

PROFESSORES EM PRÉ-APOSENTADORIA: SENTIDOS SOBRE A PERMANÊNCIA NA CARREIRA DOCENTE¹

Risia Silva Chaves²

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Lúcia Gracia Ferreira³

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/ Universidade Federal da Bahia

RESUMO

O estudo discute a permanência na docência e tem como objetivo analisar os sentidos atribuídos a continuidade da ação docente na trajetória profissional do professor na fase de pré-aposentadoria. Ressaltamos, ainda, que nesse trabalho tomamos “sentidos” como mobilização. Trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, de cunho qualitativo, realizada com 67 professores da Educação Básica de escolas municipais de Itapetinga-Bahia. Os dados produzidos originaram-se de um questionário aplicado aos referidos professores. Por meio do diálogo com os autores que embasaram a pesquisa, realizamos a análise e tratamento dos dados. Tais dados foram agrupados em quatro categorias, a saber: (1) Grau de satisfação com o salário; (2) Grau de satisfação com a docência; (3) Expectativa quanto a continuidade dos estudos; (4) Expectativa quanto a continuidade da carreira. Tais resultados, a partir das (in)satisfações e expectativas do grupo pesquisado, forneceram subsídios para a percepção das dificuldades enfrentadas e da premência na geração de políticas públicas que possibilitem suporte para enfrentar os inúmeros desafios manifestos e para que as pessoas que optaram permanecer na docência sejam de fato assistidas em seu desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Permanência na Docência. Desenvolvimento Profissional Docente. Carreira Docente. Professor.

TEACHERS IN PRE-RETIREMENT: SENSES OF STAYING IN THE TEACHING CAREER

ABSTRACT

The study discusses permanence in teaching and aims to analyze the meanings attributed to the continuation of teaching activities in the professional trajectory of teachers in the pre-retirement phase. It is important to note that in this work, we consider "meanings" as mobilization. This is a descriptive-exploratory, qualitative

¹ Este texto é oriundo da dissertação “Uma vida na docência: a preparação e as marcas na carreira de professores em pré-aposentadoria” defendida no Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB.

² Doutoranda e mestre em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Analista Universitária da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Itapetinga, Bahia, Brasil. Endereço para correspondência: Praça Primavera, 40, Bairro Primavera, Itapetinga, Bahia, Brasil, CEP: 45700-000. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2085-4241>. E-mail: risiachaves@uesb.edu.br

³ Doutora em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR). Pós-doutorado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Professora Adjunta da UFBA e UESB e dos Programas de Pós-Graduação em Educação da UFBA e da UESB. Líder do grupo de Estudos de Pesquisa e Estudos Pedagógicos (GPEP/CNPq/UESB), Itapetinga, Bahia, Brasil. Endereço para correspondência: Praça Primavera, 40, Bairro Primavera, Itapetinga, Bahia, Brasil, CEP: 45700-000. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3655-9124>. E-mail: lucia.trindade@uesb.edu.br.

research conducted with 67 Basic Education teachers from municipal schools in Itapetinga, Bahia. The data collected originated from a questionnaire administered to these teachers. Through dialogue with the authors who supported the research, we conducted the analysis and treatment of the data. These data were grouped into four categories: (1) Satisfaction with salary; (2) Satisfaction with teaching; (3) Expectations regarding the continuation of studies; (4) Expectations regarding the continuation of the career. The results, based on the (in)satisfactions and expectations of the surveyed group, provided insights into the difficulties faced and the urgent need for public policies that offer support to tackle the numerous challenges encountered and ensure that those who chose to remain in teaching are adequately supported in their professional development.

Keywords: Permanence in Teaching. Teacher Professional Development. Teaching Career. Teacher.

PROFESORES EN PREJUBILACIÓN: SENTIDOS SOBRE LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE

RESUMEN

El estudio discute la permanencia en la docencia y tiene como objetivo analizar los sentidos atribuidos a la continuidad de la acción docente en la trayectoria profesional del profesor en la fase de pre-jubilación. Destacamos también que en este trabajo tomamos "sentidos" como movilización. Se trata de una investigación descriptiva-exploratoria, de carácter cualitativo, realizada con 67 profesores de Educación Básica de escuelas municipales en Itapetinga, Bahía. Los datos producidos se originaron a partir de un cuestionario aplicado a dichos profesores. A través del diálogo con los autores que fundamentaron la investigación, realizamos el análisis y tratamiento de los datos. Estos datos fueron agrupados en cuatro categorías: (1) Grado de satisfacción con el salario; (2) Grado de satisfacción con la docencia; (3) Expectativa sobre la continuación de los estudios; (4) Expectativa sobre la continuidad de la carrera. Los resultados, a partir de las (in)satisfacciones y expectativas del grupo investigado, proporcionaron insumos para la percepción de las dificultades enfrentadas y la urgencia en la generación de políticas públicas que permitan el apoyo para enfrentar los numerosos desafíos manifestados y para que las personas que optaron por permanecer en la docencia sean efectivamente asistidas en su desarrollo profesional.

Palabras clave: Permanencia en la Docencia. Desarrollo Profesional Docente. Carrera Docente. Profesor.

INTRODUÇÃO

O século XXI trouxe diversas transformações sociais, culturais e políticas, possibilitando um mundo mais ágil, mais global, mas também, um tempo de constantes mudanças e incertezas. Mudanças oriundas de diversas direções, sejam por meio dos avanços na ciência, na tecnologia, que alteraram dentre outras coisas, estilos de vida, relacionamentos e concepções, sejam por perspectivas mais subjetivas.

Conforme Imbernón (2011), a Educação e a profissão docente necessitam estar em consonância com essas enormes mudanças, distanciando-se de uma Educação obsoleta que prima pela transmissão, para, então, educar futuros cidadãos numa sociedade democrática. O autor conclama a construção de uma escola que se constitua como um espaço de manifestação da vida e de toda a sua complexidade, distanciando-se desse *lócus* que ensina o básico e reproduz o conhecimento dominante. De fato, esse século requer um profissional da Educação que esteja preparado para atuar nessa escola dinâmica, democrática; que

esteja qualificado para atuar numa sala de aula autônoma, dialógica, num movimento coletivo de reflexão e ação.

Ao refletirmos sobre esse meio que circunda e impacta a Educação, percebemos que as situações adversas enfrentadas pelo professor são vinculadas a cenários econômicos, sociais e culturais da sociedade contemporânea, situadas, em sua maioria, numa esfera onde somente a ação individual não dá conta de resolvê-las. Charlot (2012) questiona o fato de a sociedade solicitar coisas contraditórias e, nessa perspectiva, o professor se vê obrigado a assumi-las.

Tal afirmativa não desconsidera o professor enquanto agente social crítico e do seu papel na transformação de situações da realidade onde está inserido, todavia, entendemos que em muitas ocasiões, o professor não pode dar conta de solucionar, sem outras interferências, inúmeros problemas, a saber: condições inadequadas de trabalho, falta de comprometimento da família, transtornos neuropsicológicos e outros aspectos que impactam a aprendizagem e interferem no fazer docente.

Num universo de instabilidade, descontinuidades e rupturas e, na conseqüente influência de vários fatores sobre a ação docente, priorizar o desenvolvimento profissional docente emerge como uma alternativa imprescindível para lidar com as demandas e exigências oriundas de um mundo em constante transformação. Somam-se a isso, reformas e/ou políticas públicas educacionais no sistema educacional brasileiro, voltadas à produtividade, a competitividade, com caráter utilitarista e pragmático.

Mudanças são importantes para que a Educação esteja conectada com o tempo histórico, no entanto, toda essa conjuntura clama por condições dignas de trabalho e reconhecimento destes profissionais. A ausência de tais condições tem promovido a falta de atratividade da docência. De acordo com Gatti *et al.* (2009), há uma preocupação entre as nações, não só em atrair, mas também na permanência dos professores na profissão docente.

Todo esse panorama nos faz refletir acerca do que tem mobilizado o professor a permanecer ou não na carreira. Assim, questionamos se a opção por continuar na docência reside na relação com os alunos, na remuneração, na ausência de outras possibilidades de trabalho ou outros fatores legitimam tal escolha. Dessa forma, este estudo objetiva analisar

os sentidos atribuídos a continuidade da ação docente na trajetória profissional do professor na fase de pré-aposentadoria. Nesse texto, tomamos o termo “sentidos” como mobilizações.

Ressaltamos que este trabalho está vinculado a pesquisa “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica”, que buscou analisar como os professores se constroem profissionalmente, considerando as políticas públicas vigentes e um modelo brasileiro para a carreira docente e os impactos/contribuições para o ensino. Esta foi cadastrada, inicialmente, na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, e, posteriormente, na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia e teve início no ano de 2017 (Ferreira, 2023).

Realizamos uma pesquisa qualitativa e exploratória, com a utilização de questionários. Este foi aplicado aos professores da Educação Básica em todos os períodos da carreira, conforme modelo brasileiro (Ferreira, 2014; 2023) do município de Itapetinga, Bahia. A partir do nosso foco, foram analisados 67 questionários respondidos por professores em fim de carreira, da Rede Municipal de Itapetinga.

O referido instrumento foi aplicado no ano de 2018 e foi estruturado em quatro eixos, a saber: perfil, formação/escolaridade, composição familiar e histórico profissional. Os aspectos citados levantam diversas questões relativas ao perfil individual, histórias de vida, situação funcional do professor, relações contextuais e pressões externas, vivência da docência, visão referente à profissão etc.

Para análise dos dados, optamos pela técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2010). No processo de organização e análise dos dados, seguimos as etapas propostas, a saber: pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados obtidos/interpretação.

Na pré-análise, detivemo-nos ao contato inicial e intenso do material e nesse processo, pudemos perceber a formulação das hipóteses, com base nos fundamentos teóricos que embasaram a pesquisa. Em seguida, durante a etapa da exploração do material, realizamos a classificação e a agregação dos dados, selecionando as categorias, responsáveis pela especificação do tema, inter-relacionando-as com os objetivos elencados na pesquisa. Finalmente, na última etapa, propomos inferências e realizamos

interpretações, momento de confirmação ou não de hipóteses formuladas inicialmente ou surgimento de novas pistas a partir de novas dimensões interpretativas.

Usamos nomes de flores para identificar os professores e garantir o anonimato dos participantes deste estudo. Os dados produzidos foram agrupados em quatro categorias, a saber (1) Grau de satisfação com o salário, (2) Grau de satisfação com a docência, (3) Expectativa quanto a continuidade dos estudos e (4) Expectativa quanto a continuidade da carreira.

Conforme Gonçalves (1992), estudos indicam que os piores momentos da carreira estão situados no ingresso e/ou na finalização. Entendemos que permanecer na carreira e nela finalizar implica muitos enfrentamentos e desgastes. Tal realidade nos leva a ponderar o lugar do (não) querer permanecer na docência para o professor em finalização da carreira e, a partir de então pensar caminhos que possibilite propiciar uma trajetória de valorização, apoio e cuidado para com esses profissionais.

Desenvolvimento profissional docente e carreira

A carreira docente não se constrói do “dia para a noite”. Desse modo, pensar na carreira é refletir acerca do Desenvolvimento Profissional Docente (DPD). O DPD é esse processo de aprendizagem que os professores têm durante toda a sua trajetória, atravessado por uma infinidade de fatores que podem fazê-lo alavancar ou interrompê-lo (Ferreira, 2014; Imbernón, 2011; Vaillant; Marcelo García, 2012). Tais fatores dizem respeito a aspectos sociais, culturais, econômicos, pessoais, organizacionais, enfim, inúmeros elementos que circundam o sujeito e influenciam a sua vida e, conseqüentemente, seu fazer profissional.

O DPD vai sendo concebido no desenrolar da vida do professor, permeado por questões relacionadas à vida desse sujeito anterior à docência (como estudante, mãe ou pai, filho etc.). A decisão em se enveredar pelos caminhos da docência e a aprendizagem da profissão, muitas vezes, inicia-se ao observar a postura e prática dos professores, mesmo vivenciando, ainda, o espaço escolar enquanto estudante.

Assim, o DPD constitui-se, também, das aprendizagens construídas a partir do início da vida profissional. E a esse olhar inicialmente curioso, agrega-se a trajetória de um

indivíduo, que possui uma história pessoal e está inserido numa sociedade que o cerca; ou seja, um “eu”, que se encontra com outros sujeitos, construindo-se e constituindo-se nesse processo relacional, influenciando e sendo influenciado.

Em consonância com Marcelo García (2009a), Day (2001), Oliveira-Formosinho (2009), evidenciamos que o foco do desenvolvimento não está somente no campo pessoal, mas também a instituição escolar. Por mais que pareça estar direcionado somente aos professores, redireciona trajetórias pessoais, profissionais e, conseqüentemente, a prática pedagógica, com conseqüências para a instituição e alunos. A intencionalidade inicial é que o professor, por meio do saber compartilhado no espaço escolar, contribua para a transformação dos indivíduos. Para Day (2001, p. 20):

[...] o desenvolvimento profissional docente inclui todas as experiências de aprendizagem naturais e aquelas planejadas e conscientes, que tentam direta ou indiretamente beneficiar os indivíduos ou grupos e que contribuem para a melhoria da qualidade da educação nas aulas. É o processo mediante o qual os professores, sozinhos ou com os outros, revisam, renovam e desenvolvem seu compromisso como agentes de mudança, com propósitos morais de ensino e mediante os quais adquirem e desenvolvem conhecimentos, habilidades e inteligência emocional, essenciais para o bom pensamento profissional, para o planejamento e a prática com crianças, jovens e seus companheiros, ao longo de cada uma das etapas de sua vida como docentes.

Pensar nesse processo da vida profissional e nas aprendizagens e dificuldades enfrentadas faz-nos ponderar que os caminhos trilhados são diferentes e o tempo de atuação na docência tem influência nisso. Bolívar (2002, p. 52), afirma que “o desenvolvimento de uma carreira é um processo que, embora pareça linear, apresenta avanços, recuos, descontinuidades ou mudanças imprevisíveis”. Posto isto, surge um olhar para essa carreira a partir de etapas. No tocante aos estudos que abordam esta temática, destacamos as contribuições de Huberman (1992), Gonçalves (1992) e Ferreira (2014; 2017; 2020; 2023). Assim, com o intuito de entender a carreira docente sob um panorama que contemplasse a realidade brasileira, Ferreira (2014; 2020; 2023), parte dos estudos aqui mencionados, entretanto, propõe um novo modelo. Ferreira (2020, p.8) compreende que o:

[...] DPD é multidimensional e sofre influências individuais, coletivas, emocionais, políticas, sociais, econômicas e profissionais. Nesse ínterim, implica saberes, fazeres, práticas e (re) construção da identidade profissional, pois o DPD é um processo também focado na pessoa do professor. Além disso, o DPD procura

promover a construção de conhecimentos, as mudanças (no ensino, na escola, nos processos envolvidos e no professor) e a construção de aprendizagens.

Tendo em vista a infinidade de fatores que influenciam o DPD e demarcam rupturas ou continuidades na evolução da carreira docente, a perspectiva internacional não contemplava a realidade brasileira. Ferreira (2017) aponta que os períodos não são fixos e sofrem alteração de uma pessoa (ou lugar) para outra. Aliado a isso, o tempo de finalização da carreira docente brasileira diverge de outros países, conforme quadro 01.

Quadro 01 – Modelos comparativos de fases/etapas/ciclos/períodos da carreira profissional docente

FASES/ETAPAS/CICLOS/PERÍODOS DA CARREIRA DOCENTE			
GONÇALVES (1992)	HUBERMAN (1992)	FERREIRA (2023)	
PORTUGAL	SUÍÇA	BRASIL	
Etapas	Ciclos	Períodos	
		Mulheres	Homens
O início (1-4 anos de docência)	Entrada (0-3 anos de docência)	Inicialização (1-5 anos de docência)	Inicialização (1-5 anos de docência)
Estabilidade (5-7 de docência)	Estabilização (4-6 anos de docência)	Estabilização (5-8 anos de docência)	Estabilização (5-8 anos de docência)
Divergência (8-14 anos de docência)	Diversificação (7-25 anos de docência)	Variação (8-15 anos de docência)	Variação (8-14 anos de docência)
Serenidade (15-20/25 de docência)	Serenidade (25-35 anos de docência)	Examinação (15-18 anos de docência)	Examinação (14-22 anos de docência)
Renovação do Interesse e Desencanto (25-40 anos de docência)	Desinvestimento (35-40 anos de docência)	Serenidade (18-20 anos de docência)	Serenidade (22-25 anos de docência)
		Finalização (a partir de 20 anos de docência)	Finalização (a partir de 25 anos de docência)

Fonte - Chaves (2023, p. 76)

Ferreira (2023) traz uma diferenciação quanto ao tempo de permanência nas etapas e no desenvolvimento da carreira para homens e mulheres por entender que, em alguns momentos da vida, ocorrem eventos (casamento, gravidez, abortos, nascimento de filhos etc.) que os impactam e interferem na transição de um período para outro. Tal diferença ocorre a partir da terceira fase, denominada de Variação. Para a autora, a Iniciação é o primeiro momento (1 a 5 anos de experiência), o ingresso na carreira proporciona os primeiros impactos e descobertas. O segundo período é a Estabilização (5 a 8 anos), etapa

onde o professor está mais familiarizado com as questões referentes a sua atuação, isso causa sentimento de pertencimento ao grupo.

O terceiro período é a Variação (8 a 14 anos para homens e 8 a 15 anos para mulheres), momento marcado por mudanças (positivas ou negativas) nas formas de desenvolver o trabalho docente, instantes de entusiasmo e empenho, outros de cansaço e saturação. A Exatinação (15 a 18 anos para mulheres e 14 a 22 anos para homens) é o quarto período, marcado pela reflexão sobre a carreira e as conquistas ou fracassos. O quinto período é a Serenidade (18 a 20 anos para mulheres e 22 a 25 para homens). Nessa etapa, a experiência proporciona maior tranquilidade, todavia pode não tem mais a motivação anterior e a proximidade afetiva com os alunos.

A última etapa é a Finalização (a partir de 20 anos para mulheres e a partir de 25 anos para os homens), momento próximo a aposentadoria, desejado ou lastimado, com tendência ao desinvestimento, desencanto para uns e renovação de interesse para outros. Abordaremos o querer permanecer de professores em fim de carreira a partir da referida pesquisa.

Permanecer na carreira: o lugar do querer na etapa de finalização

Num cenário de perda de direitos e de autonomia, baixos salários, intensificação e acumulação de atividades, a profissão docente depara-se com dois desafios: atrair jovens para a docência e possibilitar a permanência dos professores que nesse lugar se encontram. Para Gatti *et al.* (2009, p. 13), a escolha pela profissão docente, muitas vezes, origina-se “[...] como uma alternativa profissional provisória, ou a única viável em determinado momento”. Tal provisoriedade compromete a qualidade da Educação ao propiciar a perda de bons profissionais ou possibilitar, conforme Esteve (1992), um adiamento desse abandono.

Esse desejo de abandonar a profissão docente, sem chegar a um abandono real, tende a provocar um distanciamento afetivo com os pares, alunos e a falta de comprometimento com as funções a desempenhar. Essa preocupação com a evasão, que além da sala de aula, adentrou a sala dos professores, levou-nos a analisar o querer permanecer na carreira de professores em finalização, considerando para este estudo a permanência somente dos professores em finalização e não professores aposentados.

O período de finalização na carreira compreende professores que estão acima de 20 anos (mulheres) e acima de 25 anos (homens), conforme Ferreira (2017; 2020). Embora com nomenclaturas diferentes, Huberman (1992), Gonçalves (1992) e Ferreira (2017; 2020; 2023), demarcam este como um período de desinvestimento e desencanto e, também, de tranquilidade e renovação de interesses. Embasados nestes estudos e nas características circunscritas na fase de finalização, analisamos a continuidade na carreira.

O querer permanecer na carreira e os sentidos que permeiam a trajetória

Do total de professores, sessenta e três (63) são efetivos e quatro (4) contratados, um grupo significativo que atua no município, situação que deveria ser referenciada para propiciar a criação de políticas e/ou projetos direcionados aos problemas enfrentados pelos professores em finalização. A necessidade de uma atenção a essa clientela relaciona-se ao fato de que, durante a trajetória docente, 68,6% foram acometidos por diversas doenças, dentre elas: lesão por esforço repetitivo (LER), dores, cansaço extremo, insuficiência cardíaca e/ou respiratória, diabetes, tendinite, depressão, ansiedade, estresse, problemas nas cordas vocais, Síndrome de Burnout, Câncer etc.

Aliado a tal realidade, 43,2% elegeram o adoecimento físico ou mental como situações que influenciaram negativamente o desenvolvimento do trabalho. Ao debruçarmos sobre os dados, percebemos que, a longo prazo, as enfermidades tendem a se intensificar. À proporção que os dados se revelavam, alguns questionamentos surgiram quanto a causa da maior frequência das doenças neste período da carreira. Estariam relacionadas a idade dos sujeitos, tendo em vista que, na medida que o indivíduo envelhesse fica exposto a problemas na saúde ou diziam respeito a prática docente? Estariam relacionados à historicidade do indivíduo?

Logo, diante de uma regularidade de enfermidades, como problemas na voz, cansaço extremo, ansiedade, depressão etc., passamos a associá-las ao fazer docente. Cabe, ainda, ressaltar a presença do cansaço extremo em 27,4% desses professores. Tal afirmação nos remete às demandas profissionais e aos diversos desafios apresentados no cotidiano desses professores. Conforme Saviani (2008, p. 449):

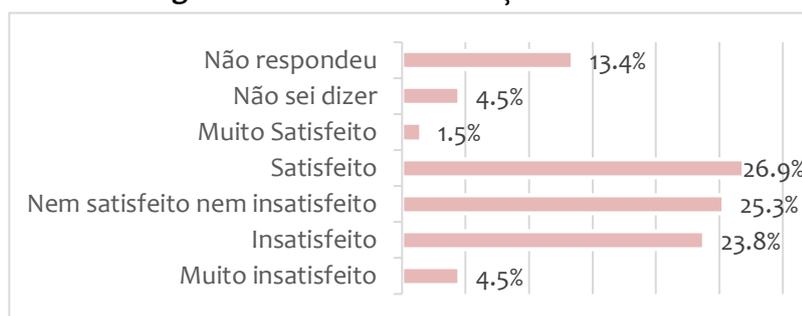
Nessa nova conjuntura, como se situa o professor? [...] Pede-se aos professores que, no espírito da “qualidade total”, não apenas ministrem aulas, mas também participem da elaboração do projeto pedagógico das escolas; da vida da comunidade, animando-a e respondendo às suas demandas; da gestão da escola e suprimindo suas dificuldades específicas.

A conjuntura de mudanças propiciadas com a lógica neoliberal e as consequentes reformas no campo educacional agregaram ao trabalho docente diversas responsabilidades, anteriormente destinadas a família ou a agentes públicos. O profissional que antes direcionava as suas preocupações somente para a mediação dos conteúdos, passa a ser responsabilizado pelo fracasso escolar e por outras questões relacionadas à escola.

Soma-se a isso, a intensa carga horária de trabalho assumida pelos professores nas redes públicas e privadas de ensino, na intensão de melhorar a renda diante da desvalorização salarial. Enfim, não se esquecendo de outras carências da profissão que desencanta a carreira docente, entendemos que são muitas as demandas que precarizam o trabalho, impactam a saúde do professor e podem interferir na escolha de “querer” [ou não] permanecer na profissão.

Quanto a valorização, reportamos-nos a Oliveira (2020, p. 34) quando afirma que “as condições de trabalho compõem os requisitos que formam o conceito de valorização docente e elas compreendem aspectos que são cruciais para a realização profissional”. Além das instalações físicas adequadas nas escolas, equipamentos, materiais disponíveis, o baixo salário é um problema relacionado às condições de trabalho docente.

Conforme Gatti, Barreto e André (2011), as questões salariais docentes relacionam-se à qualidade da Educação, a atratividade e a permanência na carreira, entretanto, as condições de trabalho, a carreira e os salários dos professores da Educação Básica não são atraentes. As autoras (2011, p.143) salientam ainda que “não é trivial a perda de bons quadros de pessoal da Educação, em favor de outras áreas profissionais e dentro das próprias redes educacionais escolares”. Dessa forma, inquietou-nos analisar se os salários tinham relação com o querer permanecer no grupo pesquisado, então nos debruçamos acerca do aspecto 1 “Grau de satisfação com o salário” (Figura 1).

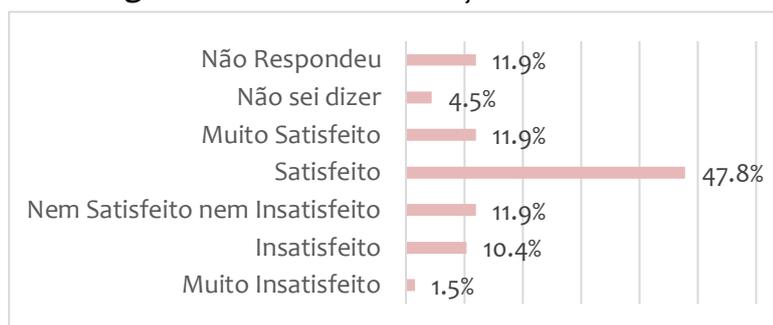
Figura 01 – Grau de satisfação com o salário

Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Conforme figura 01, observamos que, quanto a satisfação com o salário, 26,9% estão satisfeitos e 23,8% estão insatisfeitos, o percentual está bem próximo. Todavia se adicionarmos, às respostas anteriores, os percentuais de muito insatisfeito e muito satisfeito, obteremos os percentuais: satisfeito e muito satisfeito, 28,4%, e insatisfeito e muito insatisfeito, 28,3%. A proximidade dos percentuais para a satisfação e insatisfação com o salário e o quantitativo de professores que não responderam ou responderam “não sei dizer” ou “nem satisfeito nem insatisfeito”, soma-se 43,2%, que não nos possibilita inferir se o salário tem relação com o querer permanecer na carreira. No entanto, podemos supor que dentro das condições de trabalho ofertadas por um município do interior, onde as possibilidades de empregabilidade são pouco promissoras, permanecer na profissão tem se constituído como uma escolha que remete a estabilidade, mesmo com baixos salários.

Ao analisar o aspecto 2 “Grau de satisfação com a docência” (Figura 02), 47,8% dos professores estão satisfeitos e 10,4% insatisfeitos. Da mesma forma, se somarmos a opção muito satisfeito (11,9%) a satisfeito (47,8%), teremos 59,7%; e 1,5% muito insatisfeito com 10,4% insatisfeito, alcançaremos 11,9%. Percebemos, assim, que, apesar das dificuldades encontradas em sua trajetória, a maioria dos professores está satisfeito com a profissão. Tal situação pode ser demonstrada por meio das justificativas de vários professores, como: “Porque amo o que faço, apesar da falta de reconhecimento profissional” (Hortência); “Porque amo a minha profissão, mesmo sendo uma profissão árdua e desvalorizada” (Tulipa). Referente ao grau de satisfação com a docência, os dados encontram-se na figura 02.

Figura 02 – Grau de satisfação com a docência



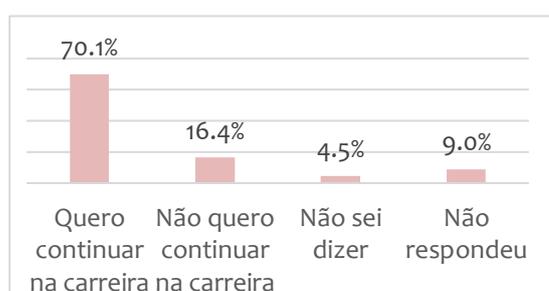
Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Ressaltamos que os professores em fim de carreira se mostram satisfeitos e insatisfeitos com a docência, o que remete que a escolha profissional e exercida por mais de vinte anos influenciou contextos diversos e sofreu influência destes mesmos contextos, e que as suas histórias de vida individuais tem um peso muito grande em suas respostas.

Ao analisar a expectativa quanto a continuidade da carreira docente (figura 03), percebemos que 16,4% não querem permanecer na docência (percentual referente à 11 professores). O desejo com a chegada da aposentadoria está bem presente nesta fase, tal fato pode ser confirmado com as justificativas, a saber: “Já completei os anos de docência, ultrapassando dois anos. Gostaria de aposentar” (Azaleia); “Quero parar, aposentar” (Flor de Lótus); “Perto da aposentadoria, quero descansar” (Calêndula).

No entanto, ao analisarmos os 11 professores como 100%, 45,4% enfatizam que o desejo em se aposentar está ligado ao cansaço, *feedback* e clientela. Apenas 18,2% afirmaram outras perspectivas (“quero mudar de vida e ganhar bem”; “apostando em outra área”), elucidando a pretensão em afastar-se da docência e investir em outros projetos diante da possibilidade de melhores condições de trabalho. Quanto à continuidade da carreira, os dados encontram-se na figura 03.

Figura 03 – Expectativa quanto à continuidade da carreira docente



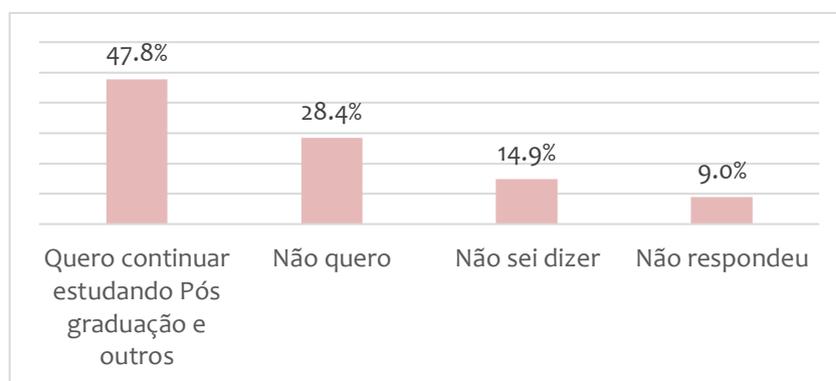
Fonte – Dados da Puiisa de Ferreira (2018)

Os dados revelaram que 70,1% dos professores desejavam permanecer na carreira, a permanência é compreendida aqui como o período de atuação até a aposentadoria. Tal percentual nos causou surpresa tendo em vista uma suposição, anteriormente concebida, quanto ao desejo de não estar mais na Educação por conta da exposição de tais profissionais a uma atividade desgastante e que os impactavam tanto fisicamente quanto emocionalmente.

Desse modo, percebemos que o cansaço e a consequente precarização laboral, diminuem o ritmo de trabalho, o encanto e o investimento na carreira de boa parte dos professores. No entanto, o professor nos anos finais da carreira possui mais tranquilidade e confiança quanto ao cotidiano escolar, sentimentos propiciados pela experiência e trajetória galgada na profissão. Por conseguinte, expressões como “Gosto do que faço, embora esteja ficando difícil e desgastante o trabalho” (Crisântemo) ou “Sou vocacionada, não me vejo em outra profissão, mesmo com todo descaso que temos” (Lavanda), evidenciam, para além dos dissabores, que o prazer em ser professor se faz presente.

A análise dos dados mostra um grupo constituído por pessoas que ainda buscavam a formação. Logo, enveredamos no aspecto 2 “Expectativa quanto a continuidade dos estudos”. Segundo figura 04, 47,8% dos professores participantes externaram o desejo em continuar realizando cursos de pós-graduação e outros, fato relevante para a qualidade da Educação, tendo em vista que, mesmo nos últimos anos da carreira e com a experiência, a docência requer profissionais qualificados.

Figura 04 – Expectativa quanto a continuidade dos estudos



Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Os dados demonstraram que 70,1% dos professores em finalização optaram em permanecer na carreira e 59,7% estão satisfeitos com a docência. Se considerarmos somente os 47 professores que desejam permanecer na profissão, 72,3% estão satisfeitos com a docência. Ao refletir acerca dos sentidos atribuídos à continuidade da docência, percebemos que estes não estão direcionados para a satisfação com o salário ou para a continuidade dos estudos, contudo, os dados levam-nos a conjecturar na possibilidade de relacioná-los à satisfação com a docência. Assim, apesar do adoecimento, do intenso cansaço, da falta de reconhecimento e outros desafios e dilemas que perpassam a carreira, os professores se mobilizam para permanecer porque estão satisfeitos com a profissão, entretanto, consideramos relevante relacionar as categorias selecionadas para a análise tendo em vista a compreensão do que realmente tem mobilizado a permanência desses professores.

Relações existentes com a perspectiva de continuidade da ação docente

Os dados revelam que cerca de 70% dos professores experientes querem permanecer na docência. Assim, discutimos estes dados a partir da relação com outras três categorias, sendo: (1) Grau de satisfação com o salário, (2) Grau de satisfação com a docência e (3) Expectativa quanto à continuidade dos estudos.

Na análise constatamos que, dos 67 professores, 47 desejavam e 11 não desejavam permanecer na carreira, lembrando, ainda, que os 9 restantes não responderam ou afirmaram não saber dizer qual expectativa quanto a continuidade da carreira. Nesse processo, observamos, também, que dos 47 que almejavam permanecer na docência, 29 professores não responderam ou não sabiam dizer a respeito de pelo menos um das categorias apresentadas anteriormente. Cabe ressaltar, ainda, que, em alguns momentos, a referência para a análise da permanência será dos 47 professores e em outros, dos 18 professores. Este último número se refere a diminuição dos 47 por 29 professores. Dessa forma, na análise, trataremos 47 professores, às vezes, como 100%, pois se refere ao total de professores que querem permanecer na carreira, objeto de análise desta seção; em outros momentos, os 18 serão os 100%, pois se refere aos professores que querem permanecer na carreira, mas que deixaram de responder ou não souberam dizer a respeito

das outras três categorias analisadas. No quadro 02, no entanto, vamos mostrar os percentuais considerando tanto aqueles que desejavam permanecer quanto os que não desejavam.

Antes de iniciarmos a análise da permanência a partir dos aspectos mencionados, notamos que o adoecimento, como também o cansaço, foram condições externadas com bastante frequência pelos professores em período de finalização. Diante desta realidade, escolhemos resgatar, também, tais condições por entendermos que poderia haver uma relação entre cansaço e adoecimento com a continuidade na carreira. Assim, quanto ao desejo em continuar, dos 47 professores (100% dos que querem permanecer), 72,3% externaram que se sentiam cansados, mas desejavam continuar na docência. Dos 11 professores (100% dos que não querem permanecer), 90,9% externaram que estavam cansados. Dos 67 professores experientes, 71,6% demonstraram estar cansados, independente de querer ou não permanecer na docência.

Quadro 02 – Relação entre a permanência na carreira e o cansaço

Permanência			Quantitativo Professores (Referência)
Querem permanecer			
Professores Cansados	34 Professores	72,3%	(47)
Outras Situações	13 Professores	27,7%	100%
Não querem permanecer			
Professores Cansados	10 Professores	90,9%	(11)
Outras Situações	01 Professor	9,1%	100%

Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Desse modo, percebemos o cansaço como uma condição assinalada tanto pelos professores que optaram pela continuidade da carreira quanto aqueles que almejavam sair. Embora o cansaço seja uma condição que torna a caminhada docente mais difícil, tal condição não tem se constituído como um fator promotor, exclusivo do desejo em sair da carreira.

Ressaltamos, ainda, que, mesmo focando nos professores em fim de carreira como referência de análise, ao termos acesso a outros dados da pesquisa guarda-chuva⁴,

⁴ Referimos à pesquisa “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica”, investigação a que este estudo se vincula, conforme informações presentes na introdução ou seja

percebemos o cansaço presente, também, entre professores de outras fases. Assim, o cansaço tem se mostrado como uma característica da docência. No entanto, cabe considerar que nos anos finais da carreira, após uma trajetória de muitos desafios e demandas, o cansaço é intensificado, principalmente após uma vida na docência, de busca “pelo empenho com que tentam corresponder aos novos (e às vezes inconciliáveis) imperativos da competição e do cumprimento de metas” (Ball, 2005, p. 548).

Por sua vez, considerando os 67 professores pesquisados, 41 adoeceram (61,19%). Entretanto, se considerarmos somente os 47 professores que desejam permanecer na docência e os 11 que não desejam permanecer temos respectivamente, 32 e 9 professores que relataram ter adoecido. Conforme quadro 03, tendo como referência os 47 professores que optaram pela permanência, 68,08% foram acometidos por doenças durante a carreira. Do mesmo modo, dos 11 professores que não desejam permanecer na carreira, 81,81% vivenciaram o adoecimento em sua caminhada profissional. Reiteramos, ainda, que dos 9 professores restantes, 4 não responderam se tinham sido acometidos por alguma enfermidade e 5 professores que adoeceram não responderam ou responderam “não sei dizer” quanto à permanência.

Quadro 03 – Relação entre a permanência na carreira e o adoecimento

Permanência			Quantitativo Professores (Referência)
Querem permanecer			
Professores que adoeceram	32 Professores	68,08%	(47) 100%
Professores que não adoeceram	15 Professores	31,92%	
Não querem permanecer			
Professores que adoeceram	09 Professores	81,81%	(11) 100%
Professores que não adoeceram	02 Professor	18,19%	

Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Reconhecemos a necessidade de outros estudos, todavia os percentuais demonstram que o adoecimento, assim como o cansaço, vem se configurando como uma característica dos professores em fim de carreira. Percebemos o cansaço presente em todas as etapas da carreira, todavia o adoecimento aparece, com bastante frequência, nos

(Ferreira, 2023).

anos finais da profissão.

Além da idade dos professores (acima dos 40 anos), que é um fator que favorece o aparecimento de doenças, acrescentamos uma relação de proximidade das características da profissão docente com o adoecimento. Corroboramos com Assunção e Oliveira (2009) ao relacionar a intensificação⁵ do trabalho docente com o adoecimento. Lüdke e Boing (2007), há mais de uma década, já remetiam que as exigências no trabalho dos professores aumentavam cada vez mais, como se a Educação pudesse resolver sozinha todos os problemas da sociedade.

Outros estudos (Ferreira; Ferraz; Ferraz, 2021; Ferreira, 2021; Gatti; Barreto; André, 2011) mostram que nas últimas décadas tem ocorrido um acentuado crescimento destas exigências, a partir das políticas educacionais, aliado, aos contextos de crise⁶ que atravessam a profissão e provoca ainda mais a intensificação do trabalho docente. Esta que tem ocasionado o surgimento de sofrimento docente, tanto físico quanto mental.

Não se trata se algo recente, mas é uma situação que vem se agravando. Estrela (2010) afirma que a profissão docente tornou-se uma profissão de risco tendo em vista a sua interação com uma sociedade de risco, complexa e paradoxal. Nos últimos anos, diversos estudos (Chaves; Ferreira, 2024; Moura; 2020; Penteado; Souza Neto, 2019; Carraro, 2015; Issler *et al.*, 2017) apontam a sobrecarga de trabalho, as pressões externas e outras condicionantes do trabalho desenvolvido como geradores de prejuízos a saúde física e mental dos professores. Carraro (2015) salientou a influência das condições de trabalho no processo de adoecimento docente, acrescentando que os professores estavam mais suscetíveis à ocorrência de algumas doenças do que a população em geral.

Os dados sobre adoecimento e cansaço não nos permite estabelecer conexões diretas com a permanência na carreira, uma vez que os professores que desejam ou não permanecer tem o cansaço e o adoecimento muito presente em sua trajetória. Todavia concordamos com Assunção e Oliveira (2009), ao afirmar que o professor, cansado, no

⁵ Conforme Dal Rosso (2006), a intensificação do trabalho refere-se aos processos que resultam em desgaste das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador, objetivando elevar quantitativamente ou qualitativamente os resultados.

⁶ Ferreira (2021) quando fala em contextos de crise refere-se a interconexão das crises política, social, sanitária, da profissão docente, da identidade do professor e outras que atingem a profissão docente.

processo de intensificação do trabalho, fragilizaria sua saúde e estaria mais propenso ao adoecimento.

Segundo Cruz e Ferreira (2024), a sociedade delega aos professores a missão de propiciar uma melhor educação, todavia pouco investe em sua saúde, trazendo implicações para o professor e seu desenvolvimento profissional. Dessa forma, tais aspectos são indicadores que nos levam a visualizar a carência de ações e políticas que valorizem a profissão e a necessidade de condições menos desgastantes e mais promotoras de saúde física e mental.

Mesmo com todas essas nuances, dos 67 professores em período de finalização, 59,7%⁷ estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a docência, entretanto, temos 23,9% que se sentem muito insatisfeitos, insatisfeitos ou nem satisfeito nem insatisfeito e 16,4% que não responderam ou não sabem dizer quanto à satisfação com a docência.

Se tomarmos como foco os 47 professores que desejam permanecer na docência como 100%, 72,3% estão satisfeitos com a docência, percentual alto, tendo em vista tanto desgaste e a proximidade da aposentadoria. O percentual restante foi distribuído da seguinte forma: 4,2% dos professores estão insatisfeitos e 23,5% não estão nem satisfeito nem insatisfeito, não sabiam dizer ou não responderam.

Além da opção pela permanência, o grupo é constituído por professores que também elegeram agregar formação ao seu percurso profissional, pois, a maioria deles possuem formação em nível superior, com especialização e um pequeno percentual, com mestrado também. E mesmo com a proximidade da aposentadoria, 57,4% dos 47 professores (100%) mantêm o desejo de continuar estudando pós-graduação e outros cursos.

Dos 47 professores, 42,5% elegeram a obtenção de títulos de pós-graduação como um fator positivo para o desenvolvimento do trabalho. Ao analisarmos os 67 professores, esse percentual chega a 40,3%. Dessa forma, consideramos que a formação pode promover a satisfação com a docência, diante dos benefícios que pode oferecer. Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004, p. 66), enfatizam que “os professores devem ter a convicção de que aprender é uma responsabilidade para toda a vida, é um compromisso profissional, no contexto dos projetos individuais e coletivos segundo suas necessidades e possibilidades.”

⁷ Esse percentual refere-se a soma de 47,8% de satisfeitos com a docência com 11,9% de muito satisfeitos.

Os referidos autores salientam, ainda, que, como processo contínuo e que não ocorre de forma isolada, o desenvolvimento profissional incorpora-se num projeto de vida, constituído por diferentes modalidades formativas.

Nessa perspectiva, as atividades de formação, sejam elas individuais ou coletivas, no interior da escola ou fora dela, contribuem para o desenvolvimento do professor e da prática educativa. Assim, tendo em vista a qualidade da Educação, há necessidade da imersão do professor num processo de desenvolvimento profissional em que a formação esteja sempre presente, independente do período da carreira.

Dos 18 professores⁸ que querem permanecer, 88,9% estão satisfeitos com a docência, 55,5% estão satisfeitos com o salário e 72,2% querem continuar a estudar, segundo quadro 04. O percentual de satisfação com a docência ou quanto aos estudos é alto, porém, mesmo diante de um cenário de satisfação, há 44,5% de insatisfação com salário. Tal situação nos remete as palavras de Gatti e Barretto (2009, p. 13) ao declarar que os professores não podem ser tomados “de forma independente de suas condições de trabalho, de seus vínculos de emprego, de incentivos e de reconhecimento social para o exercício de suas responsabilidades profissionais”.

Quadro 04 –Relações entre a permanência na carreira e satisfação com salário, com a docência e continuidade de estudos

Permanência	Salário	Docência	Estudos	Total	Quantitativo Professores (Referência)
Quero	Satisfeito	Satisfeito	Quero	44,4%	18 (100%)
Quero	Satisfeito	Insatisfeito	Quero	0	18 (100%)
Quero	Satisfeito	Satisfeito	Não Quero	11,1%	18 (100%)
Quero	Satisfeito	Insatisfeito	Não Quero	0	18 (100%)
Quero	Insatisfeito	Satisfeito	Quero	22,2%	18 (100%)
Quero	Insatisfeito	Insatisfeito	Quero	5,6%	18 (100%)
Quero	Insatisfeito	Satisfeito	Não Quero	11,1%	18 (100%)
Quero	Insatisfeito	Insatisfeito	Não Quero	5,6%	18 (100%)

Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

⁸ Conforme explicado anteriormente, esse quantitativo (18) diz respeito aos professores que querem permanecer na docência, excluindo aqueles que queriam permanecer, mas não responderam ou informaram “não saber dizer” quanto aos outros aspectos, a saber: satisfação com a salário, satisfação com a docência e continuidade dos estudos.

Mesmo com a insatisfação de 5,6% dos professores com o salário e com a docência e a opção pela não continuidade dos estudos, estes professores se mantiveram na carreira. Tal realidade nos preocupa, pois as insatisfações podem comprometer o envolvimento e comprometimento com o ensino, como também ser responsável por possíveis prejuízos a sua saúde e a Educação.

De acordo com o quadro 04, percebemos que 44,4% dos professores que querem permanecer estão satisfeitos com o salário e com a docência e querem continuar estudando, percentual alto. Tal realidade nos remete a Estrela (1997, p. 223), quando aponta que os professores:

[...] sentem na pele o contraste entre o muito que se lhes exige e o pouco que se lhes dá e esperam que a formação contínua os ajude a crescer pessoal e profissionalmente. Por vezes sentem-se perto da exaustão, mas, apesar de tudo, encontram na relação com os alunos o alento necessário para superar as suas dificuldades e continuar a investir na profissão.

Além de Estrela (1997), outros estudos (Nóvoa, 1999; Ludke; Boing, 2004) remetem ao paradoxo vivenciado pelo professor, quanto a sua importância como elemento essencial para as mudanças da Educação e da sociedade, no entanto, são considerados incompetentes e não são oferecidas as condições e investimentos adequados. Mesmo diante de um cenário de muitas demandas, sobrecarga e perdas correntes, o professor faz opção por permanecer na carreira.

De acordo com o quadro 04, ao analisarmos a expectativa quanto a continuidade dos estudos dos professores que, simultaneamente, estão insatisfeitos com a docência e satisfeitos com o salário, não houve nenhum professor que se encaixou neste perfil. Dos que estão insatisfeitos com a docência e insatisfeitos com o salário, ao mesmo tempo, 5,6% querem continuar estudando. Ao excluir o aspecto “satisfação com o salário”, dos que estão satisfeitos com a docência, 66,6% querem continuar estudando e 22,2% não querem continuar estudando. Da mesma forma, independente do aspecto “satisfação com docência”, dos que estão satisfeitos com o salário, 44,4% querem estudar e dos que estão insatisfeitos com o salário 27,8% querem estudar.

A partir da análise do quadro 04, depreendemos que não há uma relação direta entre permanência e os três aspectos selecionados, a saber: satisfação com o salário, satisfação

com a docência e a expectativa quanto a continuidade dos estudos. Todavia foi perceptível que, dos 18 professores, encontramos altos percentuais para a satisfação com o salário (55,5%), satisfação com a docência (88,8%) e continuidade dos estudos (72,2%), desconsiderando a inter-relação entre os três aspectos.

Apesar dos 88,8% professores estarem satisfeitos com a docência, nem todo professor que deseja permanecer na carreira está satisfeito com a docência, pois, 5,6% dos professores querem permanecer, mas estão insatisfeitos com a docência. A partir dos dados produzidos, vários autores (Marcelo Garcia, 1999, 2009; Oliveira-Formosinho, 2009; Imbernón, 2011; Vaillant; Marcelo Garcia, 2012; Marcelo Garcia; Vaillant, 2009; Vaillant, 2014, 2016; Day, 2001, Ferreira, 2023) apontam que o DPD sofre interferência de vários fatores e abarca vários elementos, por isso, constitui-se como complexo.

Por constituir-se de diversos elementos, o DPD produz-se em conjunto e está inserido num projeto de vida (Ramalho; Nuñez; Gauthier, 2004) que inclui as satisfações e insatisfações. Para Day (2001, p.16), embora os professores “se empenhem num processo de desenvolvimento profissional contínuo, ao longo de toda a carreira, mas as circunstâncias, as histórias pessoais e profissionais e as disposições do momento, irão condicionar as suas necessidades particulares e a forma como estas poderão ser identificadas”. Notamos então a influência do fator pessoal no DPD, sendo impossível separar o pessoal do profissional.

Para Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004, p. 66), o DPD constitui-se como um sistema complexo, global e ocorre na dinâmica da dialética entre o desenvolvimento individual e profissional. Desvincular a história de vida do professor da sua história profissional é um erro. Assim, não podemos analisar a continuidade apenas com os aspectos mencionados sem analisar outros fatores que podem ter influência nesta opção.

Dessa forma, ao referirmos ao salário, por exemplo, podemos inferir que este se constitui como garantia do sustento e prazer, estar satisfeito com o salário pode relacionar-se a equiparação dos seus rendimentos com outros profissionais que residem numa cidade de pequeno porte, como a pesquisada. Nesse sentido, desejariam receber mais diante das exigências impostas pela docência, mas, baseado naqueles que recebem menos, estão satisfeitos. Demonstram, ainda, que mesmo insatisfeitos com o salário e com a docência,

querem continuar estudando, indicando, assim, que tal escolha, para além da profissão, pode estar ligado à realização pessoal.

Dos 11 que desejavam sair da docência, 54,5% dos professores estão insatisfeitos com a docência e com o salário. Para alguns autores (Alves; Pinto, 2011; Gatti; Barreto, 2009), as condições de remuneração dos professores são inferiores a outros profissionais de mesmo nível e não correspondem à formação exigida, nem tampouco às responsabilidades implicadas no trabalho docente. Logo, quando comparado às exigências recebidas por eles, o salário tem se tornado um fator gerador de crise de identidade dos professores, contribuindo para o mal-estar docente.

Entretanto, de acordo com Jesus (2002), o salário é uma condição necessária, mas não suficiente para a motivação profissional, portanto, não pode ser analisado de maneira desvinculada de outros elementos que cooperam para a não permanência. Podemos notar isso, quando, em consonância com o quadro 05, percebemos que 33,3% dos professores estão satisfeitos com o salário, mas desejam sair da docência ou 22,2% que, mesmo satisfeitos com o salário, estão insatisfeitos com a docência e 33,3% que estão satisfeitos com a docência, mas não querem permanecer na docência. Os percentuais expostos no referido quadro têm como referência os 9 professores⁹ que afirmaram não querer permanecer na carreira.

Lembramos, ainda que, conforme análise anterior da permanência, relacionamos a não permanência com as três categorias: satisfação com o salário, satisfação com a docência e expectativa quanto à continuidade dos estudos, e encontramos 9 professores que não queriam permanecer e 2 que foram eliminados por não terem respondido ou não saber dizer quanto a algum dos aspectos mencionados.

⁹ Esse quantitativo (09) diz respeito aos professores que não querem permanecer na docência, excluindo aqueles que não queriam permanecer, mas não responderam ou informaram “não saber dizer” quanto aos outros aspectos, a saber: satisfação com o salário, satisfação com a docência e continuidade dos estudos.

Quadro 05 –Relações entre o não querer permanecer na carreira e a satisfação com salário, com a docência e continuidade de estudos

Permanência	Salário	Docência	Estudos	Total	Quantitativo Professores (Referência)
Não Quero	Satisfeito	Satisfeito	Quero	0	9 (100%)
Não Quero	Satisfeito	Insatisfeito	Quero	11,1%	9 (100%)
Não Quero	Satisfeito	Satisfeito	Não Quero	11,1%	9 (100%)
Não Quero	Satisfeito	Insatisfeito	Não Quero	11,1%	9 (100%)
Não Quero	Insatisfeito	Satisfeito	Quero	11,1%	9 (100%)
Não Quero	Insatisfeito	Insatisfeito	Quero	22,2%	9 (100%)
Não Quero	Insatisfeito	Satisfeito	Não Quero	11,1%	9 (100%)
Não Quero	Insatisfeito	Insatisfeito	Não Quero	22,2%	9 (100%)

Fonte – Dados da Pesquisa de Ferreira (2018)

Conforme quadro 05, nenhum professor, concomitantemente, está satisfeito com a docência e com o salário e quer continuar estudando. Todavia, quando os aspectos são avaliados separadamente temos: satisfeitos com a docência (33,3%), satisfeitos com o salário (33,3%) e querem continuar estudando (44,4%).

Tendo em vista a insatisfação com o salário e com a docência, dos 9 professores, sem relacionar os dois aspectos ao mesmo tempo, temos o mesmo percentual (66,6%) para insatisfeitos com o salário e com a docência. Ao analisarmos os dados, simultaneamente, 44,4% dos professores estão insatisfeitos com o salário e com a docência. Considerando os 11 professores (não apenas 9) teremos o mesmo percentual para os professores insatisfeitos com o salário (54,54%) e com a docência (54,54%).

Quando o foco da análise está na continuidade dos estudos, dos 9 professores, descartando a relação com os outros aspectos avaliados, temos 55,5% que não querem estudar e 44,5% que querem estudar. Ao relacionarmos, conjuntamente, insatisfação com o salário e com a docência com a continuidade dos estudos aparece o mesmo percentual (22,2%) tanto para o querer continuar estudando quanto para o não querer.

Poderíamos supor que a insatisfação com o salário ou com a docência poderia propiciar o desejo em sair da docência. Por outro lado, também existem professores que estão insatisfeitos com os dois aspectos mencionados e querem continuar na carreira.

A partir da análise do quadro 05 e, refutando a hipótese da seção anterior, quando afirmávamos que os sentidos poderiam estar relacionados à satisfação com a docência,

entendemos, assim como nos professores que almejavam a continuidade da carreira, que não há uma relação direta entre permanência e as três categorias selecionadas, a saber: satisfação com o salário, satisfação com a docência e a expectativa quanto a continuidade dos estudos. Pelos percentuais muito próximos, os dados nos levam a compreender que os sentidos se movimentam numa percepção muito pessoal, levando-nos a supor como o pessoal pode interferir nos aspectos profissionais e que fatores pessoais têm contribuído para tomada de decisões (continuar na docência). Em conformidade com Vaillant e Marcelo Garcia (2012, p. 169):

[...] as condições de trabalho influenciam no desenvolvimento profissional docente, promovendo-o ou inibindo-o. Entretanto essas condições não devem ser entendidas como uma relação de causa-efeito, mas como elementos indicadores. O contexto espacial na qual se desenvolve a atividade docente influi, mas há uma dimensão temporal ou biográfica que também exerce sua influência na atitude que se adota ante o desenvolvimento profissional.

Dessa forma, o DPD é conjunto, o professor não se desenvolve profissionalmente distanciado de sua vida e muitas decisões profissionais tem conexão com a vida pessoal e vice-versa. Assim, Day (2001), já trazia isso à tona ao apresentar os fatores que contribuem para a aprendizagem profissional e considera a história de vida como primeiro aspecto que tem a ver com as fases da carreira, dando ênfase na biografia do professor como cerne de sua história de vida e da carreira.

O lado humano envolvido no ensino, na relação e partilha dos problemas vivenciados pelos alunos e seus pares, situa a docência numa realidade complexa, dinâmica e impossível de ser inteiramente prevista, vários aspectos corroboram para a permanência. Segundo Tardif e Raymond (2000), o saber-ensinar tem origem na vida pessoal e escolar do professor, o tempo de aprendizagem da profissão não se limita a duração da vida profissional, mas também da existência pessoal.

Para Nóvoa (1992, p.16), cada professor “tem o seu modo próprio de organizar as aulas, de se movimentar na sala, de dirigir-se aos alunos, de utilizar os meios pedagógicos, um modo que constitui uma segunda pele profissional”. Assim, diante dessa segunda pele, das singularidades dos sujeitos, carregadas de marcas deixadas pelos itinerários pessoais, levam cada professor a escolher querer ou não estar na docência. Deixar essa profissão nos

anos finais da carreira é uma escolha difícil e carregada de vários elementos que, em conjunto, construíram a trajetória deste profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discutimos neste estudo o desejo ou não de professores no período de finalização em permanecer na docência. Percebemos que para os professores em fim de carreira, o “não querer” está relacionado ao desejo em finalizar sua atuação e aposentar-se, em virtude de ter desenvolvido um bom trabalho, realizado o seu papel.

No decorrer do estudo, mesmo tendo optado pela docência e perante o desejo em estar nesse lugar, fica evidente os obstáculos enfrentados, face a complexidade das diversas atividades e relações desenvolvidas pelo professor, assim como os enfrentamentos cotidianos referentes aos dilemas e desafios impostos pela profissão.

É delegada ao professor a missão de solucionar diversos problemas, contribuir para transformação social, mas não são oferecidas a esse agente transformador as condições adequadas de trabalho, valorização de sua profissão, uma formação de qualidade, jornada adequada com vistas a atender a demanda e inúmeras outras necessidades dignas de qualquer profissão.

Mesmo diante das circunstâncias mencionadas, a maioria dos professores em período de finalização fizera opção em permanecer na carreira. Notamos que a opção pela continuidade na carreira estava presente entre professores satisfeitos ou insatisfeitos com a docência e com o salário, como também entre aqueles que queriam ou não estudar. Dessa maneira, os dados produzidos levaram-nos a perceber que os sentidos não se vinculavam às categorias selecionadas: (1) Grau de satisfação com o salário, (2) Grau de satisfação com a docência e (3) Expectativa quanto a continuidade dos estudos.

Assim, o sentido da continuidade mostrou-se relacional, o professor decide se quer ou não permanecer a partir de diversos fatores que se entrelaçam nas histórias pessoais e profissionais. Para o grupo pesquisado, as questões pessoais estavam relacionadas as histórias vivenciadas em suas trajetórias pessoais e profissionais, ora coletivas, ora individuais, e pela complexidade do DPD. Isso pode ser identificado pelas relações estabelecidas e não estabelecidas na associação entre as categorias. Tal realidade implica

pensar em modos de desenvolvimento profissional docente.

Quanto ao período de finalização da carreira docente, fica evidente que as dificuldades encontradas são resultado de uma caminhada permeada por ausências na valorização da Educação e da profissão docente, somado a isso, falta projetos e políticas públicas que lhes permitam a construção de uma carreira mais saudável e equilibrada. Assim como existe uma preocupação em gerar ações, ainda que isoladas, para os professores iniciantes tendo em vista as dificuldades no ingresso à carreira, é preciso pensar em caminhos para atender aos professores em pré-aposentadoria.

Muitos (a maioria) dos professores experientes querem permanecer na carreira, fizeram a opção por estar na profissão, transitam já há um longo tempo, sentem-se seguros e experientes na condução da sua ação, todavia é perceptível o cansaço e comprometimento físico e mental. Ser professor é um caminho desafiador.

Enquanto não se resolvem tantas situações que obstaculizam uma jornada mais humana e digna ao fim da carreira, os professores sofrerão as marcas da precarização e do descaso evidenciados através do adoecimento e do cansaço, além dos impactos consequentes dessa conjuntura para sua ação pedagógica.

REFERÊNCIAS

ALVES, T. ; PINTO, J. M. De R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, n.143, v. 41, p. 606-639, 2011. Disponível em: <https://l1nq.com/Kb9ya>. Acesso em: 09 jan. 2024.

ASSUNÇÃO, A. A. ; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em: <https://l1nq.com/N32xM>. Acesso em: 27 dez 23.

BALL, S. J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 35, n. 126, p. 539-564, 2005. Disponível em: <https://l1nq.com/ovmqL>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BOLIVAR, A. (Org). **Profissão professor: o itinerário profissional e a construção da escola**. Bauru, SP: EDUSC, 2002.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de

previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <https://l1nk.dev/KuwID>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CARRARO, M. M. **Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em professores da rede básica municipal de ensino de Bauru-SP**. 2015. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Botucatu, 2015. Disponível em: <https://abre.ai/hLB5>. Acesso em: 05 jan 2024.

CHARLOT, B. A mobilização no exercício da profissão docente. **Revista Contemporânea de Educação**, Rio de Janeiro, v. 7, n.13, 2012. Disponível em: <https://encr.pw/ug9jT>. Acesso em: 02 maio 2024.

CHAVES, R. S. **Uma vida na docência: a preparação e as marcas na carreira de professores em pré-aposentadoria**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, 2023.

CHAVES, R. S.; FERREIRA, L. G. Finalização da carreira docente: características e desfeitos. **Cadernos de Pesquisa**, São Luis, v. 31, n. 4, p. 1-29, out./dez., 2024. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/2436>. Acesso em: 02 mar 2025.

CRUZ, L. M.; FERREIRA, L. G. Desenvolvimento profissional docente em contextos de incertezas: Inquietações e problematizações. **Revista Linguagem, Educação e Sociedade - LES**, v. 28, n. 57, 2024.

DAL ROSSO, S. Intensidade e imaterialidade do trabalho em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 65-91, 2006.

DAY, C. **Desenvolvimento profissional de professores: os desafios da aprendizagem permanente**. Porto: Porto Editora, 2001.

ESTRELA, M. T. **Profissão docente: dimensões afectivas e éticas**. Porto: Areal Editores, 2010.

ESTRELA, M. T. Conclusão. In: ESTRELA, M. T. (org.) **Viver e construir a profissão docente**. Portugal: Editora Porto, 1997. p. 223-224.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**. Lisboa: Escher, 1992.

FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D.; FERRAZ, R. de C. S. N. Trabalho docente na pandemia: discursos de professores sobre o ofício. **Fólio - Revista de Letras**, v. 13, n. 1. jan./jun., 2021. p. 323-344. Disponível em: <https://encr.pw/zvchB>. Acesso em: 08 jan. 2024.

FERREIRA, L. G. Os contextos de crises e a relação com as políticas de valorização docente. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Educacional (POLIGÉS)**, Itapetinga, v. 2, n. 3, p. 55-77, set.-dez., 2021. Disponível em: <https://l1nq.com/BDfpt>. Acesso em: 8 jan. 2024

FERREIRA, L. G. Desenvolvimento profissional e carreira docente: diálogos sobre professores iniciantes. **Acta Scientiarum. Education**. v. 39, p. 79-89, jan./mar., 2017. Disponível em: <https://l1nq.com/4FTFw>. Acesso em: 26 fev. 2024.

FERREIRA, L. G. **Professores da zona rural em início de carreira**: narrativas de si e desenvolvimento profissional. 2014. Tese (Doutorado em Educação) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014.

FERREIRA, L. G. Desenvolvimento profissional docente: percursos teóricos, perspectivas e (des)continuidades. **Educação em Perspectiva**. v. 11, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://l1nq.com/lP1cJ>. Acesso em: 31 jul. 2024.

FERREIRA, L. G. **Desenvolvimento profissional e carreira docente brasileira**: interseções e diálogos com professores da educação básica. Campinas, SP: Pontes Editores, 2023.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S.; ANDRÉ, M. E. D. A. de. **Políticas docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília: UNESCO, 2011.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, B. A.; TARTURCE, G. L. B. P.; NUNES, M. M. R.; ALMEIDA, P. C. A. de. **Atratividade da carreira docente no Brasil**: relatório final de pesquisa. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Fundação Vitor Civita, 2009.

GONÇALVES, J. A. A carreira das professoras do ensino primário. In: NÓVOA, António (org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto, 1992. p. 141-169.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, António (Org.). **Vida de professores**. Porto: Porto Editora, 1992. p. 31-62.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional**: formar-se para a mudança e a incerteza. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ISSLER, M.; CASAGRANDE, I. M. K.; PERES, K. de O.; ESTRADA, A. A.; SANTOS, J. C. dos. Reflexões sobre o trabalho docente: o mal estar da performatividade na sociedade do cansaço. **Temas & Matizes**, Cascavel, v. 11, n. 21, p. 85–95, 2017. Disponível em: <https://encr.pw/6dapm>. Acesso em: 05 jan 24.

JESUS, S. N. **Motivação e formação de Professores**. Coimbra: Quarteto Editora, 2002.

LÜDKE, M.; BOING, L. A. O trabalho docente nas páginas de Educação & Sociedade em seus (quase) 100 números. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1179-1201, 2007. Disponível em: <https://encr.pw/MooPD> . Acesso em: 27 abr. 2024.

LÜDKE, M.; BOING, L. A. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1159-1180, set./dez., 2004. Disponível em: <https://encr.pw/3OvH5>. Acesso em: 02 maio 2024.

MARCELO GARCIA, C. **Formação de professores**: para uma mudança educativa. Porto: Porto Editora, 1999.

MARCELO GARCIA, C. Desenvolvimento Profissional: passado e futuro. Sísifo – **Revista das Ciências da Educação**, n. 8, p. 7-22, jan./abr. 2009. Disponível em: <https://encurtador.com.br/cgkxW.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024

MARCELO GARCIA, C.; VAILLANT, D. **Desarrollo profesional docente**: como se aprende a enseñar? Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones, 2009.

MINAYO, C. de S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 7.ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MOURA, J. da S. **Transtornos mentais e comportamentais em professores e as implicações para a carreira docente**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2020.

NÓVOA, A. Os professores e a história da sua vida. In: NÓVOA, A. (org.). **Vida de professores**. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1992. p.11-30.

NÓVOA, A. Os professores na virada do milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 11-20, 1999. Disponível em: <https://abre.ai/hLBQ>. Acesso em: 07 jan 24.

OLIVEIRA, D. A. Condições de trabalho docente e a defesa da escola pública: fragilidades evidenciadas pela pandemia. **Revista USP**, São Paulo, n. 127, p. 27-44, 2020. Disponível em: <https://l1nq.com/1lrNZ>. Acesso em: 01 maio 24.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. Desenvolvimento profissional dos professores. In: FORMOSINHO, João (coord.). **Formação de professores**: aprendizagem profissional e acção docente. Portugal: Porto Editora, 2009. p. 221-284.

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde & Sociedade**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 135-153, 2019. Disponível em: <https://abre.ai/hLBQ>. Acesso em: 07 jan 24.

RAMALHO, B. L.; NUNEZ, I. B.; GAUTHIER, C. **Formar o professor, profissionalizar o ensino: perspectivas e desafios**. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 2004.

SAVIANI, D. **A pedagogia no Brasil: história e teoria**. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

TARDIF, M.; RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, n.73, 2000. Disponível em: <https://l1nq.com/nqJP8>. Acesso em: 25 fev 2024.

VAILLANT, D.; MARCELO GARCIA, C. **Ensinando a ensinar: as quatro etapas de uma aprendizagem**. Curitiba: Ed. UTFPR, 2012.

VAILLANT, D. Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo. **Educar**, especial 30 aniversario, p. 55-66, 2014. Disponível em: <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/287047>. Acesso em: 09 jan. 2024.

VAILLANT, D. Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. **Revista Docencia**. Año XX Número 60, Santiago de Chile: Colegio de Profesores de Chile, p. 5-13, 2016. Disponível em: <https://l1nq.com/COgtE>. Acesso em: 09 jan. 2024.

HISTÓRICO

Submetido: 21 de Set. de 2024.

Aprovado: 31 de dez. de 2024.

Publicado: 03 de Jan. de 2025.

COMO CITAR O ARTIGO - ABNT:

CHAVES, R. S.; FERREIRA, L. G. Professores em pré-aposentadoria: sentidos sobre a permanência na carreira docente.. **Revista Linguagens, Educação e Sociedade - LES**, v. 29, n.59, 2025, eISSN: 2526-8449.