015_sumario_executivo.pdf). Acesso em: 23 jan. 2018.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Remuneração dos docentes em exercício na educação básica: um pareamento das bases de dados do Censo Escolar e da Rais. Nota Técnica n. 10/2017/CGCQTI/DEE*. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: [http://download.inep.gov.br/informacoes\\_estatisticas/indicadores\\_educacionais/2014/rendimento\\_medio\\_docentes/rendimento\\_medio\\_docentes\\_2014.pdf](http://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/indicadores_educacionais/2014/rendimento_medio_docentes/rendimento_medio_docentes_2014.pdf). Acesso em: 15 jul. 2019.
- BRZEZINSKI, Iria (org.). *Formação de profissionais da educação (2003-2010)*. Brasília: Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira, 2014.

CHONG, Sylvia; LOW, Ee-Ling. Why I want to teach and how I feel about teaching – formation of teacher identity from pre-service to the beginning teacher phase. *Educational Research for Policy and Practice*, Switzerland, v. 8, p. 59-72, Apr. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10671-008-9056-z>.

COOPER-HAKIM, Amy; VISWESVARAN, Chockalingam. The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, United States, v. 131, n. 2, p. 241-259, Mar. 2005.

CRUZ, Roberto Moraes; LEMOS, Jadir Camargo. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*, Florianópolis, n. 24, p. 59-80, jun. 2005. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>.

DA-COSTA LASNE, Annie. *La singulière réussite scolaire des enfants d'enseignants: des pratiques éducatives parentales spécifiques?*. 2012. Tese (Doutorado) – Université de Bourgogne, Dijon, França, 2012. Disponível em: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00781692>. Acesso em: 15 jul. 2019.

DROZDA-SENKOWSKA, Ewa; GASPARI, Rachel; HUGUET, Pascal; RAYOU, Patrick. Acquisition et régulation des compétences sociales. In: KAIL, Michele; FAYOL, Michel (org.). *Les sciences cognitives et l'école*. La question des apprentissages. Paris: PUF, 2003. p. 153-212.

DUCHESNE, Claire; SAVOIE-ZAJC, Lorraine. L'engagement professionnel d'enseignantes du primaire: une démarche inductive de théorisation. *Recherches Qualitatives*, Québec, v. 25, n. 2, p. 69-95, mai/aout 2005.

ENS, Romilda Teodora; EYNG, Ana Maria; GISI, Maria Lourdes; RIBAS, Marciele Stiegler. Evasão ou permanência na profissão: políticas educacionais e representações sociais de professores. *Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 14, n. 42, p. 501-523, maio/ago. 2014.

FEIJOO, Ana Maria Lopez Calvo de; MAGNAN, Vanessa da Cunha. Análise da escolha profissional: uma proposta fenomenológico-existencial. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 32, n. 2, p. 356-373, maio/ago. 2012.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Brito; SILVA JUNIOR, José Alexandre da. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, Campinas, v. 16, n. 1, p. 160-185, jun. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762010000100007>.

GASPARI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: Unesco, 2009.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá. *Políticas docentes no Brasil: um estado da arte*. Brasília: Unesco, 2011.

GAUTHIER, Clermont; BISSONNETTE, Steve; RICHARD, Mario. Réussite scolaire et réformes éducatives. *Revue de Recherche Appliquée sur l'apprentissage*, Montréal, v. 2, numéro spécial, article 1, 239-271, avril 2009.

GAZZOTTI, Andréa Alessandra; CODO, Wanderley. Histeria: doença profissional. In: JACQUES, Maria da Graça Correa; CODO, Wanderley (org.). *Saúde Mental e Trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 342-400.

IBM-CORPORATION. *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0* [Computer Program]. Armonk, NY: IBM Corp., 2016.

IÓRIO, Angela Cristina Fortes; LELIS, Isabel. Precarização do trabalho docente numa escola de rede privada do subúrbio carioca. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 45, n. 155, p. 138-154, jan./mar. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/198053142815>.

JONES, Nathan; YOUNGS, Peter. Attitudes and affect: Daily emotions and their association with the commitment and burnout of beginning teachers. *Teachers College Record*, New York, v. 114, n. 2, p. 1-36, Feb. 2012.

KAMANZI, Pierre Canisius; BARROSO DA COSTA, Carla; NDINGA, Pascal. Désengagement professionnel des enseignants canadiens: de la vocation à la désillusion. Une analyse à partir d'une modélisation par équations structurelles. *Revue des Sciences de l'Éducation de McGill*, Montréal, v. 52, n. 1, p. 115-134, Winter 2017.

KARSENTI, Thierry; COLLIN Simon; DUMOUCHEL, Gabriel. Le décrochage enseignant: état des connaissances. *International Review of Education*, Switzerland, v. 59, n. 5, p. 549-568, juil 2013.

KLASSEN, Robert M.; SÜNDÜS, Yerdelenc; DURKSEN, Tracy L. Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, Hamburg, v. 1, n. 2, p. 33-52, Dec. 2013.

LENT, Robert W.; BROWN, Steven D. Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior*, v. 69, n. 2, p. 236-247, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>.

LENT, Robert W.; BROWN, Steven D. Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, Washington., v. 16, n. 1, p. 6-21, Feb. 2008. DOI: [10.1177/1069072707305769](https://doi.org/10.1177/1069072707305769).

LIZZIO, Alf; WILSON, Keithia; SIMONS, Roland. University Students' Perceptions of the Learning Environment and Academic Outcomes: Implications for theory and practice. *Studies in Higher Education*, Washington, v. 27, n. 1, p. 27-52, Feb. 2002. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075070120099359>.

LLAPA-RODRIGUEZ, Eliana Ofelia; TREVIZAN, Maria Auxiliadora; SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu. Reflexões conceituais sobre comprometimento organizacional e profissional no setor saúde. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 16, n. 3, p. 484-488, maio/jun. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692008000300024>.

LOUZANO, Paula; ROCHA, Valéria; MORICONI, Gabriela Miranda; OLIVEIRA, Romualdo Portela de. Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação do docente no Brasil. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set./dez. 2010.

MAROY, Christian. Les évolutions du travail enseignant en France et en Europe: facteurs de changement, incidences et résistances dans l'enseignement secondaire. *Revue Française de Pédagogie*, Lyon, v. 155, p. 111-142, avril/juin 2006.

MAROY, Christian. Perte d'attractivité du métier et malaise enseignant: le cas de la Belgique. *Recherche et formation*, Lyon, v. 57, p. 23-38, avril 2008. DOI: 10.4000/rechercheformation.810.

MAROY, Christian; MATHOU, Cécile. La fabrication de la gestion axée sur les résultats en éducation au Québec: une analyse des débats parlementaires. *Télescope*, Québec, v. 20, n. 2, p. 56-70, mai/juin 2014.

MAROY, Christian; VOISIN, Annelise. Une typologie des politiques d'accountability en éducation: l'incidence de l'instrumentation et des théories de la régulation. *Education comparée*, Belgique, v. 11, p. 31-58, févr. 2014.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, jul./dez. 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>.

MASSON, Gisele. Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 38, n. 140, p. 849-864, maio 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017169078>.

MAYNARD, Douglas C.; JOSEPH, Todd A. Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, Switzerland, v. 55, p. 139-154, Feb. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9039-z>.

MCCARTHY, Christopher J.; LAMBERT, Richard G.; CROWE, Elizabeth W.; MCCARTHY, Colleen J. Coping, stress, and job satisfaction as predictors of advanced placement statistics teachers' intention to leave the field. *NASSP Bulletin*, Las Vegas, v. 94, n. 4, p. 306-326, Mar. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192636511403262>.

MUKAMURERA, Joséphine; BALLEUX, André. Malaise dans la profession enseignante et identité professionnelle en mutation: le cas du Québec. *Recherche et formation*, Lyon, v. 74, p. 57-70, Déc. 2013. DOI: 10.4000/rechercheformation.2129.

NEVES, Mary Yale Rodrigues; SILVA, Edith Seligmann. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 63-75, jun. 2006.

NORUŠIS, Marija J. *PASW statistics 18 guide to data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, 2010.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 66-80, jan./mar. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1517-9702201604145487>.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Professores são importantes: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes*. Relatório de Pesquisa. São Paulo: Moderna, 2006.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Education at a Glance 2017: OECD indicators*, OECD publishing. Paris, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

PAPI, Silmara de Oliveira Gomes; MARTINS, Pura Lúcia Oliver. As pesquisas sobre professoras iniciantes: algumas aproximações. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 26, n. 3, p. 39-56, dez. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-46982010000300003>.

PARKER, Philip D.; MARTIN, Andrew J.; COLMAR, Susan; LIEM, Gregory A. Teachers' Workplace Well-Being: Exploring a Process Model of Goal Orientation, Coping Behavior, Engagement, and Burnout. *Teaching and Teacher Education*, Orlando, v. 28, n. 4, p. 503-513, May 2012.

PORTELANCE, Liliane; MARTINEAU, Stéphanie; MUKAMURERA, Joséphine. (dir.). *Développement et persévérance professionnels en enseignement*. Oui, mais comment? Québec: Presses de l'Université du Québec, 2014.

RABELO, Amanda Oliveira. "Eu gosto de ser professor e gosto de crianças" – a escolha profissional dos homens pela docência na escola primária. *Revista Lusófona de Educação*, Lisboa, n. 15, p. 163-173, 2010.

RAPOSO, Miriam; MACIEL, Diva Albuquerque. As interações professor-professor na co-construção dos projetos pedagógicos na escola. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 21, n. 3, p. 309-317, set./dez. 2005.

RHOADES, Linda; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, Washington, v. 87, n. 4, p. 698-714, Aug. 2002.

SALES, Adriane de Castro Menezes; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. Escolha da carreira e processo de construção da identidade profissional docente. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 27, n. 3, p. 183-210, dez. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-46982011000300010>.

TARDIF, Maurice. Les enseignants au Canada: une vaste profession sous pression. *Formation et profession*, Québec, v. 20, n. 1, p. 1-8, févr. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.18162/ftp.2012.172>.

TARTUCE, Gisela L. B. P.; NUNES, Marina, M. R.; ALMEIDA, Patrícia C. A. Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 40, n. 140, p. 445-477, maio/ago. 2010.

TAYLOR, Dianne L.; TASHAKKORI, Abbas. Decision Participation and School Climate as Predictors of Job Satisfaction and Teachers' Sense of Efficacy. *The Journal of Experimental Education*, London, v. 63, n. 3, p. 217-230, Spring 1995.

VALLE, Ione Ribeiro. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 87, n. 216, p. 178-187, maio/ago. 2006.

VIDAL, Eloisa Maia; VIEIRA, Sofia Lerche. Professores da educação básica: perfil e percepções sobre sucesso dos alunos. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 28, n. 67, p. 64-101, jan./abr. 2017.

**Recebido em:** 12 SETEMBRO 2018

**Aprovado para publicação em:** 6 FEVEREIRO 2019



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.

