

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

**KLAIQUE ANDREIA ARAUJO**

**COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO  
E SAÚDE PSÍQUICA DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE  
ESTADUAL DE MUNICÍPIOS DO SUL DE MINAS GERAIS**

**VARGINHA/MG**

**2022**

**KLAIQUE ANDREIA ARAUJO**

**COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO  
E SAÚDE PSÍQUICA DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE  
ESTADUAL DE MUNICÍPIOS DO SUL DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para  
obtenção de título de Mestre em Gestão Pública e  
Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas.  
Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade  
Orientadora: Dra. Virginia Donizete de Carvalho.

**VARGINHA/MG**

**2022**

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca Campus Varginha

Araujo, Klaique Andreia.

Comprometimento com a carreira, condições de trabalho e saúde psíquica dos docentes da educação básica na rede estadual de municípios do Sul de Minas Gerais / Klaique Andreia Araujo. - Varginha, MG, 2022.  
141 f. -

Orientador(a): Virgínia Donizete de Carvalho.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2022.  
Bibliografia.

1. Docente educação básica pública. 2. Comprometimento com a carreira. 3. Saúde psíquica. 4. Condições de trabalho contratuais e jurídicas. I. de Carvalho, Virgínia Donizete, orient. II. Título.

**COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE PSÍQUICA DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE ESTADUAL DA REGIÃO SUL DE MINAS GERAIS**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 30 de novembro de 2022.

Profa. Dra. Virgínia Donizete de Carvalho  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe  
Instituição: Universidade Federal da Bahia

Profa. Dra. Luciene Resende Gonçalves  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Mayara da Mota Matos  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Virgínia Donizete de Carvalho, Professor do Magistério Superior**, em 30/11/2022, às 17:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mayara da Mota Matos, Técnico Administrativo em Educação**, em 30/11/2022, às 17:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciene Resende Gonçalves, Professor do Magistério Superior**, em 30/11/2022, às 20:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **DIVA ESTER OKAZAKI ROWE, Usuário Externo**, em 07/12/2022, às 23:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0873738** e o código CRC **072716F9**.

Dedico este trabalho aos meus pais, maiores incentivadores do meu aprimoramento intelectual e, sobretudo, espiritual. E a todos os meus professores.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente o agradecimento é a Deus por toda a trajetória acadêmica neste Mestrado, Ele é minha rocha e escudo, por onde quer que eu vá. Meus agradecimentos a minha base espiritual, pelo amor incondicional, apoio e sustentação em todos os momentos: meus pais, meu marido e meu irmão. Agradeço a vocês pela compreensão nos períodos de ausência para dedicação ao mestrado e a este trabalho.

Cursar um mestrado interdisciplinar me trouxe um enorme enriquecimento que me fez enxergar a pesquisa com outros olhos, me apresentou um mundo até então desconhecido. Por esta razão, cada passo que dei foi desafiador e dinâmico, cada aula, cada artigo lido, tudo contribuiu para que o objetivo de apresentar a dissertação fosse atingido, e isso só foi possível graças ao corpo docente que com generosidade e sensibilidade contribuiu para meu crescimento acadêmico, principalmente num contexto pandêmico até então incomum. Estendo meus agradecimentos a todos os funcionários do PPGPS, em especial ao Marcel, por tanta solicitude sempre.

Agradeço a partilha, aprendizado, dedicação e compromisso das acadêmicas tão gentis e brilhantes para a construção da análise de conteúdo, parte deste trabalho: Bruna Rezende Pereira, Julya de Faria Pereira, Ana Clara Melo Constantino, Gabrielle Cristine Vinhas Orru e Sabrina Neres Ribeiro. Agradeço ainda a todos os colegas da minha turma de mestrado que contribuíram para meu aprimoramento acadêmico, me sinto honrada com todas as amigas que conquistei nesta jornada, em especial a dos queridos João Pedro, Ana Cláudia e Alyne.

Pelo elevado gabarito, agradeço aos professores que participaram das bancas de qualificação e seminários: Dr. Adílio Renê Almeida Miranda, Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo, Dr. Gabriel Rodrigo Gomes Pessanha e Dra. Mayara da Mota Matos, pelas direções, sugestões e ensinamentos tão relevantes na realização da pesquisa e conclusão dos artigos que compõem a dissertação. Agradeço também ao professor Dr. Cláudio Roberto Caríssimo, pelos ensinamentos quando da realização do estágio docente.

E, apesar de parecer não ser possível expressar minha gratidão a toda orientação da Dra. Virgínia, quero ao menos expor que sua contribuição ultrapassou a noção do tema da dissertação, pois além do aprendizado, que sem dúvidas, foi enorme, também me provou que a docência é empatia, é amor é cuidado.

Tive o privilégio de estar em contato com muitos docentes ao longo da coleta de dados, que serviu para que eu tivesse certeza do quão valioso é o significado de ensinar, e, definitivamente, esse papel que professores como a Virgínia desempenham tão

brilantemente, não é para qualquer um. Sinto-me honrada.

Pra finalizar, o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Se a educação sozinha, não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda.

(FREIRE, 2000, p. 67)



## RESUMO

A conjuntura econômica e tecnológica contemporânea impulsionou significativas alterações nas relações laborais. Na educação básica pública brasileira essas alterações foram impulsionadas pela reforma da educação da década de 1990, com implementação de medidas gerenciais que demandam, dentre outras ações, maior comprometimento com o trabalho pelos docentes, que padecem sem receber fomento público para instrumentalizar as exigências impostas. Frente ao nítido descompromisso das instituições/ Estado com os docentes pretende-se analisar a relação entre comprometimento com a carreira e saúde psíquica dos docentes da educação básica na região Sul de Minas Gerais, em uma amostra de 452 docentes, atuantes em 19 escolas estaduais situadas em duas cidades da região Sul de Minas Gerais, considerando-se as condições de trabalho contratuais jurídicas da função docente conforme categorização de Borges et al. (2015). A pesquisa foi desenvolvida com base nos dados de estudo quantiqualitativo, com aplicação de técnicas de coleta de dados (questionários, escalas e entrevistas semiestruturadas) e técnicas de análise de dados quantitativas (estatística descritiva, análises de correlação e regressão,) e qualitativas (análise de conteúdo). Os resultados obtidos indicaram que os docentes pesquisados possuem elevado nível de comprometimento com a carreira, expresso principalmente pela dimensão identificação com a carreira no aspecto afetivo e que quanto maior o seu nível de comprometimento, menor a propensão a ser acometido por transtornos mentais comuns.

Palavras-chave: docente educação básica pública; comprometimento com a carreira; saúde psíquica; condições de trabalho contratuais e jurídicas.

## ABSTRACT

The contemporary economic and technological conjuncture has driven significant changes in labor relations, which, regarding Brazilian public basic education, was driven by the education reform of the 1990s, with the implementation of management measures that demand, among other actions, greater commitment to working by teachers, who suffer without receiving public support to instrumentalize the demands imposed. Given the clear lack of commitment of the institutions/State with the teachers, it is intended to analyze the relationship between commitment to the career and mental health of basic education teachers in the southern region of Minas Gerais, in a sample of 452 teachers, working in 19 state schools located in two cities in the southern region of Minas Gerais, considering the legal contractual working conditions of the teaching function according to the categorization of Borges et al. (2015). The research was developed based on qualitative and quantitative study data, with the application of data collection techniques (questionnaires, scales, semi-structured interviews) and quantitative data analysis techniques (descriptive statistics, regression analysis, correlation) and qualitative (content analysis). The results obtained indicated that surveyed teachers have a high level of career commitment, expressed mainly by the identification dimension with the career in the affective aspect and that the higher the level of commitment, the lower the propensity to be affected by common mental disorders.

Keywords: public basic education teacher; commitment to career; psychic health; contractual and legal working conditions.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Categorias e subcategorias dimensões do CC (Artigo 1). .....	63
---	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dimensões do CC junto aos docentes da educação básica pública (Artigo 1).....	60
Tabela 2 - Média de resposta dos itens relativo à identidade na ECC (Artigo 1) .....	61
Tabela 1 - Análise de correlação de Pearson entre Identidade, Planejamento, Resiliência e ocorrência de TMC. (Artigo 2).....	94
Tabela 2 - Variáveis preditoras da ocorrência de TMC (Artigo 2) .....	95

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AEB	Analista de Educação Básica
ANE	Analista Educacional
APA	American Psychological Association
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ASE	Assistente de Educação
ATB	Assistente Técnico de Educação Básica
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BIC	Bayesian Information Criterion (BIC)
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC	comprometimento com a carreira
CCM	<i>Career Commitment Measure</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DPM	distúrbio psíquico menor
ECC	Escala de comprometimento com a carreira
EEB	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO BÁSICA
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
INEP	Instituto Nacional de Estudos Educacionais Anísio Teixeira
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PEB	Professor de Educação Básica
PIB	Produto interno bruto
PNE	Plano Nacional da Educação
QSG-12	Questionário de Saúde Geral

Redalyc	<i>Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal</i>
Scielo	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SEE	Secretaria de Estado de Educação
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de consentimento livre e esclarecido
TDE	Técnico da Educação
TMC	Transtornos Mentais Comuns
UNIFAL	Universidade Federal de Alfenas

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO GERAL.....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>ASPECTOS LEGAIS SOBRE A CONDIÇÃO DE TRABALHO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA.....</b>	<b>20</b>
2.1	PANORAMA NORMATIVO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM ÂMBITO FEDERAL .....	22
2.1.1	<b>Fundos para a Educação Básica oriundos da União.....</b>	<b>26</b>
2.2	PANORAMA NORMATIVO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ÂMBITO DO ESTADO DE MINAS GERAIS.....	30
<b>3</b>	<b>ARTIGO 1: COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA FRENTE A CONDIÇÕES DE TRABALHO DE DOCENTES ATUANTES NA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL SUL MINEIRA.....</b>	<b>39</b>
<b>4</b>	<b>ARTIGO 2: RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS EM DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA: SAÚDE PSÍQUICA EM XEQUE.....</b>	<b>76</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>108</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>111</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>133</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>138</b>

## 1 INTRODUÇÃO GERAL

As cobranças por maior comprometimento no trabalho dos docentes da educação básica pública tem crescido no país, com vistas a atingir metas que levem à melhoria do desempenho dos estudantes e da qualidade da educação. Esta conjuntura é impulsionada pelas transformações no mundo do trabalho, ocorridas principalmente a partir da década de 90, derivadas de reformas educacionais (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; LELIS, 2012) e de metas previstas no Plano Nacional da Educação (PNE), do ano de 2014, que privilegia um sistema de trabalho docente calcado na produtividade, controle e avaliação de desempenho, semelhante ao que se opera na esfera privada (PIOLLI; SILVA; HELOANI, 2015).

Não obstante o novo contexto de trabalho no qual foi inserido o educador vinculado à rede pública, sobretudo da educação básica, verifica-se que a contrapartida financeira para atender referidas exigências até o momento é insuficiente, já que os investimentos para a melhoria das condições de trabalho foram reduzidos nos últimos anos (AMARAL, 2017). Referida redução, somada a um histórico de precariedade, resulta em más condições de trabalho, tais como: falta material básico, de apoio e infraestrutura; formação e atualização dos docentes reduzidas; remuneração defasada, seguidos de planos de carreira que não atendem às expectativas de valorização, sobrecarga de jornada de trabalho, dentre outros.

Acrescente-se, ainda, que más condições de trabalho são traço recorrente na realidade de parcela considerável das escolas públicas brasileiras, que resulta, dentre outras consequências, no significativo quadro de adoecimento psíquico dos docentes conforme apontado nos estudos de Lima (2015), Piolli, Silva e Heloani (2015) e Araujo, Pinho e Masson (2019). Destaco, por oportuno, os estudos de Luz *et al.* (2019) e Assunção e Abreu (2019) evidenciando que a saúde psíquica de docentes da rede pública de educação encontra-se prejudicada, em detrimento das condições de trabalho. Ainda nesse sentido, Melo, Cirilo e Pinto (2016) destacam que a literatura tem considerado que a condição de trabalho de docentes da escola pública é a causa da precarização do trabalho da categoria, considerando a desvalorização salarial e supressão de outras garantias.

Nesse contexto, considerando que comprometimento no trabalho é, pois, um estado psíquico relacionado ao envolvimento do trabalhador com múltiplas variáveis relacionadas ao trabalho (BASTOS, 1994), atender à exigência por maior comprometimento no trabalho torna-se um desafio contundente, diante do nítido descompromisso das instituições/ Estado com essa categoria profissional.

Nesse íterim, atentando que o comprometimento com a carreira (CC) é um dos



indicadores de comprometimento com o trabalho e que pesquisas de Rowe, Bastos e Pinho (2013) mostram a relação deste com desempenho, e, que o CC também guarda relação com o bem-estar subjetivo dos trabalhadores, conforme evidencia a pesquisa de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) e levando em conta o contexto laboral de precarização das relações de trabalho de docentes das escolas públicas, tem-se que a manifestação do CC pode ser dificultada.

Tendo em conta esta conjuntura, outras consequências a que se pode compreender é a interferência no oferecimento de uma educação adequada e satisfatória, garantia social fundamental nos termos da Constituição Federal de 1988, bem como o prejuízo à saúde psíquica e capacidade laboral dos docentes (ARAÚJO; PINHO; MASSON, 2019).

Não obstante, condições adequadas de trabalho favorecem também a organização do Estado empregador, pois pelo aspecto econômico, más condições de trabalho podem implicar o aumento de despesa com custeamento de tratamentos médicos, pelo Sistema Único de Saúde, previdenciários, com custeio de benefícios por incapacidade temporária ou permanente, pagos pela Previdência Social, ou outros institutos de previdência própria. Aliás, parte dessas despesas já é realidade, segundo noticiou o Tribunal Superior do Trabalho (2021), “episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho (30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%)”, vale dizer, doenças psíquicas graves e moderadas ocuparam relevante espaço nas concessões de afastamentos de trabalhadores, em geral, no país.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), na “classificação das 20 ocupações com mais desligamentos por aposentadoria por invalidez permanente decorrente de doença profissional/do trabalho e respectiva taxa de incidência de aposentadoria” no Brasil, entre os anos de 2014 e 2015 (DIEESE, 2016, p. 87), o professor de nível superior do ensino fundamental (primeiro ao quinto ano) ocupou o segundo lugar dentre as 20 ocupações com maior afastamento previdenciário em decorrência de doenças profissionais, em números absolutos, ficando o professor de nível médio no ensino fundamental na 15ª posição.

Em outra pesquisa, também do Dieese (2017), com a classificação das 20 ocupações com maior número de afastamentos por doença ocupacional no Brasil no ano de 2014 e 2015, em números absolutos, o professor de nível médio no ensino fundamental ocupou a 6ª posição, o professor da educação de jovens e adultos do ensino fundamental (primeiro ao quinto ano), a 13ª e o professor de nível superior do ensino fundamental, (primeiro ao quinto ano) a 16ª posição. Válido ressaltar que a operacionalização de informações tal qual

encontrada nos referidos anuários são as mais recentes, isto é, tratando de afastamentos por doença ocupacional.

Outro aspecto a ser ponderado pelo Estado empregador é o jurídico, já que as condições mínimas de salubridade estão tipificadas na Constituição Federal e Estadual, além de leis infraconstitucionais e outros atos normativos, como tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, os quais devem ser cumpridos, em consonância com os ditames constitucionais da legalidade.

Cabe ao Estado empregador considerar os aspectos relativos às condições de trabalho, para que o docente possa exercer seu trabalho em condições salubres, sem comprometer a sua integridade física ou psíquica. Ou seja, as condições de trabalho devem estar em conformidade com esses primados básicos, bem como objetivar à melhoria da condição social de todos os trabalhadores. Nessa perspectiva Hypolito (2015, p. 531) assevera que “a melhoria das condições de trabalho é crucial para revitalizar um trabalho muito precário, não há como se espelhar em outros países onde as condições de produção da educação são muito distintas daquelas a que estamos submetidos”.

Portanto, a identificação das condições que dificultam o comprometimento com a carreira e apresentam riscos à saúde do docente devem ser destacadas para que sob a égide dos princípios da proteção social do trabalhador o Estado atue promovendo políticas públicas que se destinem a reduzir e prevenir a ocorrência de adoecimento psíquico.

Desse cenário emerge o questionamento quanto à relação que se estabelece entre o comprometimento com o trabalho e a saúde psíquica do docente no contexto da escola pública básica, considerando as atuais condições de trabalho, regulamentadas pelo Poder Público, em decorrência do sistema normativo democrático vigente.

Em razão da responsabilidade dos Estados em assegurar o ensino fundamental e proporcionar, com prioridade, o ensino médio, decorre a responsabilidade destes para ditar as normas complementares desses sistemas de ensino, partes integrantes do sistema de educação básica (formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), (BRASIL, 1996a), importando, pois, apreciar principalmente os atos normativos de cunho estadual referente à educação básica e as condições de trabalho do docente, que dada a extensão territorial brasileira, demanda delimitação para fins desse estudo.

Nesse sentido, considerando ser o Estado de Minas Gerais um dos mais extensos e mais populosos da federação e com número considerável de docentes em sua rede estadual, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2020a), instituições educacionais situadas em dois municípios com população entre oitenta e cento e

quarenta mil habitantes, situados no sul do estado foram definidas como lócus desta pesquisa. A região sul foi definida pela proximidade e conveniência logística para realização da pesquisa.

De uma breve análise do aparato jurídico estadual mineiro que regula o trabalho dos docentes da escola pública a Lei Complementar Estadual nº 100 de 2007 chama atenção por trazer a tona grave situação acerca das condições de trabalho em termos de carreira desses profissionais no que tange principalmente à forma de contratação e outros direitos decorrentes desta como o direito previdenciário (afastamentos por adoecimento, pensão e aposentadorias). Esta conclusão possui consistência à medida que referida lei, apelidada de “Lei dos Designados” pretendeu corrigir dissonâncias em relação aos profissionais designados, isto é, contratados sem concurso público de provas e títulos, efetivando-os e equiparando-os em direitos com os funcionários efetivos. Apesar da referida lei já ter sido objeto de apreciação judicial com declaração de inconstitucionalidade parcial (cujas razões não pretendemos analisar nesta pesquisa), é possível depreender inicialmente que se os concursos estivessem ocorrendo de forma regular certamente não haveria necessidade de contratação de tantos docentes de forma precária e provisória (MINAS GERAIS, 2007).

Por fim, seguindo a recomendação de Lamas e Noronha (2013), que identificaram a necessidade de que “mais estudos empíricos que confirmem a direção das relações entre o comprometimento e as diversas variáveis antecedentes, correlatas e consequentes do CC” (LAMAS; NORONHA, 2013, p. 62,) e ainda segundo as constatações feitas no estudo de Magalhães (2013) sobre a influência da forma de contratação no construto denominado planejamento dos trabalhadores, o qual se constitui como uma das dimensões de CC, justificada a importância do escopo deste estudo, o qual possui como contexto formador as condições de trabalho contratuais jurídicas, delimitadas aqui como forma de contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho.

Por conseguinte, o objetivo geral deste trabalho é analisar a relação entre comprometimento com a carreira e saúde psíquica dos docentes da educação básica pública em municípios da região Sul de Minas Gerais, considerando-se as condições de trabalho em termos contratuais jurídicos nas escolas da rede pública estadual.

Objetiva-se especificamente: analisar o comprometimento com a carreira dos docentes da educação básica da rede estadual mineira, atentando para as condições de trabalho em termos contratuais jurídicos e, analisar a relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC) entre docentes da educação básica da rede estadual mineira.

Cabe pontuar que em consulta à Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações– (BDTD) e às bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal* (Redalyc), Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *Google Scholar*, Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e *American Psychological Association* (APA), realizadas até abril/ 2021, não foram encontradas pesquisas cujos vieses possuíssem, especificamente, a perspectiva e abordagem aqui pretendidas, qual seja, o comprometimento com a carreira e sua relação com a saúde psíquica entre docentes. À vista disso, é possível, pois, compreender a necessidade de ampliar as pesquisas em torno do CC em sua relação com os TMC.

Entende-se que a divulgação de estudos como o presente pode estimular o alargamento da discussão em torno da temática e conseqüentemente a pesquisa da situação dos docentes da educação básica pública em outras unidades da federação, além de instigar o comprometimento institucional do Poder Público para promover a elaboração e a implementação de políticas públicas que se atentem à saúde psíquica dos docentes da rede pública estadual mineira.

Assim, esta dissertação foi iniciada pela presente introdução e segue com o capítulo que contextualiza as condições de trabalho do docente da educação básica atuante na rede estadual pública, com enfoque jurídico. Dada a organização desse trabalho a partir da apresentação de dois artigos, que atendem aos objetivos específicos desta dissertação, no Capítulo 3 é apresentado o artigo Comprometimento com a carreira frente a condições de trabalho de docentes atuantes na educação básica da rede estadual sul mineira. O Capítulo 4 traz o artigo Relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de transtornos mentais comuns em docentes da educação básica: saúde psíquica em xeque. Por fim, as considerações finais trazem uma reflexão sobre o trabalho de forma conjunta, isso é, integrando todos os capítulos anteriores, bem como, apresentando sugestões para aprimoramento da realidade pesquisada.

## 2 ASPECTOS LEGAIS SOBRE A CONDIÇÃO DE TRABALHO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA

Vislumbra-se abordar contextualmente no presente tópico e nos seguintes as principais nuances acerca das condições de trabalho definidas pelas legislações que resguardam os docentes da educação básica pública a fim de subsidiar a discussão ao longo deste trabalho, delimitando-se a pesquisa bibliográfica pelos dispositivos acrescidos ao universo normativo a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Faz-se pertinente antes de apresentar a evolução normativa apreciar brevemente como é entendida e identificada a valorização no âmbito desta categoria profissional pela literatura. O trabalho é encarado como um fator indissociável da vida do indivíduo e não se resume ao aspecto econômico ou de sobrevivência, de modo que também é percebido como fator identitário, nos dizeres de Arendt (2001, p. 16) “o labor assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie. O trabalho e seu produto, o artefato humano, emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida moral e ao caráter efêmero do tempo humano”.

Se o trabalho reflete na vida pessoal e social do ser é possível depreender que a valorização profissional é fundamental a todo trabalhador. Como o objeto deste trabalho abrange a categoria de docentes atuantes na educação básica pública estadual, os apontamentos seguintes convergem para este grupo. Assim, tratando da situação da valorização do trabalho docente, Rodrigues e Costa (2019) asseveram que são admitidos múltiplos enfoques. Barbosa et al. (2020, p. 8) defendem que a “valorização não se restringe à elevação de salários, mas também envolve a não intervenção na autonomia didático-pedagógica e a satisfação pelo compromisso profissional, entre outros aspectos”. No mesmo sentido, Ferracciu *et al.* (2015) apontam:

O professor espera, em sua profissão, não apenas respeito e reconhecimento profissional, mas também bons salários, maior autonomia e boas condições físicas no seu ambiente de trabalho. Esses atributos, no entanto, não se encontram no trabalho docente atual, podendo, portanto, afetar a capacidade para o trabalho (FERRACCIU *et al.*, 2015, p. 1587).

Considerando, assim, os diversos enfoques em torno da valorização docente Rodrigues e Costa (2019) assinalam que de forma geral as normas hodiernas nacionais sobre a valorização docente convergem para o aspecto financeiro, relegando os demais. Não obstante, é possível depreender que na prática o conjunto normativo não promove efeitos da

valorização financeira, já que conforme apontam Machado e Limongi (2019) a sobrecarga de trabalho é comum na realidade da categoria profissional docente com o propósito de compensar os baixos salários.

Nesse ínterim, importa trazer alguns dados publicados pelo DIEESE no Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016 sobre categorias profissionais e riscos à saúde do trabalhador relativo a doenças ocupacionais. O professor de nível médio no ensino fundamental (que é aquele com formação em nível médio, na modalidade normal) aparece dentre as vinte ocupações com mais desligamentos por falecimento decorrente de doença profissional nos anos de 2014 e 2015. Além disso, dentre as vinte ocupações com mais desligamentos por aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de doença profissional, o professor de nível superior do ensino fundamental ocupa a segunda posição e o professor de nível médio no ensino fundamental, a décima quinta (DIEESE, 2015, 2016, 2017).

Referidos dados indicam que o investimento financeiro na prevenção e diminuição de enfermidade contraída ou desenvolvida em razão da prestação do trabalho, pode estar sendo preterido em relação a professores da educação básica, dado o número elevado de afastamentos, e conseqüentemente a desvalorização da categoria, relativo ao enfoque econômico, que demanda investimento por parte do Estado.

Sem pretender traçar qualquer análise comparativa ou interpretativa desses dados, é possível concluir por esses indicadores que se a categoria docente possui altos índices de doença ocupacional, que tanto podem ter natureza psíquica ou física, é porque o bem-estar do profissional encontra-se igualmente comprometido. Essa inferência é corroborada pelos estudos que apontam que a desvalorização docente está pautada, entre outras coisas, na precarização do trabalho, sobretudo no que se refere aos baixos salários, impulsionando a já mencionada sobrecarga de trabalho que, além de gerar impactos negativos na saúde (MACHADO; LIMONGI, 2019; MARIANO; MUNIZ, 2006), também impacta negativamente o tempo dedicado à vida pessoal e familiar, conforme Silva e Guillo (2015).

Diante desse cenário importa apreender as principais nuances das normas relativas às condições de trabalho e valorização docente da educação básica pública, a fim de que possa ser identificado como esses elementos têm sido tratados pelo Poder Público ao longo dos últimos anos e em que medida elas refletem a realidade laboral da categoria.

Por oportuno, cumpre trazer o conceito de condições de trabalho, o qual deve ser compreendido considerando o contexto histórico e socioeconômico de cada categoria, o que, para os profissionais da educação, foi descrito por Gasparani, Barreto e Assunção (2005, p. 192) como “as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas,

cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar”.

Oliveira e Assunção (2010) explicitam que as condições materiais de trabalho dos docentes são os recursos relativos a instalações físicas, materiais e equipamentos necessários e disponíveis para a realização das atividades, e asseveram ainda que a condição material abrange os aspectos da relação de emprego, como tipo de contratação, salário, plano de carreira e estabilidade. Ainda nesse sentido, Vieira e Oliveira (2013) apontam as noções que abrangem além das condições materiais, também as condições psicossociais de trabalho:

Considera-se, nos sistemas escolares, a estrutura física das unidades educacionais, as normas que organizam a dinâmica das interações na instituição, os recursos materiais disponíveis para a realização das atividades, as condições de emprego – cargo, função, vínculo de contratação, carga horária de trabalho, remuneração, plano de carreira, formação continuada, como também a experiência relacional entre os sujeitos docentes e com os sujeitos discentes - e as percepções e os efeitos objetivos e subjetivos de todo esse conjunto de fatores e processos. (VIEIRA; OLIVEIRA, 2013, p. 132-133).

Assim sendo, para fins deste estudo a perspectiva que abrange as condições de trabalho contratuais jurídicas está em consonância com a conceituação apresentada e fica adstrita aos elementos da relação de emprego como forma de contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, razão pela qual a seguir serão apresentadas as principais normas a elas referentes no âmbito federal e estadual mineiro.

## 2.1 PANORAMA NORMATIVO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM ÂMBITO FEDERAL

Considerando que o texto original da Constituição Federal de 1988 garantiu plano de carreira, piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos aos docentes da escola pública, faz-se necessário breve esclarecimento acerca da efetivação dessas garantias.

É inconteste pela literatura jurídica que os dispositivos constitucionais possuem eficácia, isto é, possuem capacidade de surtirem efeitos imediatos na prática, no entanto, alguns deles são considerados como de eficácia limitada, isto é, necessitam de norma complementar para sua aplicabilidade (MORAES, 2017). O plano de carreira e o piso salarial são exemplos de normas constitucionais de eficácia limitada, já que a viabilização dessas garantias demanda especificação que só pode se dar por meio de norma complementar, ao passo que a disposição acerca da contratação do docente por meio de concurso público de

provas e títulos, é norma de eficácia plena, isto é, opera seus efeitos práticos sem necessitar de lei que a complemente ou regule.

Avançando no contexto normativo federal pós-redemocratização, como a União Federal detém competência privativa para legislar sobre diretrizes e bases da educação nacional, editou no ano de 1996 a Lei nº 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases – LDB), a qual tratou de diversos temas afetos à educação, incluindo os profissionais da educação e suas condições de trabalho e teve o escopo de orientar a educação brasileira em seus múltiplos aspectos (BRASIL, 1996a).

Por sua aplicação estar diretamente relacionada à realidade da educação, a LDB ao longo dos últimos anos passou por algumas alterações a fim de se amoldar à realidade, importando mencionar a redação dada pela Lei 11.301 de 2006 ao §2º do artigo 67 da LDB que conceituou a função de magistério para fins de enquadramento previdenciário dos docentes como aquelas:

exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico (BRASIL, 2006a).

Ainda, pela Lei 12.014 de 2009, logrou-se discriminar na LDB as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação básica, tais como docentes habilitados em nível médio ou superior para a educação básica, trabalhadores em educação com diploma de pedagogia, com habilitação em administração e afins e, por fim, trabalhadores em educação com diploma de curso técnico ou superior em pedagogia ou análogo.

A conjuntura de promulgação da LDB está situada na absorção pela União de medidas gerencialistas, de modo que Rodrigues e Costa (2019) ao analisarem a LDB destacam a sua tônica alinhada àquelas:

valorização do trabalho tem caráter retributivo dos esforços individuais do professor, cabendo-lhe o preparo para as seleções realizadas via concurso público e o investimento em cursos e estudos no seu tempo extrajornada, tanto para aperfeiçoamento profissional como para obtenção de títulos para progressão na carreira vinculada à avaliação de desempenho, uma vez que a letra da lei carece do reconhecimento social da categoria como protagonista no processo de ensino na escola, agente civilizadora. Em vez disso, a valorização é condicionada ao cumprimento de requisitos pelo professor-indivíduo. Nenhum professor tem, numa perspectiva axiológica, valor a priori pela responsabilidade que assume e pela função social que cumpre, mas somente se cumprir as exigências de formação e



provar desempenho. Trata-se, antes, de um mecanismo de prescrição de perfil desejável, associado a recompensas, numa conjuntura de real desvalorização na qual os professores se encontram, muitas vezes impossibilitados do cumprimento das exigências prescritas. (RODRIGUES; COSTA, 2019, p. 237).

Ademais, conforme a LDB, a progressão funcional ocorre de acordo com a titulação e avaliação do desempenho, sem considerar a realidade do docente, já que considerável parcela desses profissionais possui longas jornadas de trabalho (MACHADO; LIMONGI, 2019), o que constitui entrave aos estudos necessários para conquista de títulos pelo docente, acarretando, igualmente, no aumento de dificuldade no avanço na carreira.

Há aqui uma colisão de interesses, já que embora fornecer aprimoramento educacional ao docente implique uma medida de valorização, a baixa remuneração não permite que esses mesmos profissionais deixem de atuar em jornadas exaustivas. Conseqüentemente, a jornada configura-se ainda mais extenuante quando o docente se vê compelido a incrementar sua titulação, com vistas a obter alguma progressão, o que pode contribuir no adoecimento da categoria (RODRIGUES; COSTA, 2019).

Em consonância com as disposições da LDB e a Constituição Federal, a categoria docente avançou no quesito remuneração, quando, no ano de 2008 foi sancionada a Lei 11.738, regulamentadora do piso salarial nacional - PSN para os docentes da educação básica. Estabeleceu a vinculação salarial a todos os entes da federação, isto é, estados, Município e Distrito Federal, vinculados a um vencimento básico e, além disso, dispôs que a jornada de trabalho do docente não poderia exceder a 2/3 (dois terços) para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008).

A fim de avançar nos direitos, então regulamentados pela referida Lei, foi editada a Resolução nº 02/2009, que dispôs sobre as diretrizes dos planos de carreira e remuneração, para estados e municípios, e na avaliação de Jacomini, Nascimento e Imbó (2020) apesar de referir a valorização remuneratória do docente por titulação, não explicita percentagens para cada nível, restando aos estados decidirem sobre as mesmas, de acordo com seus contextos socioeconômicos e culturais.

Em que pese a fixação de piso nacional constituir um elemento da valorização docente, em termos factuais, verifica-se que a remuneração ainda está aquém de ser considerada satisfatória, conforme enfrentado pela literatura de Machado e Limongi (2019), Mariano e Muniz (2006) e Silva e Guillo (2015) o que resta corroborado ao analisarmos brevemente que no ano de 2020 o piso salarial dos profissionais da educação básica foi de R\$ 2.886,24, (BRASIL, 2020d), ou seja, equivalia a menos de três salários mínimos.

Some-se a isso, o fato de que em muitas localidades brasileiras o piso nacional não é

respeitado, conforme verifica-se pelos dados do INEP, que apontou que o patamar nacional ainda não é realidade em todo o país e assim registrou: “resta, como desafio, garantir o cumprimento do piso salarial e do limite de carga horária para atividades de interação – que alcançam apenas 74% dos municípios” (INEP, 2020a, p. 10).

Logo, considerando que os Estados Federados enfrentam graves problemas socioeconômicos, uns muito mais, e outros menos, é crível que a padronização a nível nacional de um piso salarial demanda período de adequação e cooperação entre os entes federados, haja vista que, conforme Rodrigues e Costa (2019), a regulação legal por si só não é capaz de mudar a realidade salarial dada a amplitude contextual.

Perseguindo o ideário de trazer efetividade às garantias dispostas nas legislações em vigor e bem como expandi-las, oriundo do artigo 214 da Constituição Federal, temos dois Planos Nacionais da Educação - PNE. O primeiro PNE vigente de 2001 a 2010 foi aprovado pela Lei nº 10.172/ 2001 (BRASIL, 2001), que assim como a LDB esteve fortemente pautado e influenciado por medidas gerencialistas, segundo Silva, Silva e Santos (2016) e Rodrigues e Costa (2019). O segundo Plano Nacional de Educação, com vigência de 2014 a 2024, foi aprovado pela Lei 13.005, no ano de 2014 e estabeleceu diretrizes e metas para o desenvolvimento da educação no nível federal, estadual e municipal (BRASIL, 2014a).

Interessa a este estudo apontar as principais nuances do PNE vigente no que se refere à valorização do docente da educação básica pública. O texto final do PNE ficou alinhado a políticas gerenciais que contrariam a lógica da real valorização do profissional em seus múltiplos aspectos, além de ter divergido das tratativas originais ocorridas no âmbito da classe docente, conforme apontado por Hypolito (2015), que atribuiu este fato à influência de *lobbies* privatistas, não obstante registrar a manutenção de importantes pautas de reivindicação da classe docente, tais como “políticas de valorização docente, formação profissional, assim como o aumento do financiamento da educação (10% do produto interno bruto PIB) – Meta 20” (HYPOLITO, 2015, p. 521).

No que tange à valorização profissional e formação docente do atual PNE, Hypolito (2015) analisou que esses temas foram abordados principalmente nas Metas de 15 a 18. A Meta 15 traz disposições sobre o estímulo à formação específica e de nível de graduação de docentes da educação básica. A Meta 16 trata da formação dos docentes na pós-graduação e formação continuada. A Meta 17 tem o escopo de promover uma equiparação salarial dos docentes com outras categorias de mesma escolaridade, enquanto a Meta 18 prevê a implementação de plano de carreira a todos os sistemas de ensino.

Logo, em que pese os apontamentos favoráveis à valorização do docente da educação

básica previstos no PNE em referência, é possível verificar que estes possuem nuance predominantemente voltada a aspectos de carreira e remuneração. Conforme Relatório do 2º e 3º Ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional da Educação, publicados respectivamente em 2018 e 2020 pelo INEP, constata-se a ausência de efetividade de metas ou estratégias específicas sobre o enfoque dos aspectos da valorização profissional como proteção e prevenção contra doenças ocupacionais, liberdade de cátedra e estímulo do pluralismo de ideias e compreensões no ensino, perda ou limitação de autonomia (INEP, 2018; INEP, 2020b).

Seguidamente, em meio a diversas normas que convergem, ainda sem sucesso, uma valorização do docente da escola pública para o cunho eminentemente financeiro, vale citar ato normativo do ano 2021 (Lei 14.172), que dispôs sobre medidas de acesso à internet por alunos de baixa renda e professores da educação básica pública e destinação de três bilhões aos Estados e Distrito Federal para este fim, pela União (BRASIL, 2021). É certo que esta iniciativa esteve em consonância com o contexto em que o ensino remoto se fez necessário devido ao avanço da pandemia da Covid-19. Não obstante, conectar o ensino básico público, para antes do cenário pandêmico, atende preceito da LDB relativo ao desenvolvimento dos sistemas de ensino, favorecendo e valorizando, conseqüentemente, o docente que pode ter acesso às novas tecnologias e possibilidades.

Do breve exposto, é possível compreender pelas normas anteriormente elencadas, em paralelo ao disposto pela literatura como a de Rodrigues e Costa (2019), Barbosa *et al.* (2020) e Cortez *et al.* (2017), que a valorização do professor da educação pública brasileira é reconhecida, principalmente, por meio da implementação de planos de carreira, estímulo à formação e à remuneração. Vale dizer, a noção da valorização está vinculada à dimensão econômica, a qual caminha a passos lentos e curtos e aquém da expectativa da classe. Por essa razão, no item a seguir serão traçados alguns pontos acerca do financiamento da educação básica pública, a fim de contextualizar como a legislação trata em termos práticos referida valorização financeira.

### **2.1.1 Fundos para a educação básica oriundos da União**

Conforme brevemente exposto no item anterior, verifica-se a convergência das normas federais no plano constitucional e infraconstitucional sobre as condições de trabalho do docente da educação pública, a fim de propiciar, atrelada ao ensino, a valorização dos professores no contexto pós-redemocratização, principalmente do ponto de vista de sua

carreira e remuneração.

Nas últimas décadas, o Poder Legislativo Federal tem editado normas a fim de atingir eficácia das garantias constitucionais. No entanto, a literatura aponta que docentes ao longo de todo o território nacional ainda padecem sem que a valorização em termos financeiros alcance efetividade a toda a categoria, ainda que cada região guarde peculiaridades socioeconômicas e culturais de outras nuances (HYPOLITO, 2015).

Neste tópico serão abordados os incrementos dos repasses à educação através do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef e Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb, cabendo mencionar, que não se tem pretensão de analisar seu aspecto contábil. Tomando a Constituição Federal de 1988 como marco inicial, tem-se que foi fixado parâmetro para o custeio da educação em percentual mínimo de 18% pela União, 20% pelos Estados e Distrito Federal e 25% pelos Municípios de toda a receita resultante de impostos (BRASIL, 1988).

No ano de 1996 a Emenda Constitucional nº 14 estabeleceu que Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam destinar ao menos 60% dessa receita resultante de impostos ao ensino fundamental, com distribuição de acordo com o número de alunos (BRASIL, 1996b). Criou também, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, o fundo de manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental e de valorização do magistério (Fundef), que “foi implantado de forma experimental no estado do Pará e funcionou em todo o país de 1º de janeiro de 1998 e até 31 de dezembro de 2006” (FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO, 2011).

A análise de Ramos (2010) sobre o Fundef mostra que a valorização docente tangenciou um aspecto individualizador, no que tange à remuneração, formação, plano de carreira e conselhos. A título exemplificativo destaca-se que as regras de plano de carreira “usualmente se ligavam às avaliações de desempenho e de conhecimentos curriculares e pedagógicos, utilizadas como critérios para a mensuração do profissional (RAMOS, 2010, p. 5).

No ano de 2006, o Fundeb substituiu o Fundef, conforme Emenda Constitucional nº 53/2006, a qual foi regulada pela Lei nº 11.494 no ano de 2007, cuja vigência prevista foi do ano de 2007 a 2020 e a vinculação da receita dos impostos estaduais passou ao patamar de 20%. Além disso, ampliou a utilização da receita em toda a educação básica, e não somente ao ensino fundamental, como previsto na Emenda Constitucional nº 14, o que para Ramos (2010) constituiu evidente progresso. A distribuição da receita também manteve-se

proporcional ao número de alunos pertencentes à educação básica presencial, conforme os dados oficiais do ano antecedente (BRASIL, 2006b).

O Fundeb possui natureza colaborativa, concretizando-se por meio de “ação redistributiva entre os entes federados, na descentralização e no compartilhamento das responsabilidades entre as unidades federativas, tendo em vista a oferta de uma educação básica de qualidade” (FERREIRA; OLIVEIRA, 2021, p. 268). No entanto, asseveram que tanto o Fundeb quanto o Fundef não foram capazes de garantir a valorização docente almejada:

Os estudos e as experiências têm mostrado que, apesar de alguns avanços, a política de fundos acabou não promovendo uma valorização profissional, denominação dada tanto no Fundef como no Fundeb para esse fim, principalmente no que se refere à totalidade dos entes federados (FERREIRA; OLIVEIRA, 2021, p. 268).

Ainda na conjuntura do Fundeb, o PNE 2014 vigente até 2024 estabelece para execução e cumprimento de suas metas, medidas de investimento público na educação básica, como o acréscimo de destinação de impostos, a destinação de parcela da participação no resultado da exploração de petróleo e de gás natural. Especificamente, a meta 20 dispõe sobre: “ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5º (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio” (BRASIL, 2014a).

No entanto, a análise de Amaral (2017) sobre o investimento para a execução das metas do PNE (2014-2024) assevera que “a possibilidade do cumprimento do conjunto de suas metas é muito remota” (AMARAL, 2017, p. 19), justificando essa assertiva ao longo de sua pesquisa, apontando, por exemplo, os anos de 2015 e 2016 em que o Ministério da Educação (MEC) teve recursos menores em valores correntes que o do ano de 2014, e, dentre outras evidências que os objetivos financeiros do PNE vigente foram prejudicados com a promulgação da Emenda Constitucional nº 95 de 2016 que instituiu o novo regime fiscal, que limitou os gastos públicos. Por fim, concluiu que:

a análise da execução orçamentária do Poder Executivo no período 1995-2016 e do orçamento aprovado na LOA de 2017 nos permite afirmar que o cumprimento das metas contidas no PNE (2014-2024) no contexto da EC 95, que perdurará até o ano de 2036, abarcando também o próximo PNE decenal, é uma tarefa praticamente impossível (AMARAL, 2017, p. 24).

Vale citar que o cumprimento das metas do PNE 2014-2024 é analisado

continuamente pelo Inep, conforme apresentado no Relatório do 3º Ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional da Educação, sendo que algumas considerações preliminares merecem ser aqui apontadas, já que corroboram as análises e conclusões de Amaral (2017) acerca do gasto público com educação pública, o qual apresentou ligeira queda real de 1,2% considerando os anos 2015 a 2017. Em relação à participação dos entes no total dos referidos gastos houve pouca oscilação no período considerado entre 2015 e 2017. Estados e Distrito Federal tiveram participação de 31,6% no ano de 2015, e 29,9% em 2017; Municípios passaram de 37,5%, em 2015, para 38,4%, em 2017; enquanto que a União participou com 28,4%, em 2015, e com 29,5%, em 2017. Os gastos de receitas parafiscais, isto é, as provenientes de contribuições sociais, apresentaram pequena queda no período de 2015 a 2017, passando de 2,5% para 2,2% (INEP, 2020a). O relatório conclui nesse sentido que

6. Considerando que a meta definida pelo PNE é de ampliação do investimento público em educação pública, atingindo 7% do PIB até 2019 e 10% do PIB até 2024, os resultados observados de relativa estagnação dos gastos em torno de 5% e 5,5% do PIB, com indicativo de pequena queda, indicam grande desafio para o atingimento das metas intermediária e final (INEP, 2020a, p. 94).

Assim sendo, tem-se que a menos de quatro anos até o fim da vigência do segundo PNE, e com arrimo nos dados e análises sobre a evolução dos investimentos apresentados pelo Inep e literatura, é provável que as metas de investimentos na educação não sejam alcançadas, preterindo conseqüentemente a valorização docente. No entanto, o cenário futuro está intimamente ligado à Emenda Constitucional nº 108, recém-promulgada em 26 de agosto de 2020a, que tratou dentre outros temas, do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação ou Novo Fundeb, que se encontra regulamentado pela Lei 14.113/2020 (BRASIL, 2020a; BRASIL, 2020b).

O Novo Fundeb, outrora com prazo limitado, passou a compor de forma permanente o ordenamento jurídico, cuja significância fática é avaliada positivamente por Castoni, Cerqueira e Cardoso (2021), pois assim como o anterior, privilegia o caráter redistributivo dos recursos da educação básica, ou seja, tratamento mais igualitário a escolas situadas em todo o território nacional, o que indica, pelo menos no plano formal, importante passo rumo à valorização do ensino, escolas e profissionais da educação. Sobre essa temática, asseveram: “a distribuição da maior parte dos recursos arrecadados para a educação será sempre distribuída conforme o número de matrículas em cada nível de ensino, independente do montante de tributos apurados por cada ente federativo” (CASTONI; CERQUEIRA; CARDOSO, 2021, p. 278).

Pontue-se, no entanto, que o Novo Fundeb também traz disposições que vinculam a alocação de recursos conforme o progresso de indicadores escolares o que pode, segundo Castoni, Cerqueira e Cardoso (2021), levar a resultados indesejados ou até mesmo contrários à finalidade da norma, pelo que, deve ser ajustado a fim de que o objetivo normativo de diminuição das desigualdades entre as escolas ao longo de todo o território nacional possa atingir algum patamar de efetividade. Sobre o tema, ponderam: “para assegurar educação com qualidade e equidade, é necessário combinar um conjunto de medidas, sendo a previsão de recursos financeiros apenas uma delas” (CASTONI; CERQUEIRA; CARDOSO, 2021, p. 278).

Logo, considerando as normas apresentadas, infere-se que o financiamento da educação básica pública por meio do Fundef e o Fundeb constituíram-se instrumentos fortalecedores da educação. Todavia, como apontado pela literatura de Ferreira e Oliveira (2021) ainda há um longo percurso até que a valorização docente atinja um patamar razoável ao longo de todo o território nacional.

Importa ressaltar ainda que na última década, o país suportou cenários políticos e socioeconômicos instáveis e desfavoráveis, tendo sido constatada uma estagnação dos gastos públicos em educação pública entre 2015 e 2017, o que acarreta a improbabilidade de atendimento de muitas das metas e estratégias traçadas no PNE 2014 (BRASIL, 2014a). Via de consequência, a valorização docente mais uma vez resta postergada, nas palavras de Augusto (2015, p. 542) “há distanciamento entre o que dizem os textos das leis sobre valorização dos profissionais da educação básica e a realidade de trabalho dos professores das redes públicas do país, que apresenta desigualdades extremas de condições de trabalho, em sua prática cotidiana”.

Ao longo dos próximos anos, o Novo Fundeb deverá ser monitorado a fim de avaliar seu impacto, que possui expectativa de melhoria para a educação e os seus profissionais, uma vez que o Fundef e Fundeb representaram o princípio deste caminho. Uma vez apresentados os principais pontos acerca das normativas federais sobre os elementos da relação de emprego relativos à remuneração, plano de carreira, e jornada de trabalho, e o seu financiamento, dada a necessária atribuição dos Estados em relação à educação básica, importa adentrarmos ao conjunto normativo mineiro a fim de conhecer as principais nuances relativas a formas de contratação, remuneração, plano de carreira, e jornada de trabalho docente.

## 2.2 PANORAMA NORMATIVO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ÂMBITO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Cabe aos Estados assegurar o ensino fundamental, proporcionar com prioridade o ensino médio e criar as normas complementares que os regulam, importando para fins do presente estudo apreciar os principais atos normativos estaduais referentes à educação básica, compreendido o contexto político, econômico e social desde o Programa Choque de Gestão, implementado no Governo Aécio Neves (01/01/2003 até 31/03/2010), com viés gerencialista (ANTUNES, 2016) e inspirado na Reforma Gerencial do Governo Federal da década de 1.990 (BRITO, 2013).

Nessa conjuntura de transformação da máquina pública, que tem reflexo ainda hoje, as relações de trabalho dos servidores também foram afetadas. Cite-se, por exemplo, a Lei Estadual nº 17.600 de 2008 (MINAS GERAIS, 2008a) vigente por quase dez anos, que, dentre outros pontos, instituiu o acordo de resultados e prêmios por produtividade atendendo disposições gerencialistas com fixação de metas de desempenho, controle de resultados, racionalização dos gastos públicos abrangendo todo o âmbito do serviço estadual, e, por conseguinte objetivando a valorização do servidor e o aumento da oferta e a melhoria da qualidade dos serviços públicos (MINAS GERAIS, 2008b). Foi revogada somente em 2016 pela Lei 22.257, em decorrência de crise econômica no Estado (MINAS GERAIS, 2016).

Cabe pontuar que paradoxalmente, nesse mesmo contexto, em decorrência do Fundef, houve expectativa da categoria docente mineira no aumento de recursos para a educação, ao revés, o orçamento foi enxugado conforme identificou Brito (2013):

as despesas com a Função educação representavam 28,0% em 1999 e 22,0% em 2002. Após o início do governo Aécio Neves, em 2003, esse valor percentual decresceu passando para 19,6% em 2004, 12,4 em 2006 e 12,2% em 2008. O decréscimo continuou nas despesas com a função educação perfazendo 11,7% em 2009 e 11,5 % em 2011 (BRITO, 2013, p. 11).

Também é possível verificar medidas gerencialistas pela edição da Lei Complementar n. 71, de 30 de julho de 2003, ainda vigente, que instituiu a avaliação periódica de desempenho individual, disciplinou a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo (MINAS GERAIS, 2003).

Feitas essas breves considerações iniciais, na sequência é dado enfoque em algumas das principais normas que dispõem sobre condições de trabalho contratuais como plano de carreira, remuneração, jornada de trabalho e formas de contratação na rede estadual de



ensino básico do Estado de Minas Gerais. O plano de carreira dos profissionais da educação básica foi implementado por meio da Lei Estadual nº 15.293 de 2004. Assim, como previsto na Constituição Federal, o ingresso em tal carreira se dá por meio de concurso público, ausente qualquer inovação nesse ponto. Em relação ao desenvolvimento na carreira, se daria por meio de progressão, isto é, “passagem do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence” e ou por promoção, que “é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira a que pertence” (MINAS GERAIS, 2004).

Conforme Jacomini, Nascimento e Imbó (2020), a circulação na carreira por tempo de serviço, avaliação de desempenho e formação configura progressão horizontal equivalente a “15 graus (A-P), e o aumento no vencimento-base é de 3% a cada mudança de letra” (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020, p. 8). Para fazer jus a ambos, os servidores devem cumprir alguns requisitos temporais, sendo que um deles é a obtenção de avaliações de desempenho individual satisfatórias, e especificamente para fazer jus à promoção, o docente deve comprovar titulação mínima, conforme cada caso.

Para Pereira (2016). o plano de carreira apresenta pontos positivos, em razão da fixação de critérios objetivos. A objetividade atende aos parâmetros da legalidade, princípio básico do serviço público, e tem por certo, o escopo de promover igualdade entre os destinatários da norma. A apreciação, pois, da Lei por este aspecto se faz válida. Todavia, analisando a temática em paralelo à Lei Estadual nº 18.975/ 2010, que fixou subsídios para a carreira docente mineira, Pereira (2016) avaliou que, para os servidores mais antigos, a progressão de carreira operou-se menos vantajosa. Jacomini, Nascimento e Imbó (2020) asseveram, ainda, que após a promulgação da referida Lei 18.975, as progressões vertical e horizontal ficaram suspensas de 2010 a 2016. Nesse mesmo sentido, Coelho e Oliveira (2015, p. 14), apontam que

Embora pareça satisfatória, essa situação esbarra nos baixos percentuais de variação entre um grau e outro subsequente. Acrescenta-se ainda a redução nos percentuais de promoção e progressão da carreira quando da implementação do subsídio como forma de pagamento. Os mesmos caíram de 3% entre os graus, e, de 22% entre os níveis, para 2,5% e até 10%, respectivamente.

Assim, é possível compreender que a implantação do plano de carreira no Estado ainda padece de fortalecimento a fim de produzir os desejados efeitos da valorização de toda a classe. Feitas essas considerações, pertinente avaliar os impactos da referida Lei Estadual nº 18.975/ 2010 (MINAS GERAIS, 2010a), também no que tange à remuneração,

já que a sua promulgação decorreu de reivindicações e greves da classe docente. Esta foi regulamentada pelo Decreto nº 45.527/ 2010, alterou a forma de pagamento de servidores estaduais, inclusive professores da educação básica, de modo que as vantagens recebidas passaram a ser incorporadas ao vencimento básico, isto é, pagamento em parcela única (MINAS GERAIS, 2010b).

Por meio dessas normativas, “todos os servidores foram compulsoriamente reposicionados na tabela do subsídio” (COELHO; OLIVEIRA, 2015, p. 14), o que gerou considerável descontentamento da classe, que culminou na promulgação da Lei estadual nº 19.837/2011 “sob o discurso de corrigir as distorções salariais decorrentes do posicionamento na tabela do subsídio” (COELHO; OLIVEIRA, 2015, p. 15). Assim, ficou determinado o subsídio como meio de pagamento, extinguindo o vencimento básico e qualquer tipo de adicional. Cabe citar, ainda, referente à remuneração, que no ano de 2018, a Emenda 97 firmou para toda a rede estadual a garantia de compatibilidade com o piso salarial nacional, atendendo a uma garantia já firmada no âmbito federal:

Art. 201-A - O vencimento inicial das carreiras dos profissionais de magistério da educação básica não será inferior ao valor integral vigente, com as atualizações, do piso salarial profissional nacional dos profissionais do magistério público da educação básica previsto no inciso VIII do caput do art. 206 da Constituição da República.

§ 1º - Considera-se como jornada de trabalho, para fins de percepção integral do piso salarial a que se refere o caput, a jornada de vinte e quatro horas semanais.

§ 2º - Serão reajustados na mesma periodicidade e no mesmo percentual adotados para a atualização do piso salarial a que se refere o caput os valores de vencimento das carreiras de Professor de Educação Básica - PEB -, Especialista em Educação Básica - EEB -, Analista de Educação Básica - AEB -, Assistente Técnico de Educação Básica - ATB -, Técnico da Educação - TDE -, Analista Educacional - ANE -, Assistente de Educação - ASE - e Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB -, sem prejuízo de revisão geral ou outros reajustes. (MINAS GERAIS, 2018).

As normativas citadas trazem uma carga simbólica de luta da classe docente, que apesar de configurarem avanços, ainda estão aquém de atender toda a classe dentro do território amplo e diversificado do estado mineiro, que encontra, ainda, disparidades impulsionando parcela considerável à sobrecarga de jornada, conforme mencionado anteriormente, em que pese haver a fixação da carga horária por meio de normativas correspondente a vinte e quatro horas semanais, com destinação de dezesseis horas à docência e oito horas às atividades extraclasse (MINAS GERAIS, 2004).

No que diz respeito à forma de contratação, retome-se brevemente o exposto no item 2.1, que tratou da regra da contratação no funcionalismo público por meio de concurso de provas e títulos, excetuado os cargos em comissão, declarado em lei de livre

nomeação. Logo, a contratação fora desses moldes constitui exceção, que deve ser regulada por cada ente federativo, pautando-se pelos casos de excepcional interesse público, na forma do artigo 37, IX da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Nessa lógica, dispôs o artigo 22 da Constituição Estadual, enfatizando expressamente que a contratação temporária não seria aplicável aos docentes. Pouco tempo depois, pela Lei nº 10.254 em 20 de julho de 1990, o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais foi sancionado e dispôs sobre a contratação de pessoal na forma de “designação para o exercício de função pública”, incluindo o professor:

Art. 10 – Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:  
I – substituição, durante o impedimento do titular do cargo;  
II – cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente (MINAS GERAIS, 1990).

Em uma breve análise desse artigo 10 é possível concluir que a designação exposta na lei mineira compõe exceção, já que só pode ocorrer quando comprovada a necessidade de preenchimento de cargos por prazo certo, sob pena de nulidade do ato designatório e de responsabilidade do agente que der causa à contratação. Todavia, referida legislação coleciona vícios que podem culminar em práticas arbitrárias por parte dos gestores públicos tais como clientelismo e até nepotismo.

Pode-se citar, por exemplo, que o § 2º é omissivo quanto à possibilidade de recontração de pessoa designada anteriormente, o que pode gerar um ciclo vicioso de sucessivas contratações em situação clientelista (troca de favores) nepotismo ou nepotismo cruzado. Verifica-se, ainda, a ausência de prazos para realização de concurso público quando da designação, principalmente para o caso de cargos vagos. Ora, se o cargo está vago e foi necessário preenchê-lo, decorre logicamente a sua não transitoriedade e, por conseguinte, a necessidade do seu preenchimento de forma efetiva e definitiva (MINAS GERAIS, 1990).

Por fim e a mais grave é a situação jurídica dos designados, que não ficou esclarecida no dispositivo em comento, isso porque o designado não faz jus aos benefícios do plano de carreira, tampouco é detentor dos direitos e garantias afetos aos servidores estáveis e efetivos, nem mesmo as garantias da norma geral prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT lhe é atribuível (BRASIL, 1943). Isso porque, o entendimento

atual e predominante nos Tribunais Superiores Brasileiros, em especial o Supremo Tribunal Federal STF, de que toda e qualquer contratação para exercício de cargo público, sem a prévia aprovação em concurso público, é nula de pleno direito, conforme disposto no art. 37, II da Constituição Federal, conforme Recurso Extraordinário 765.320 (BRASIL, 2017).

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 5267 proposta perante o Supremo Tribunal Federal STF, pela Procuradoria-Geral da República, apontou que o artigo 10 da Lei 10.254 contrariou diversos princípios e dispositivos constitucionais como o da isonomia, da impessoalidade, da moralidade administrativa, da obrigatoriedade de realização de concurso público, dentre outros. O STF em 15 de abril de 2020 considerou o dispositivo artigo 10 da Lei 10.254 totalmente inconstitucional. A seguir, apresenta-se a ementa da decisão:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 10 DA LEI ESTADUAL 10.254/1990; ARTIGO 7º, § 1º, DA LEI ESTADUAL 9.726/1988; E ARTIGO 289 DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL, TODAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. DESIGNAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PÚBLICA. PROFESSORES, ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO, SERVIÇAIIS DE UNIDADES DE ENSINO E SERVENTUÁRIOS E AUXILIARES DE JUSTIÇA. SUBSTITUIÇÃO DO TITULAR OU EXISTÊNCIA DE CARGOS VAGOS. INCONSTITUCIONALIDADE DE DISPOSIÇÕES DE LEI QUE, A PRETEXTO DE AUTORIZAR A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PREVISTA NO ARTIGO 37, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NÃO ESTABELECEM PRAZO DETERMINADO OU DISPÕEM DE FORMA GENÉRICA E ABRANGENTE, NÃO ESPECIFICANDO A CONTINGÊNCIA FÁTICA QUE EVIDENCIA A SITUAÇÃO EMERGENCIAL. AÇÃO CONHECIDA E JULGADO PARCIALMENTE PROCEDENTE O PEDIDO. (BRASIL, 2020c).

Assim, como tal decisão se tornou definitiva em 28/10/2021, pois não cabe mais recurso, o caminho jurídico aponta para a consequente implicação de que para a docência a designação não surta mais efeitos no âmbito estadual, criando-se a expectativa de que mais concursos públicos passarão a ocorrer e a categoria consequentemente fique mais valorizada.

Atrelado ao contexto normativo da forma de ingresso, a Lei Complementar Estadual nº 100 de 05 de novembro de 2007 precisa ser apresentada. A Lei 100, como ficou conhecida, teve como escopo, dentre outros, a concessão de efetividade a servidores não concursados e em exercício na data da publicação da lei, na forma do seu artigo 7º (MINAS GERAIS, 2007). O impacto da edição da norma foi extenso, pois, conforme Brito (2013) efetivou sem concurso público 98 mil funcionários públicos, dentre os quais 70 mil eram professores e funcionários da Secretaria da Educação.

A norma pretendeu corrigir dissonâncias em relação aos profissionais contratados de

forma precária, incluindo-se os designados, de modo que os mesmos passariam a usufruir de uma série de garantias que até então não faziam jus. No entanto, é preciso ponderar que num Estado Democrático de Direito, todas as instituições, sejam elas políticas ou não, públicas ou privadas, devem prezar pelo cumprimento das normas, principalmente as de cunho constitucional.

Vale dizer, o Estado de Minas Gerais não vinha respeitando a norma constitucional de contratação por meio de concursos, pois se assim não fosse, a Lei 100 não teria impactado centenas de servidores (AMORIM; SALEJ; BARREIROS, 2018). Além disso, a manutenção de tantos funcionários em situação contratual precária e provisória fere ainda os princípios de proteção ao trabalhador.

A situação constituiu tamanho absurdo jurídico que teve os dispositivos relativos à efetivação julgados inconstitucionais na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4876 pelo STF e a modulação dos efeitos, isto é, a restrição da eficácia dos efeitos da norma foi de doze meses para os cargos sem concurso público em andamento, e então, nesse mesmo prazo, coube ao Estado promover concurso para preenchimento dessas mesmas vagas (BRASIL, 2014b).

Em paralelo à análise desses dispositivos retocados pelo Poder Judiciário, pertinente apontar os dados da pesquisa de Amorim, Salej e Barreiros (2018) sobre os docentes designados na rede de ensino estadual mineira que constatou que, no ano de 2009, havia 72.428 cargos efetivos de professor, 34.955 cargos designados e 62.766 cargos efetivados, totalizando 170.149 cargos de professor. No ano de 2014, eram 49.107 cargos efetivos de professor, 66.230 cargos designados e 50.471 cargos efetivados, totalizando 165.808 cargos de professor. A comparação entre 2009 e 2014 mostra aumento substancial entre os designados comparando-se o ano 2009 e 2014, também segundo Amorim, Salej e Barreiros (2018).

Os dados oriundos do Censo da Educação do ano de 2019 apontam que o Estado de Minas Gerais empregou na educação básica 28.811 docentes estáveis e 64.768 docentes em contrato temporário (designado). Em 2020 o Estado de Minas Gerais empregava na educação básica 40.198 docentes estáveis, e 48.438 docentes em contrato temporário (INEP, 2020b; INEP, 2021).

É possível concluir que empregar o dobro de servidores de forma precária não está em consonância com a regra excepcional para contratação temporária. Não obstante as ações judiciais, Ações Diretas de Inconstitucionalidade, enfrentadas pelo Estado de Minas Gerais sobre o tema, essas parecem ainda não contribuírem para a correção da prática histórica no

Estado.

Isso porque, a contratação de docentes sem concurso público, como designados, vem se repetindo ao longo das últimas décadas em todas as gestões. Inclusive essa prática vem sendo renovada continuamente, conforme se depreende da edição recente de atos normativos tais como o Decreto nº 48.097/2020, a Lei nº 23.750/2020 e a Resolução Secretaria de Estado de Educação – SEE nº 4.498/2021, que tratam das contratações de designados (MINAS GERAIS, 2020a, 2020b).

Estes atos normativos, embora tenham sido editados no contexto da atual pandemia da Covid-19, que pode ser encarado como um elemento limitador da realização regular de concursos, quando analisados considerando o histórico estadual, permite concluir que a determinação de contratação sem a realização de concurso público por mais um período, não guarda relação direta com a mencionada crise sanitária, já que o que tem prevalecido é a reincidência de desrespeito do Estado com as regras da contratação no funcionalismo público, especialmente no que tange à classe docente.

A figura do designado e os dados sobre a sua contratação demonstram que apenas a existência de textos legais que ecoam valorização não implicam a melhoria das condições de trabalho do docente. Há mais de duas décadas os docentes da educação básica em exercício no Estado de Minas Gerais vivenciam duas realidades distintas: o servidor efetivo e o servidor designado com situação jurídica precária. O primeiro absorve mais vantagens financeiras, com maior vencimento básico e garantia dos direitos previstos na legislação; o segundo padece sem qualquer garantia de continuidade, remuneração mais baixa e ausência de outras garantias e vantagens da categoria.

O cenário para o designado na próxima década, todavia, inspira alterações práticas no contexto da declaração de inconstitucionalidade oriunda da ADI 5.267 no ano de 2020, já que o Estado de Minas Gerais deve em atenção à decisão judicial abster-se desta forma de contratação, substituindo-a pelo concurso público, em consonância com a ordem constitucional vigente. Se isso chegar a ser consolidado, é inegável que a categoria docente da educação básica estadual será fortalecida, o que pode contribuir para que outros aspectos da valorização do trabalho sejam tratados e fortalecidos dentro do contexto socioeconômico e político.

Apesar das possíveis expectativas futuras, importa refletir que conforme dados trazidos, bem como as constatações da literatura, o docente da rede pública estadual mineira lecionando na educação básica verificou mudanças relevantes nas condições materiais de trabalho, relativas à relação de emprego, as quais não devem ser menosprezadas. No entanto,

é possível inferir que as mesmas ainda não conseguiram trazer a valorização da classe, já que há notória escassez de concurso público, com reiteradas contratações temporárias de designados, além disso, a remuneração dos docentes efetivados está aquém da expectativa.

O plano de carreira não privilegia toda a classe, não sendo possível, pois, afirmar que todas essas nuances estão aptas a configurar valorização eficaz do docente mineiro, a quem conseqüentemente o patamar de importância ainda não é devidamente aplicado, podendo culminar em conseqüências relacionadas ao bem-estar e à saúde desses trabalhadores, conforme é abordado nos dois artigos que seguem a este capítulo de contextualização.

Assim, o primeiro analisa o comprometimento com a carreira dos docentes da educação básica da rede estadual mineira, atentando para as condições de trabalho contratuais jurídicas. O segundo artigo analisa a relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de TMC entre docentes da educação básica da rede estadual mineira.

### 3 ARTIGO 1

## COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA FRENTE A CONDIÇÕES DE TRABALHO DE DOCENTES ATUANTES NA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL SUL MINEIRA

## COMMITMENT TO CAREER IN THE FACE OF WORKING CONDITIONS OF TEACHERS WORKING IN BASIC EDUCATION OF THE STATE NETWORK IN SOUTH OF MINAS GERAIS

Klaique Andreia Araujo

### Resumo

Neste estudo objetivou-se analisar o comprometimento com a carreira dos docentes da rede estadual mineira segundo a literatura principalmente de Carson e Bedeian (1994) e Magalhães (2013), atentando para as condições de emprego, em escolas públicas de educação básica atuantes no Sul de Minas Gerais. Realizou-se um estudo quali-quantitativo. Os dados quantitativos abrangeram população constituída por 790 docentes da educação básica atuantes em 19 escolas estaduais do Sul de Minas Gerais. O levantamento quantitativo consistiu na aplicação da Escala de Comprometimento com a Carreira junto a uma amostra não probabilística por acessibilidade de 452 sujeitos. Esses dados foram tratados estatisticamente através do *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) desenvolvendo-se análises de frequência, média e, desvio padrão. Os dados qualitativos foram obtidos por meio da realização de entrevistas semiestruturadas junto a 15 docentes, cujos dados foram analisados segundo a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2016). Como resultados, destaca-se que os docentes apontam elevado nível de comprometimento com a carreira, expresso principalmente pela identificação com a carreira no aspecto afetivo.

Palavras-chave: Comprometimento Com a Carreira; Docentes Educação Básica Estadual; Condições de emprego.

### Abstract

This study aimed to analyze the commitment to the career of teachers of the state of Minas



Gerais according to the literature mainly of Carson and Bedeian (1994) and Magalhães (2013), paying attention to the working conditions employment relationship in public schools of basic education operating in the south of Minas Gerais. A qualitative and quantitative study was conducted. The quantitative data covered a population consisting of 790 basic education teachers working in 19 state schools in the south of Minas Gerais. The quantitative survey consisted of the application of the Career Commitment Scale together with a convenience sampling of 452 subjects. These data were statistically treated using the Statistical Package for the Social Science (SPSS), developing analyzes of frequency, average, standard deviation. The qualitative data were obtained by conducting semi-structured interviews with 15 teachers, whose data were analyzed according to the content analysis technique (BARDIN, 2016). As a result, it is noteworthy that teachers point out a high level of commitment to the career, expressed mainly by the identification with the career in the affective aspect.

Keywords: Commitment to Career; Teachers State Basic Education; Conditions of Employment.

## **1 INTRODUÇÃO**

De acordo com Chanlat (1995) a carreira nasceu no contexto que emergia também a sociedade capitalista liberal e industrial no século XIX, imbuída por princípios ligados ao desenvolvimento e satisfação individual do trabalhador. Segundo Bendassolli (2009) a carreira é identificada em duas perspectivas em abordagens gerenciais, a perspectiva do indivíduo e a perspectiva da organização. Na perspectiva do indivíduo atua como um condutor das bagagens individuais em decisões futuras sobre a carreira. Já na perspectiva da organização, está relacionada à forma de administrar cargos e tarefas, e ainda, simbolicamente, o grau de comprometimento organizacional.

Neste passo, avançaram estudos sobre as variáveis que envolvem a carreira, com destaque ao estudo do comprometimento do trabalhador com a própria carreira, que pode ser entendida como o estímulo e dedicação que o trabalhador possui para desempenhar suas funções numa linha cronológica assídua, em meio às adversidades da profissão/ atividades (MAGALHÃES, 2013). Para Cançado, Genelhu e Moraes (2007) o estudo do comprometimento com a carreira, encontra-se em evidência na literatura, em consonância às transformações do mundo do trabalho. Nesse sentido, Lamas e Noronha (2014) valem-se da literatura para expor o marco do desenvolvimento dos estudos de comprometimento com a

carreira, o qual ganhou visibilidade desde os anos 1980 com a teoria da motivação, e desde então ganha relevante destaque em estudos da literatura, inclusive multidisciplinar.

Paralelamente ao comprometimento com a carreira, pertinente destacar as pesquisas sobre as condições de trabalho nas organizações, que evoluem nacional e internacionalmente, conforme ponderam estudos de Cançado, Genelhu e Moraes (2007), Lamas e Noronha (2014) e Oliveira e Assunção (2010). Estas podendo ser categorizadas em condições de emprego, condições ambientais, condições de segurança, características da atividade, processos de trabalho, condições sociais e organizacionais (BORGES, *et al.*, 2015). Conforme asseveram Oliveira e Assunção (2010), pesquisas sobre as condições de trabalho elevam o entendimento sobre os efeitos que estas podem ocasionar nos trabalhadores, de modo que a discussão sobre o comprometimento do trabalhador com a carreira se torna mais contextualizada quando se consideram as suas condições de trabalho.

Considerando as variáveis retro citadas, tem-se que o universo do trabalho no setor público brasileiro compreende os trabalhadores que atuam sob o regime estatutário (servidores públicos), o celetista (empregados públicos) e ainda os servidores designados no estado de Minas Gerais, isto é, profissionais contratados sem a realização de concurso público para cumprimento de contrato temporário na esfera pública, que podem vivenciar diferenciadas condições de trabalho, assim como perceberem o comprometimento com a carreira de forma igualmente distinta.

Com recorte aos servidores públicos da educação básica estadual mineira, mais especificamente os docentes, estes sofrem gradativas cobranças por maior comprometimento no trabalho (o que envolve seu comprometimento com a carreira), a fim de obter melhoria do desempenho dos estudantes e da qualidade da educação. Para elucidar, tem-se o PNE do ano de 2014 (BRASIL, 2014a) o qual privilegia um sistema de trabalho docente calcado na produtividade, controle e avaliação de desempenho tal qual ocorre na esfera privada (PIOLLI; SILVA; HELOANI, 2015).

Contudo, junto a esse contexto é preciso pontuar que para atender referidas exigências os investimentos para a melhoria das condições de trabalho foram reduzidos nos últimos anos (AMARAL, 2017). Ademais, há desigual situação entre os docentes no Estado, já que de acordo com dados do INEP (2019, 2020b) mais da metade dos referidos docentes possuíam contrato temporário, os chamados “designados”. A isso, some-se a histórica baixa remuneração, que se une às referidas contratações temporárias e também a uma jornada exaustiva.

As pesquisas de Coelho e Oliveira (2015), Pereira (2016) e Jacomini, Nascimento e

Imbó (2020), apontam que o docente da rede pública estadual mineira da educação básica vivencia nas últimas décadas mudanças nas condições de trabalho, relativas à relação de emprego, isto é, forma de contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho. Há notória escassez de concurso público, com reiteradas contratações temporárias de designados, baixa remuneração dos docentes efetivados, aquém da expectativa, ensejando sobrecarga de jornada, e o plano de carreira que não privilegia toda a classe. Isto é, as condições de emprego desses profissionais podem ser consideradas precárias, culminando em elevada rotatividade dos profissionais, adoecimento e variação no comprometimento com a carreira, como aponta a pesquisa de Amorim, Salej e Barreiros (2018) e dados do Inep (2019; 2020b).

Considerando referidas condições de trabalho, emerge a questão sobre como tem se desenhado o comprometimento com a carreira por parte desses trabalhadores. Assim, este artigo tem o escopo de analisar o comprometimento com a carreira dos docentes da educação básica da rede estadual mineira, atentando para as condições de emprego contratuais jurídicas.

Vale apontar que em levantamento preliminar feito em algumas bases de dados, como BDTD, Scielo, Redalyc, BVS, *Google Scholar*, Portal de Periódicos da CAPES e APA, até abril/2021 não foram encontradas pesquisas que focalizassem a perspectiva e abordagem da aqui pretendida, isto é comprometimento com a carreira e saúde psíquica de docentes da educação básica pública, razão pela qual acredita-se ser essa uma das justificativas para a realização deste estudo.

Além disso, fica justificada a importância do escopo deste estudo na perspectiva subjetiva do comprometimento com a carreira desses profissionais que enfrentam desafios para mantê-lo. Isso porque, vivenciam condições de trabalho precárias, decorrentes de um Poder Público empregador não comprometido com a categoria, visto que as políticas públicas a coibir referidas condições são insuficientes.

Cabe salientar ainda que o ensino é uma garantia fundamental a todo cidadão, via de consequência, a atuação profissional do professor é basilar na estruturação e execução desse direito (BRASIL, 1988). Assim sendo, se as políticas públicas forem conduzidas a fim de proporcionar condições adequadas aos professores, podem instigar não apenas elevação do comprometimento com a carreira, como o melhoramento na execução do trabalho, ou seja, o ensino aprendizagem, favorecendo toda a sociedade.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: a primeira seção é composta por esta introdução; na segunda seção, é realizada uma breve contextualização acerca do comprometimento com a carreira e as condições de trabalho, especificamente na subdivisão

das condições jurídicas e contratuais; na terceira seção são apontados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa; na quarta seção, os resultados obtidos e suas interpretações; e, por fim, na quinta seção, são apresentadas as considerações finais.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

O conceito de condição de trabalho é apreciado na literatura por diversos recortes e estudos desde a Primeira Revolução Industrial ocorrida na metade do século XVIII (BORGES *et al.*, 2015). Atualmente subsiste a ausência de consenso na literatura sobre a conceituação deste instituto, havendo sínteses e exposições de tipologias, isto é, definição de diferentes categorias em torno do construto (BORGES *et al.*, 2013).

Ramos, Peiró e Ripoll (1996) asseveram que a definição do referido construto é utilizada em perspectivas amplas, com aplicação em estudos que abrangem diversas variáveis. Esses autores avaliam ainda que na maior parte dos estudos o interesse principal está centrado nas consequências que dadas condições de trabalho possuem, considerados outros aspectos como a saúde laboral, higiene e segurança laboral, bem-estar psicológico, satisfação no trabalho, dentre outros.

Sobre o tema, Prieto (1994) destaca que a análise das condições de trabalho deve ocorrer por uma lente sociológica que considere o contexto global e socioeconômico do local da prestação de serviços, o momento histórico, bem como a relação entre as diversas e desiguais situações de emprego (fixo ou não; estável) desemprego por longo período, taxas de inatividade, e, o poder social das categorias sociais ou grupos dentro de uma sociedade. É possível inferir, pois, que quanto maior o grau de importância de uma determinada atividade para a economia de uma localidade podem exercer maior influência socioeconômica, o que deve ser considerado no bojo da análise de suas condições de trabalho.

Considerando a existência das diversas conceituações acerca das condições de trabalho, seguem algumas dessas análises que buscam esclarecer o construto. Segundo Ramos, Peiró e Ripoll (1996), condições de trabalho correspondem a todo elemento que contribui para a prestação do labor, elementos estes que são infundáveis. Borges *et al.* (2015, p. 234) afirmam que o conceito “abarca as circunstâncias de realização do trabalho, fruto da ação do próprio ser humano, compartilhadas por segmentos de trabalhadores e atravessadas pelas relações de poder; nesse sentido, afetam a experiência de trabalho e a qualidade de vida

das pessoas”.

Oliveira e Assunção (2010, p. 1) indicam que de um modo geral, “as condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade)”.

Para Buelvas, Trespacios e Amaya (2013), as condições de trabalho podem ser compreendidas como as características do ambiente de trabalho em geral, que envolve questões socioeconômicas, políticas, tecnológicas, ergonômicas, do empregador, especificações das atividades desenvolvidas, saúde e segurança. Os mesmos pesquisadores sustentam que a literatura tende a concentrar o enfoque no estudo daqueles fatores que trazem maior impacto na qualidade de vida laboral, o que abrange aspectos ambientais, ergonômicos e econômicos. Para estes pesquisadores, condições ambientais são aquelas indicativas do bem-estar no trabalho e os múltiplos riscos a que está submetido o trabalhador. Enquanto que as condições ergonômicas estão ligadas à maneira como o trabalho é desempenhado pelo trabalhador, isto é, os aspectos relativos à situação física da prestação do serviço. Já as condições econômicas abrangem o entendimento que o trabalhador tem sobre a remuneração (BUELVAS; TRESPALACIOS; AMAYA, 2013).

Souza e Leite (2011), apoiados nos ensinamentos interdisciplinares da psicopatologia do trabalho, pontuam que o estudo das condições de trabalho deve considerar também o empregador, o processo de trabalho, já contemplado na definição de Ramos, Peiró e Ripoll, e os variados sofrimentos físicos e psíquicos que cada trabalho pode expor os trabalhadores. Ainda, Gasparini, Barreto e Assunção (2005), ao tratarem especificamente das condições de emprego docente as definem como o contexto no qual os professores “mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar” (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p. 192).

Apresentadas algumas noções conceituais do construto, importa expor a taxonomia construída pelos pesquisadores Ramos, Peiró e Ripoll (1996) e Borges *et al.* (2015). Iniciando pela pesquisa dos estudiosos Ramos, Peiró e Ripoll (1996), os quais apresentaram uma classificação das condições de trabalho que buscou abranger aspectos a partir de diferentes perspectivas disciplinares, estabelecendo ainda vários grupos relevantes no enfoque psicossocial, as quais foram categorizadas em condições de emprego, condições ambientais, condições de segurança, características da atividade, processos de trabalho, condições sociais e organizacionais.

Como condições de emprego, Ramos, Peiró e Ripoll (1996) asseveram que são as

condições sob as quais o serviço é prestado para um empregador, exemplificando como as condições de contratação, salários, estabilidade e segurança no emprego, além de outros aspectos ligados à situação do mercado de trabalho. Esclarecem que outras condições de labor como a existência ou não de normas coletivas (consubstanciados nominalmente no Brasil como acordos e ou convenções coletivas), a taxa de sindicalização de empregados, a evolução do setor no qual está inserida a organização, assim como outros benefícios (tenham ou não natureza salarial). Período de férias e taxas de desemprego no setor ou na região podem ser consideradas como condições de trabalho por estarem inseridas no contexto da prestação laboral pelo trabalhador.

As condições ambientais abrangem todo o local físico onde a atividade laboral é desempenhada, subdividindo-se em ambiente físico e todas as variáveis que possam influenciar o trabalhador e o trabalho, como temperatura, salubridade, higiene dentre outros; noção espaço-geográfica que trata da distribuição do espaço de trabalho entre outros; e o aspecto espacial arquitetônico que abrange, por exemplo, a configuração e distribuição ergonômica (RAMOS; PEIRÓ; RIPOLL, 1996).

No aspecto relativo à segurança, inclui desde a prevenção de riscos e acidentes do trabalho, como também as doenças profissionais, abrangendo quaisquer aspectos que podem ser considerados nocivos ao trabalhador e para além dos aspectos físicos que podem trazer algum tipo de risco à saúde do trabalhador, assim como o bem-estar e o estresse (RAMOS; PEIRÓ; RIPOLL, 1996).

Quanto às características das atividades, tarefas ou o conteúdo da função exercida incluem variáveis relacionadas à sobrecarga de função, autonomia do trabalhador, o grau de responsabilidade, hierarquia, a extensão e proporção na tomada de decisões pelo trabalhador, habilidades profissionais desafiadas, complexidade das tarefas executadas, expectativas de crescimento e promoção profissional, a variedade e complexidade das atividades, dentre outros (RAMOS; PEIRÓ; RIPOLL, 1996).

Em relação aos procedimentos de trabalho referem-se à organização e divisão das tarefas, questões temporais e sequenciais, como a jornada de trabalho, fluxo de trabalho, ritmo de trabalho, movimentos repetitivos, variação das atividades e no fluxo de trabalho, prazo para cumprimento de atividades, grau de exigência com padrões de qualidade, pressão física e psíquica e sobrecarga igualmente física, psíquica e emocional, independência funcional, etc. (RAMOS; PEIRÓ; RIPOLL, 1996).

Já as condições sociais e organizacionais estão relacionadas com as interações e relações dos trabalhadores no contexto de trabalho. Assim, inclui o estudo das relações

interpessoais, como a coesão do grupo de trabalhadores; a dimensão do ambiente de trabalho referente à inovação, apoio à criatividade, participação do empregado sobre suas tarefas, bem como grau de participação nas decisões da empresa, o que inclui as expectativas sociais em relação à própria atividade desempenhada (RAMOS; PEIRÓ; RIPOLL, 1996).

Na pesquisa de Borges *et al.*, (2015), sistematizando as tipologias elaboradas pela literatura, os autores delimitaram as condições de trabalho em quatro categorias, quais sejam: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade, condição do ambiente sociogerencial. Tomando como base a síntese elaborada pelos referidos autores, interessa a este estudo as definições trazidas sobre as condições contratuais e jurídicas, já que parte deles compõem a base da pesquisa, razão pela qual não são abordadas as demais categorias, pois não contribui neste momento como supedâneo do trabalho, ademais disso, algumas delas foram expostas conforme as definições anteriormente apresentadas sobre a pesquisa de Ramos, Peiró e Ripoll (1996).

Borges *et al.* (2015) categorizaram as condições contratuais e jurídicas em regime jurídico que abrangem aspectos de sistema de incentivo e tempo. A categorização trazida por Borges *et al.* (2015) abrange ainda as condições de contratação e a modalidade do contrato de trabalho (indefinido, temporário, jornada completa ou parcial, etc.). Pontuo, oportunamente, que o regime jurídico apresenta os elementos que podem caracterizar a relação de trabalho, entendida pela literatura jurídica como o gênero de todas as relações que envolvam o labor humano admissível juridicamente englobando, pois, espécies representadas como “a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor” (DELGADO, 2017, p. 309).

A segunda categorização sobre condições contratuais e jurídicas trazida por Borges *et al.* (2015) refere-se às contraprestações, socioeconômicas ofertadas aos trabalhadores, abrangendo as verbas salariais de uma forma geral, bem como aspectos de benefícios assistenciais sociais e sanitários, configurando-se o sistema de incentivo para o trabalhador.

Por fim, o tempo é a terceira categoria em referência, que conforme referem Borges *et al.* (2013), não se trata somente do tempo efetivamente trabalhado, e também a forma como o trabalhador consegue manejá-lo. Além disso, abrange aspectos da jornada, se fixa ou não, se há a frequência de mudança de horário ou turno, se há escala de plantão a ser cumprida ou não. A noção de tempo igualmente refere àquele reservado ao descanso semanal do trabalhador, assim como o descanso prolongado (férias) anual ou excepcional, como no caso de férias prêmio.

Conforme estudos de Ramos, Peiró e Ripoll (1996), o tempo está relacionado à

remuneração do empregador ao empregado pelo tempo dispendido com o trabalho, pontuando que diversos aspectos relacionados ao tempo de trabalho, como jornada, descanso, férias, dentre outros, são comumente regulados pelas legislações de cada país, as quais se distanciam por diversos aspectos, principalmente o socioeconômico, já que países com economias melhor desenvolvidas possuem legislação mais detalhada no que se refere à condição de trabalho tempo, garantindo maiores direitos aos trabalhadores, em detrimento de países em desenvolvimento, dos quais o Brasil está inserido.

Especificamente em relação à categorização tempo, cabe citar a análise da realidade docente feita por Gatti e Barreto (2009) que asseveram que a jornada registrada dos docentes difere da real jornada. No mesmo sentido, Fernandes e Barbosa (2014, p. 126) explicam que “a composição da jornada de trabalho dos professores leva em conta o tempo de ensino, mas não considera todo o tempo de trabalho. Esse último, apesar de essencial ao exercício da docência, costuma ser pouco reconhecido e se mescla com o tempo”.

O tempo extra, relativamente aos docentes, abrange atividades que podem ir tanto da correção de provas e trabalho ao aconselhamento de alunos, dentre outras inúmeras possibilidades que não podem ser realizados em concomitância ao tempo de ensino como decorrência lógica espaço-temporal, e por não serem contabilizadas como horas de trabalho, não são remuneradas como hora extra, tal qual ocorre em outras categorias profissionais.

Para fins deste trabalho adota-se a conceituação ampla sobre condição de trabalho, isto é, todo e qualquer fator ou característica do ambiente de trabalho que possa influenciar o desempenho do trabalho, com destaque para a categorização sobre condições contratuais, jurídicas da função docente, tal qual exposta anteriormente, relativamente aos itens: forma de contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, expostos pelos pesquisadores Borges *et al.* (2013).

Por fim, cabe pontuar que a adoção dessa categorização se coaduna com relevante aspecto da carreira docente, razão pela qual nos debruçamos sobre elas, a fim de avaliar comprometimento com a carreira e sua relação com referido recorte sobre as condições de trabalho contratuais, jurídicas e aspectos temporais da função. Em razão disso, no item a seguir são traçados alguns pontos acerca do comprometimento com a carreira, prosseguindo com o suporte teórico da presente pesquisa.

## 2.2 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Inicialmente cabe tecer algumas considerações contextuais à luz da literatura, antes de



adentrar às discussões em torno do Comprometimento com a Carreira (CC). Assim, cumpre destacar que comprometimento, dentro da perspectiva de psicologia organizacional, é definido como o sentimento de pertencimento e desejo de permanecer na relação de trabalho em relação a um, ou mais, de seus focos, tais qual a “profissão, organização, sindicato, grupos de colegas, chefias, objetivos, etc.” (BASTOS, 1997, p. 29).

Segundo Cançado, Genelhu e Moraes (2007) o estudo do comprometimento com a carreira, fica destacado em consonância às transformações do mundo do trabalho, nesse sentido, Lamas e Noronha (2014) valem-se da literatura para expor o marco do desenvolvimento dos estudos de CC, o qual ganhou destaque desde os anos 1980 com a teoria da motivação, e desde então ganha relevante destaque em estudos da literatura, inclusive multidisciplinar.

Antes de adentrar à conceituação de CC, que pode ser compreendido como a motivação do trabalhador para exercer uma função, conforme a carreira escolhida (HALL, 1971, p. 59), releva pontuar a significação e distinção dos termos carreira, profissão e ocupação, visto que conforme ponderado por Magalhães (2013) há em certa medida ausência de consenso sobre esses termos, que às vezes são utilizados como equiparáveis.

Ocupação é referida por Magalhães (2013) como a trajetória profissional a ser seguida pelo indivíduo, isto é, formação, treinamento a fim de que seja “legitimado socialmente como fundamento para o exercício de autoridade em relação aos temas de sua competência, que possui um código de ética regulador e uma cultura profissional estável” (MAGALHÃES, 2013, p. 306), quando então a ocupação configurar-se-á como profissão. Esta, pois, reflete “o grau de profissionalismo das ocupações” (MAGALHÃES, 2013, p. 306).

Em relação ao termo profissão, Magalhães (2013, p. 306) assevera que o “termo profissão agrega, como dimensão descritiva, o grau de profissionalismo das ocupações”. Já para Bastos (1997, p. 30) a profissão caracteriza-se pela reunião de elementos “em que as ocupações podem variar” conforme o nível de profissionalismo. Refere ainda o autor que há uma singularização no desenvolvimento da profissão que envolve fases distintas, além da existência de entidade de classe profissional, código de ética e de conduta, licenciamento para os profissionais e exigências educacionais fixas.

Quanto à carreira, apreendendo sua complexidade, Chanlat (1995) traça uma análise histórico-social sobre a origem do termo, e refere que a noção de carreira surgiu ao longo do século XIX, no mesmo contexto que emergiu a sociedade capitalista liberal e industrial. Referido momento histórico foi influenciado, dentre outros, por ideais de êxito individual e possibilitou de forma inédita na história ocidental a noção de sucesso profissional e promoção

social, e conseqüentemente o aparecimento da noção moderna de carreira. Ainda segundo referido pesquisador, a concepção moderna de carreira é indissociável da instabilidade e da inconstância dos postos de trabalho, as quais são reflexos de diversas mudanças, dentre elas a inserção das mulheres ao mercado de trabalho e a flexibilização das formas de trabalho (CHANLAT, 1995).

Para Bendassolli (2009, p. 388) carreira é um termo impreciso já que lhe são atribuídas uma gama de definições diferentes, tais como: “emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo profissional (sindicalizado ou não) ou a manifestação da mais pura idiosincrasia (a carreira de um artista); vocação (algo que alguém faz com alto nível de comprometimento afetivo) [...]” dentre outros. O pesquisador, após promover análise sobre as perspectivas sociológicas, psicológicas e gerenciais sobre a carreira, concluiu que esta é um conjunto que engloba indivíduo, sociedade e as organizações de trabalho, vale dizer, é um produto social.

Magalhães (2013, p. 306) define carreira como “sequência de trabalhos articulados ao longo do tempo, que pode incluir ocupações e/ou profissões, agregando uma dimensão temporal” (MAGALHÃES, 2013, p. 306), isto é, o trabalhador terá a carreira configurada através do tempo, o que implica atos de dedicação à mesma e conseqüentemente seu progresso, a qual abrangerá ocupações e ou profissões. Segundo a análise de Bastos (1997), a carreira é composta pela conjugação das ocupações e profissões e relaciona-se à continuidade do trabalho por um determinado intervalo temporal.

Considera-se que a abordagem destes pesquisadores para carreira estão adequadas à proposta deste estudo, haja vista que do ponto de vista organizacional, qualquer que seja a definição, carreira será a soma de variados fatores sociais laborais.

Tecidos os apontamentos básicos para compreensão da diferença entre carreira, profissão e ocupação, concernente à nomenclatura, Cançado, Genelhu e Moraes (2007) destacam que CC também pode ser descrito como comprometimento com a profissão. Não obstante isso cumpre esclarecer que neste estudo a nomenclatura adotada é comprometimento com a carreira, em consonância com os estudos de Blau (1985), Blau (1988), Magalhães (2013) e Rowe, Bastos e Pinho (2013). Nesse sentido (BLAU, 1985, p. 278) definiu comprometimento com a carreira como “a conduta do trabalhador em relação à profissão ou vocação”. O pesquisador destacou que se trata de uma nomenclatura mais específica, além de ser mais ampla que os termos emprego e organização, esclarecendo que este raciocínio se sustenta “de modo a não tornar o comprometimento com a carreira redundante com outros conceitos” (BLAU, 1985, p. 278).

Ao analisar a literatura sobre o conceito e delimitações do comprometimento com a carreira, Magalhães (2013) pondera que para Blau (1988) o CC pode ser encarado como a maneira de agir de um indivíduo decorrente de um sentimento favorável à profissão, numa perspectiva atitudinal, também chamada de afetiva pela literatura (BORGES-ANDRADE, PILATI, 2001), e identificada como a perspectiva que “ênfatiza a identificação com objetivos e valores da organização” (MAGALHÃES, 2013, p. 130). Isto é, está relacionado à ideia de identificação emocional. Blau (1988) em sua análise concluiu que o destaque está na vocação e não nos empregos específicos dentro dessa vocação que o sujeito pode ter ao longo de toda a carreira.

Magalhães (2013) salienta que para outros pesquisadores, o comprometimento com a carreira abrange aspecto atitudinal e comportamental, este último é uma perspectiva que “traz a influência da psicologia social e insere comprometimento nas teorias de atribuição, aceitando que a avaliação de comprometimento, pelo trabalhador, é feita para manter a consistência entre os seus comportamentos [...]” (BASTOS, 1995, p. 49).

É possível inferir que considerando as bases afetiva e instrumental, Magalhães (2013, p. 306) assevera que o “apego afetivo a uma profissão/ocupação seria um antecedente do engajamento efetivo do indivíduo aos comportamentos necessários ao progresso na carreira”. O mesmo pesquisador define o CC como “a motivação e a efetiva dedicação do indivíduo para desenvolver-se como trabalhador em determinado campo de atividade” (MAGALHÃES, 2013, p. 305), isto é, representa o engajamento do profissional no desempenho de sua função ao longo do tempo, abrangendo ainda constância, não obstante a existência de obstáculos inerentes a cada profissão.

Cançado, Genelhu e Moraes (2007) definem o CC como o conjunto de ações do trabalhador favoráveis à evolução das habilidades relacionadas à profissão, bem como de manter-se na mesma carreira/ profissão. Complementando este raciocínio, Rowe, Bastos e Pinho (2013) afirmam que o trabalhador altamente comprometido com a carreira, nutre sentimentos positivos em relação à carreira, e, salientam que o CC abrange “desenvolvimento de objetivos com a ocupação, que pode acontecer ao longo de diversos empregos através da vida profissional do indivíduo. Também envolve a identificação do indivíduo com sua carreira” (ROWE; BASTOS; PINHO, 2013, p. 505).

Lima *et al.* (2015) consideram que o comprometimento com a carreira indica permanência dos trabalhadores na carreira, em razão de sentimentos afetivos que os permitem sentir alta “identificação com a profissão, sentindo-se motivados em seu labor, devido ao sentimento de terem escolhido a profissão certa” (LIMA *et al.*, 2015, p. 1034).

Segundo a análise de Bastos (1997), o indivíduo comprometido com sua carreira atuará para melhorar suas aptidões laborais, enquanto que não apresentará qualquer relação para afastar-se da carreira, além de concluir que estar comprometido com a carreira “não se revela preditor da qualidade do trabalho” (BASTOS, 1997, p. 32). Nos estudos de Lourenção *et al.* (2022, p.3), o CC consiste numa “relação positiva do trabalhador com sua profissão, podendo fornecer significado e continuidade no trabalho. Quando comprometido, o trabalhador sente-se envolvido com a organização, o trabalho e a carreira”.

Ato contínuo importa registrar que o comprometimento com a carreira está pautado em dimensões, as quais são originadas nos estudos de London (1983) sobre a motivação na carreira. As dimensões do comprometimento com a carreira são representadas como identidade com a carreira, resiliência com a carreira e planejamento da carreira (CARSON; BEDEIAN, 1994). A identidade de carreira reflete a direção motivacional ascendente para a carreira, relativo a reconhecimento do profissional, o crescimento profissional assim como o incremento financeiro. Além desse aspecto, há o envolvimento com o trabalho e identificação com a organização (LONDON, 1983), que na interpretação de Magalhães (2013, p. 307) abrange o “quanto o indivíduo define a si mesmo através do trabalho que realiza, o desejo de crescimento e de reconhecimento em seu campo de atividade. Incremento”.

Resiliência pode ser compreendida como a capacidade de o trabalhador resistir à interrupção da carreira em um ambiente abaixo do ideal, em situações de fragilidade psicológica, barreiras aos objetivos da carreira, incertezas, relacionamentos conturbados com colegas de trabalho, ou seja, significa o trabalhador ser capaz, estar motivado a lidar de forma mais eficaz com alguma dessas ou outras situações negativas relativas ao trabalho (LONDON, 1983).

Em relação ao planejamento, na obra de London (1983) é explicada como a capacidade do trabalhador entender a própria carreira como ela é, à medida que o trabalhador consegue ter percepções realistas de si e da organização, além de percepção social, das expectativas, clareza na tomada de decisão na carreira e orientações sobre o tempo futuro, relacionando-os aos seus objetivos de carreira e consequentemente adequando-as.

Nesse sentido Magalhães (2013, p. 307) explica que o planejamento: “inclui o autoconhecimento do profissional com relação as suas forças e fraquezas, pois, a partir dessa autoavaliação, será capaz de estabelecer metas de carreira realistas e de planejar seu desenvolvimento”. Conforme Scheible, Bastos e Rodrigues (2013) o CC era inicialmente avaliado segundo escala unidimensional de oito componentes, aprimorada por Blau, cujo objetivo era avaliar o envolvimento afetivo do indivíduo com a profissão. Após, também foi

avaliado por meio da escala de três fatores de London, composta por doze itens, então desenvolvidos por Carson e Bedeian (MAGALHÃES, 2013, p. 307).

Carson e Bedeian (1994) apresentaram uma nova escala de medida do CC abrangendo a dimensão da identidade, do planejamento e da resiliência, cada uma delas composta de quatro itens. Esses pesquisadores detectaram diferenças nos níveis de comprometimento com a carreira associados a vários graus de profissionalismo entre os grupos ocupacionais e, que diante das movimentações no mercado de trabalho, os empregos tendiam a estar cada vez mais instáveis o que levava os trabalhadores a comprometerem-se mais com a carreira. Segundo análise de Baiocchi e Magalhães (2004) a primeira dimensão, identidade, ligada ao envolvimento afetivo e o trabalho; a segunda, planejamento, referente à fixação de metas; e, por último, a resiliência, capacidade de suportar adversidades da profissão.

Para fins dessa pesquisa, as noções da medida de comprometimento com a carreira desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), são destacadas já que consiste o arrimo para a investigação aqui proposta. No Brasil, Magalhães (2013) após traduzir a Escala de Comprometimento com a Carreira para o português, examinou suas evidências de validade junto à população brasileira. Cabe pontuar que referida adaptação feita por Magalhães (2013) tem sido usada em estudos realizados no Brasil recentemente, como os de Lima *et al.* (2015), Andrade, Laat e Stefano (2018) e Lourenção *et al.* (2022). Nesse interim, relevante destacar a pesquisa de Araujo e Rowe (2020) sobre a produção científica em língua portuguesa sobre o tema comprometimento na carreira, em que os pesquisadores concluíram que os estudos sobre o tema ainda são escassos, concentrando principalmente nas publicações do próprio Magalhães.

Convém assinalar que atualmente, a literatura internacional, como a de Ingarianti, Fajrianthi, e Purwono (2019) ratificam o modelo proposto por Carson e Bedeian (1994), referindo que a despeito da escala proposta pelos referidos autores ser amplamente utilizada em vários países, imprescindível processo de adaptação para que o referido instrumento possa fornecer resultados válidos e confiáveis, apresentando neste mesmo estudo uma versão adaptada a seu país, Indonésia.

Para Zhu *et al.* (2021), a escala de Carson e Bedeian (1994) continua atual e fornece evidências de confiabilidade e validade discriminante para sua medida, ressaltando a limitação da mesma, admitida pelos próprios autores da escala, de que os estudos daqueles exibiu contaminação de construção, exemplificando na alta correspondência entre sua medição e intenções de mudança de carreira. Ainda em pesquisa internacional em comprometimento com a carreira, Oliveira, Lopes e Gonçalves (2020), utilizaram-se da escala

unidimensional convalidada por Blau (1988) para medir o comprometimento com a carreira, não fazendo menção à escala de Carson e Bedeian.

Por fim, a medida desenvolvida por Carson e Bedeian “aproxima-se das definições atuais do comprometimento, com significado de identificação e de envolvimento ativo na conquista de objetivos de carreira (ou da organização, no caso do comprometimento organizacional)” (MAGALHÃES, 2013, p. 309), sendo que a referida escala é apresentada em maiores detalhes na metodologia, a seguir exposta.

### **3 METODOLOGIA**

Inicialmente cabe pontuar que esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Alfenas UNIFAL, e autorizada em 28/10/2021, com número de registro na Plataforma Brasil nº 49663221.2.0000.5142.

O presente artigo analisa o comprometimento com a carreira dos docentes da rede estadual mineira, atentando para as condições de trabalho relativas à relação de emprego, em escolas públicas de educação básica atuantes no Sul de Minas Gerais, é possível afirmar que este estudo caracteriza-se como descritivo. Isso porque, a literatura define pesquisa descritiva como aquela que objetiva descrever características de um grupo ou fenômeno de determinada realidade, e ou ainda estabelecer “relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28). Além disso, a pesquisa é delineada por meio de estratégia de triangulação metodológica, pois combina o uso de dados de levantamento quantitativo (questionários, escala) e qualitativo, contando com a realização de entrevistas semiestruturadas, de modo que se busca obter a relação desses dados, em consonância com as ilações da literatura científica.

Segundo Zappellini e Feuerschutte (2015), de forma geral, a triangulação metodológica consiste na relação dos dados obtidos na pesquisa entre si, por métodos diferentes relacionando-os depois à teoria, sendo admissível o uso de escalas diferentes ou diferentes formas na obtenção dos dados e ou a combinação de formas de coleta diferentes. Ainda sobre a triangulação metodológica, Oliveira (2015, p. 138) defende que o uso em pesquisas que combinam levantamentos quantitativos e qualitativos contribui para “reduzir deficiências ou fraquezas específicas de cada método, aumentando a validade externa dos resultados de pesquisa – no sentido de corroboração”.

No que tange à população participante do estudo, esta se constitui por 790 docentes da educação básica atuantes em 19 escolas estaduais situadas em duas cidades da região Sul de Minas Gerais, cujos nomes não são divulgados em cumprimento à condição da

Superintendência Regional de Ensino para autorização da referenciada pesquisa. O levantamento quantitativo foi realizado junto a uma amostra não probabilística por acessibilidade de 438 sujeitos, cujo critério de inclusão se deu pelo tempo mínimo de um ano de trabalho como docente e consentir sua participação no estudo juntamente à assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

A maior parte dos docentes respondentes é do sexo feminino (73,85%), com idade entre 31 a 50 anos. No que tange ao tempo de serviço como docente, apesar de variável, a maioria possui em média 14,5 anos como docente (desvio padrão 8,45). Quanto ao nível de escolaridade, tem-se que a maior parte dos respondentes é especialista *latu sensu* (55,2%), enquanto que 64,2% cursou algum tipo de Pós-Graduação.

Sobre remuneração, 49,9% dos respondentes auferem de um a três salários mínimos nacionais, em média, 36% recebia entre três e cinco salários mínimos, vale dizer, maioria expressiva, 85,9%, não recebem mais que cinco salários mínimos. A fim de contextualizar a diferença salarial entre docentes com vínculo efetivo e contratado/ designado tem-se que todos os pesquisados que declaram auferir mais que 09 salários possuem vínculo efetivo. Dentre os pesquisados que declaram auferir entre 07 e 09 salários mínimos, mais de 70% possuem vínculo efetivo. Já os pesquisados que declaram auferir entre 05 e 07 salários mínimos, mais de 88% possuem vínculo efetivo. Os docentes que declaram auferir entre 03 e 05 salários mínimos, mais de 74% possuem vínculo efetivo. Por fim, os pesquisados que declaram auferir entre 01 e 03 salários mínimos, 49 % possuem vínculo efetivo. Inobstante prevalecer baixos salários dentre os pesquisados, verifica-se que os poucos que conseguem auferir mais de 05 salários majoritariamente trata-se dos docentes cujos vínculos são efetivos, demonstrando a precariedade salarial do grupo de docentes contratados/ designados.

O levantamento qualitativo, por sua vez, também envolveu amostragem não probabilística por adesão, de acordo com a viabilidade de acesso aos entrevistados, (VERGARA, 2004), tendo sido realizado junto a um total de 15 sujeitos, número definido com base no critério de saturação. Nas palavras de Nascimento *et al.* (2018, p. 244): “considera-se saturada a coleta de dados quando nenhum novo elemento é encontrado e o acréscimo de novas informações deixa de ser necessário, pois não altera a compreensão do fenômeno estudado”. Por fim, cabe pontuar que o nome de nenhum participante é mencionado, sendo substituído pela letra “D” acrescida de numeração de 1 a 15, a fim de resguardar a identidade dos participantes.

Para atingir o escopo do estudo foram utilizados dois instrumentos quantitativos de coleta, sendo um relativo ao comprometimento com a carreira, organizado segundo a Escala

Multidimensional de Comprometimento com a Carreira (MAGALHÃES, 2013) e outro ao levantamento de dados sociodemográficos e laborais. A escala multidimensional de CC fundamenta-se nos pontos teóricos do estudo de London (1983) sobre comprometimento com a carreira, em que este propôs três itens do comprometimento: planejamento na carreira, identidade e resiliência.

Considerando a base teórica de London (1983) retro citada, Carson e Bedeian (1994) desenvolveram a Escala Multidimensional de Comprometimento com a Carreira, formulando doze itens, atribuindo quatro itens a cada uma das três dimensões, os quais descrevem atitudes e comportamentos de profissionais em relação à carreira referentes a planejamento na carreira, identidade e resiliência. A escala tem o escopo de mensurar o comprometimento de um profissional com a respectiva carreira.

A Escala Multidimensional de Comprometimento com a Carreira foi traduzida do idioma original (inglês) para o português, tendo ocorrido ainda a reversão da tradução que atestou a equivalência da tradução (MAGALHÃES, 2013). Ato contínuo, a Escala Multidimensional teve suas evidências de validade testadas no Brasil por Magalhães (2005). Neste modelo, as respostas atendem à escala Likert equivalente a cinco pontos, variando entre graus de concordância ou discordância com cada um dos doze itens (MAGALHÃES, 2005).

Sobre a escala Likert, importa pontuar que é um instrumento de mensuração e ou coleta de dados quantitativos utilizados em estudos científicos. Compõe-se de uma série de itens ou julgamentos, como afirmações, às quais é solicitada a reação do sujeito da pesquisa. O item ou julgamento que é apresentado ao sujeito representa a propriedade que a pesquisa pretende medir, e as respostas são solicitadas em termos de graus de concordância ou discordância que o sujeito tem com a afirmação em particular (MALDONADO, 2012). No instrumento aqui utilizado, o participante responde a cada uma das perguntas com os critérios representados de 1 e 5, correspondendo a resposta “1 à Discordo muito”, 2 à “Discordo”, 3 à “Não concordo nem discordo”, 4 à “Concordo” e à 5 “Concordo Muito”.

Relativo à consistência da validação, tem-se que segundo os estudos de Magalhães (2013, p. 312):

Os índices de consistência interna (alfas de Cronbach) obtidos para a escala total e para os escores parciais de cada dimensão de comprometimento foram os seguintes: 0,83 (ECC), 0,77 (ID – identidade de carreira), 0,75 (PL – planejamento de carreira) e 0,72 (RE – resiliência). Foi verificada a contribuição de cada item para a precisão de sua dimensão. Os resultados obtidos mostraram que todos os itens contribuem para aumentar a precisão da sua respectiva dimensão.



O coeficiente alfa de Cronbach consiste num método para verificar confiabilidade e consistência interna de medição não do instrumento, mas da aplicação, cujo valor mínimo aceitável alfa é 0,70, e o valor máximo aceitável é 0,90, (GASPAR; SHIMOYA, 2017), convém mencionar que em teoria esse coeficiente pode variar de zero a um. Assim, a escala brasileira apresenta confiabilidade e consistência interna.

Para o levantamento qualitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas, foi elaborado um roteiro, apresentado no Apêndice A, composto de oito perguntas, baseadas na literatura, principalmente na obra de Magalhães (2013), das quais, duas fazem referência geral à carreira profissional, duas tratam o aspecto da identidade do profissional em relação à carreira, seguida de mais quatro que tratam, respectivamente dos aspectos de planejamento na carreira e resiliência do profissional.

A coleta dos dados quantitativos foi realizada no âmbito do projeto de pesquisa intitulado “Docentes e saúde psíquica no trabalho: desvelando as fontes, os moderadores e as reações ao estresse laboral em escolas públicas”, sob a coordenação da Professora Virginia Donizete de Carvalho, considerando-se minha participação como pesquisadora assistente no mesmo.

Relativamente ao levantamento qualitativo, cabe esclarecer que considerando o período pandêmico da Covid-19, com alto índice de contágio e regras rígidas de contato social, emanadas pelos órgãos públicos de saúde, optou-se por contatar os participantes preferencialmente de forma remota, propondo a realização da entrevista nessa modalidade. Assim, o convite para participar da entrevista ocorreu via e-mail, cuja lista de endereços eletrônicos foi solicitada às secretarias/ diretorias das escolas da rede estadual pertencentes a um dos municípios envolvidos na pesquisa, durante o mês de novembro de 2021. Cabe pontuar que somente 21% (vinte por cento) das escolas enviaram a listagem de e-mails de docentes, atendendo voluntariamente à minha requisição feita por e-mail e reforçada via telefone.

De posse dos endereços eletrônicos e institucionais dos docentes de 21% das escolas do município pesquisado, foram enviados individualmente e-mails a cada um dos docentes, convidando-os a participar de forma remota da entrevista. Houve baixíssima adesão, com poucas respostas ao e-mail e a realização de apenas uma entrevista por este meio, com a gravação por meio de aplicativo de vídeo, captando voz e imagem.

Em busca de viabilizar e dar seguimento à pesquisa, e considerando que no ano de 2021 o período mais crítico da pandemia havia passado, com a reabertura de escolas e outros locais públicos e pela disposição favorável de cerca de 20% do total das escolas, foram

realizadas entrevistas semiestruturadas presencialmente, entre o final do mês de novembro e as primeiras semanas de dezembro de 2021, quando foram realizadas a maior parte das entrevistas, as quais tiveram o áudio gravado, com a concordância expressa dos participantes. As regras de prevenção ao contágio da Covid-19 foram observadas à risca por esta pesquisadora, e bem como todos os participantes da pesquisa, com uso de álcool gel, máscaras de proteção, e distanciamento social suficiente, consoante as recomendações dos órgãos de saúde e do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição (UNIFAL).

Para a realização da entrevista semiestruturada considerou-se os estudos de Manzini (2004) no tocante à formulação adequada das perguntas a fim de atingir o resultado proposto, que segundo a análise de Bastos (1997, p. 29), para a averiguação do CC é relevante identificar aspectos como o “quanto o indivíduo investe no seu crescimento profissional, qual o seu empenho extra para manter-se atualizado na profissão e responder às expectativas sociais que cercam o seu exercício profissional”, visando identificar a ênfase que o trabalhador dá ao incremento na sua profissão e a medida de sua motivação complementar para manter-se conectado às novidades inerentes ao desempenho da profissão. Além disso, atendi à linguagem e sequência lógica dos questionamentos (MANZINI, 2004).

Cabe salientar que os participantes entrevistados tanto remotamente, quanto presencialmente tiveram acesso/ cópia, assim como subscreveram o TCLE, que foi elaborado em atendimento às normas e pareceres do Comitê de Ética em Pesquisa UNIFAL, conforme Anexo D.

A análise dos dados quantitativos da pesquisa foram realizadas no SPSS, versão 28. Tanto para a descrição do perfil sociodemográfico dos participantes, incluindo dados como sexo, idade, escolaridade, renda, tempo de serviço, número de escolas em que trabalha, jornada semanal e tipo de vínculo empregatício, como para a análise das variáveis de comprometimento com a carreira, utilizou-se técnicas de estatística descritiva.

Em relação aos dados oriundos das entrevistas semiestruturadas, opta-se pela análise do conteúdo das entrevistas, técnica esta que conforme Bardin (2016) busca classificar e categorizar qualquer tipo de conteúdo, reduzindo suas características a elementos-chave, de modo com que sejam comparáveis a uma série de diferentes elementos, isto é, agrupando categorias e subcategorias. Para a realização de tal análise, primeiramente realizou-se a transcrição dos áudios e vídeos das entrevistas, pois as transcrições são usadas não apenas para análise, mas como evidência da análise e das afirmações analíticas do pesquisador conforme Davidson (2009).

Posteriormente, houve a exploração do material na construção das operações de

cognição, considerando os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas. Cabe pontuar que as categorias de análise foram definidas *a priori* e consistem nas três dimensões do comprometimento com a carreira, conforme delineado no referencial teórico, quais sejam, a identidade, o planejamento e a resiliência. No que tange às subcategorias foram definidas ao longo processo de análise das informações. Por fim, para tratamento dos resultados, há a inferência e interpretação, consistente em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado no caso de investigação, ou seja, as entrevistas semiestruturadas. (SILVA; FOSSÁ, 2015).

#### 4 RESULTADOS

Esta seção de resultados se organiza em termos de apresentação e discussão dos níveis de comprometimento com a carreira dos docentes da educação básica estadual atuantes na região Sul de Minas Gerais, tendo em conta as condições de trabalho contratuais jurídicas, isto é, o contexto em que se desenvolve o labor. Embora as condições de trabalho, em seu aspecto mais amplo, abarquem as circunstâncias categorizadas em condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade, condição do ambiente sociogerencial (BORGES *et al.*, 2015), nesse estudo a abordagem se limita à forma de contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho.

No intuito de caracterizar aspectos da rotina laboral dos pesquisados, aponto as seguintes variáveis ocupacionais: jornada semanal, número de escolas em que trabalha e tipo de vínculo empregatício. Antes de adentrar a análise sobre a carga horária semanal do docente, importante salientar que segundo a legislação vigente, o professor da educação básica pública está sujeito a uma jornada semanal máxima de 40 horas, incluindo atividades dentro e fora da sala de aula (BRASIL, 2008).

Analisar esse dado em paralelo à jornada semanal dos respondentes permite uma compreensão acurada da realidade dos mesmos, isso porque, até 47,3% do total de respondentes não possuíam carga semanal em sala de aula superior a 24 horas, no entanto, a jornada semanal total do professor é composta de até 2/3 em atividades interativas com os alunos, ou seja, a ministração de aulas ou equiparadas. Assim sendo, para aqueles docentes que cumprem exatamente 24 horas em sala de aula, em tese o total da jornada semanal equivaleria a 36 horas, o que demonstra que a jornada semanal de até 47,3% da amostra encontra-se em patamar legal aceitável.

No entanto, pelo menos 41,8% dos respondentes possuem jornada semanal que supera o máximo legal, isso porque, a partir de 30 horas em sala de aula, implica em torno de pelo menos 45 horas semanais de trabalho docente, o que afronta o disposto na legislação. Nesse quadro vale destacar que especificamente em relação a essa variável, considerável parte dos docentes da amostra laboravam no momento da coleta dos dados da pesquisa em jornada acima da máxima permitida na legislação nacional. Não obstante para esta variável tenha sido registrado desvio padrão mínimo de 04 e máximo de 70 horas em sala de aula, altas cargas de trabalho docente são recorrentes na literatura, conforme apontado em estudos como os de Machado e Limongi (2019).

Infere-se, assim, que quase metade da amostra está exposta a extrapolações de jornadas semanais. Além disso, 46,4% da amostra lecionam simultaneamente em duas escolas, desse montante, 64,5% extrapolam o total da jornada semanal. Ainda sim, metade da amostra não auferem mais que três salários mínimos mensais a título remuneratório, não obstante 64,2% ter cursado algum nível de Pós-Graduação, ou seja, estar mais qualificado para o exercício profissional.

Logo, a extrapolação da jornada, seja prestando serviços em uma escola, como em duas ou mais escolas confirma cenário histórico de baixo vencimento, também verificado na presente pesquisa, e guarda relação com a busca dos profissionais para aumentar a renda média mensal (CARLOTTO; CAMARA, 2015; MACHADO; LIMONGI, 2019; MARIANO; MUNIZ, 2006).

Passando à exposição dos dados relativos ao vínculo empregatício, na amostra há predominância no vínculo efetivo e concursado, com 62,9%, contra 36,4% de contratados, ou designados, segundo a nomenclatura da lei mineira. É preciso salientar que esses dados não refletem de forma geral a situação do Estado de Minas Gerais, já que trata-se de amostra que abrange dois municípios de pequeno a médio porte. Não obstante, é possível concluir que o número de designados com contrato temporário ocupa percentual de destaque na amostra, o que pode contribuir nos níveis de CC.

Para abordar o CC entre os docentes, primeiramente serão apresentadas as estatísticas descritivas e posteriormente os resultados relativos às entrevistas semiestruturadas que foram realizadas sobre o tema, a fim de examinar o comprometimento com a carreira dos pesquisados por meio da triangulação metodológica. Assim, a discussão ocorre por meio da complementação das informações obtidas pelas estratégias quantitativas e qualitativas empregadas no estudo.

A abordagem de CC adotada neste estudo decorre das dimensões definidas pela

literatura, compreendendo identidade, planejamento e resiliência (MAGALHÃES, 2013). Relativamente a cada uma dessas dimensões, importa consignar que todos os valores negativos foram invertidos antes de serem tratados junto ao sistema SPSS que resultou nos dados em análise. A Tabela 1, a seguir disposta, traz as informações da média e desvio padrão da amostra, referente a essas três dimensões:

Tabela 1 – Dimensões do CC junto aos docentes da educação básica pública

<b>Dimensões do CC</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Identidade	4,08	0,70	1,50	5,00
Planejamento	3,77	0,83	1,00	5,00
Resiliência	2,43	1,03	1,00	5,00

Fonte: dados da pesquisa (2022).

No que tange à análise das médias para os grupos dos docentes da amostra, de acordo com os dados da estatística descritiva efetuada junto aos SPSS, a dimensão identidade aparece com um nível alto, a média entre os entrevistados equivale a 4,08 (considerando a escala do tipo Likert de 1 a 5 pontos). Ademais, verificou-se que as respostas dos entrevistados para os itens relativos à identidade foi predominante para o escore de 4, abarcando (21,5%) da amostra. Destaca-se que o valor mínimo da média identidade é o único situado em 1,5, quando os demais se situam em 1,0 (valor efetivamente mínimo de resposta), além de possuir o menor desvio padrão dentre as dimensões.

Importa destacar os valores de média para as respostas dos itens da ECC relativas à identidade, que é compreendida como o estabelecimento de uma estreita associação emocional com a carreira (CARSON; BEDEIAN, 1994). A Tabela 2 apresenta a média para cada item e desvio padrão das proposições que compõem a identidade com a carreira da ECC.

Tabela 2 – Média de resposta dos itens relativos à identidade na ECC.

Itens ECC	Média	Desvio Padrão
Minha área de trabalho (minha carreira) é uma parte importante de quem eu sou.	4,28	0,77
Minha área de trabalho (carreira) tem um grande significado pessoal para mim.	4,32	0,78
Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta área trabalho (a esta carreira) (inv)	3,74	1,15
Eu estou fortemente identificado com a área de trabalho (carreira) que escolhi.	3,97	1,02

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Estes dados mostram que as médias mais elevadas se encontram relacionadas a aspectos afetivos de significância e importância pessoal. Tal resultado corrobora os achados de Andrade, Laat e Stefano (2018) que ao analisarem qualidade de vida e comprometimento com a carreira de diretores de escolas públicas, para este último aspecto identificaram que o “professor, mesmo no exercício da função de direção, apresenta um aspecto afetivo, de significância e identificação com a carreira escolhida” (ANDRADE; LAAT; STEFANO, 2018, p. 69).

No que se refere à dimensão relativa ao planejamento ( $M=3,77$ ), a média se mostrou ligeiramente menor do que a observada para a dimensão da identidade. Ainda sobre essa dimensão, verifica-se que a maior incidência de resposta para o escore 4,00, corresponde a 18,9% dos respondentes. Infere-se que a variável planejamento situa-se num patamar médio alto, o que pode ser corroborado com o percentual elevado de professores sem estabilidade/contratados, que superam 30% do total da amostra.

Esta inferência encontra suporte na pesquisa de Magalhães (2013, p. 315) ao apontar a expectativa que trabalhadores com vínculos laborais sem estabilidade decorrentes do regime estatutário “se preocupem mais com o futuro de suas carreiras e com o planejamento necessário à manutenção de sua empregabilidade”. Assim, o elevado número de respondentes em condição de emprego sem estabilidade pode explicar o nível médio/alto da dimensão planejamento da carreira.

No que tange à média da resiliência, verifica-se ser a dimensão com menor escore, cuja média ficou em 2,43, demonstrando que pouco mais da metade dos profissionais pesquisados não possui fortes sentimentos de superação de adversidades na carreira. Cabe

ponderar, sopesando as circunstâncias relativas às condições de trabalho do grupo de docentes em estudo, relativas aos baixos salários e bem como ao alto volume de contratações sem concurso público (que para parcela considerável significa a incerteza da continuidade do contrato de trabalho), são um dos muitos fatores recorrentes que podem contribuir para a baixa resiliência do grupo profissional em análise. Tal ilação que se aporta no estudo que abrangeu outros grupos docentes da rede pública, como apontado no estudo de Machado e Limongi (2019).

Cabe salientar que o resultado aqui obtido, relativamente à resiliência, também apareceu na pesquisa de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) em relação a professores do ensino superior, em que verificaram que as dimensões da identidade e do planejamento estiveram mais fortemente presentes, ao passo que a resiliência apareceu em menor amplitude. Esse resultado também está em consonância ao que foi encontrado por Andrade, Laat e Stefano (2018) no estudo do CC de diretores de escolas públicas, já que encontraram a menor média dentre as dimensões do CC relativamente à resiliência.

Feitas essas considerações, e analisando os dados quantitativos é possível inferir que a maioria dos respondentes possui elevado nível de comprometimento com a carreira docente, mais fortemente em relação às variáveis identidade e planejamento. Ao passo que os resultados aqui evidenciados, de forma geral, demonstram que os docentes possuem CC moderadamente alto, sendo que a média entre as três dimensões de CC equivale a 3,42, considerando as respostas variando de 1 a 5. A queda na média geral se deve ao impacto da menor média entre as variáveis, relacionada à resiliência, conforme supra retratado.

A fim de complementar e aprofundar as informações obtidas por meio dos dados quantitativos, algumas considerações sobre as entrevistas semiestruturadas merecem apontamento. Inicialmente, pertinente descrever que a análise de conteúdo das entrevistas foi desenvolvida tomando-se como categorias as três dimensões de CC anteriormente trabalhadas e as subcategorias foram desenhadas tomando-se por base tanto a ECC quanto a literatura apontada no referencial teórico.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias dimensões do CC

<b>Identidade</b>	<b>Planejamento</b>	<b>Resiliência</b>
1.1 Caracterização pessoal	2.1 Estratégia de carreira	3.1 Força pessoal
1.2 Significado pessoal	2.2 Plano de desenvolvimento	3.2 – Relação custo-benefício satisfatória
1.3 Apego emocional	2.3 Metas de desenvolvimento	3.3 – Percepção de recompensa
1.4 Integração com a carreira	2.4 Avaliação de desenvolvimento na carreira	3.4 – Adaptação às circunstâncias desconfortáveis
1.5 Tradição familiar		
1.6 Afinidade pessoal		
1.7 Valor pessoal		
1.8 Falta de identidade		

Fonte: dados da pesquisa (2022).

A análise de conteúdo permitiu observar que a dimensão de CC que mais apareceu nas falas dos docentes pesquisados foi relacionada à dimensão da identidade com a carreira (48,73%), seguida da resiliência (28,43%) e, por fim, do planejamento da carreira (22,84%).

O exercício da docência em razão de apego emocional aparece regularmente nas respostas, correspondendo a 19,79% das aparições nas falas docentes no âmbito da categoria identidade. No que tange à dimensão da resiliência, dentre as subcategorias identificadas, a que mais apareceu foi a percepção de recompensa, isto é, segundo os respondentes da entrevista semiestruturada, há uma forte percepção que a carreira docente vale a pena, apesar dos problemas e desafios da carreira que às vezes se mostram pesados. As respostas que retratam esse aspecto corresponderam a 32,14% do total dentro da categoria resiliência.

É possível inferir que a noção de recompensa está intimamente ligada ao aspecto afetivo do profissional respondente com a carreira. Diante das perguntas foi possível observar que o docente refletiu verdadeiramente sua carreira, e apesar de retratar inúmeras situações difíceis, o sentimento de que “vale a pena”, ligado ao amor à docência, quando é verificada a situação positiva de um aluno, traz a resiliência para um plano mais idealizador, fazendo com que os profissionais tenham o sentimento que, em que pese as mazelas da desvalorização, o resultado positivo para alunos entra como “recompensa” ao revés das outras dificuldades.

Assim é possível inferir que os dados qualitativos não somente se mostraram em



consonância com os dados quantitativos, como permitiram ilustrar melhor a percepção de CC dos respondentes, já que outras subcategorias da resiliência possuem menor ocorrência, demonstrando que a resiliência com a carreira estaria ligada basicamente pelo sentimento de recompensa pelo resultado positivo de alunos, que por sua vez, encontra forte amparo no aspecto identitário das categorias.

Vale dizer, condições de emprego, como salários baixos, plano de carreira pouco atrativo e materiais ausentes ou insuficientes que estão dentre os fatores de maior desafio segundo os respondentes, possuem força suficiente para influenciar níveis de resiliência, como de planejamento (para mais ou menos).

Essa inferência fica corroborada por estudos como o de Ribeiro *et al.* (2011, p. 628) que aponta que “elementos como carência de perspectivas de promoção, clima de instabilidade no emprego, falta de valorização profissional e realização de tarefas inferiores à qualificação, entre outros aspectos, constituem-se em importantes fatores de risco psicossocial”, o que ocorre quando o trabalhador não percebe a recompensa no trabalho, ou seja, no caso em análise, os respondentes só percebem esta recompensa do ponto de vista do ideal, e não das condições de trabalho, o que reforça os dados quantitativos que informam baixa resiliência do grupo. O docente D9 verbaliza nesse sentido: “eu tenho muito amor pelo que eu faço. Amo essa minha... essa carreira, embora não valorizada. É desvalorizada, mas gosto e acredito no diferencial. Que eu posso fazer a diferença”.

Para o planejamento, dimensão com menor menção nas entrevistas, duas das subcategorias mais citadas foram Plano de desenvolvimento (35,56%) e Avaliação de desenvolvimento na carreira (31,11%), em que a primeira expressa falas e sentimentos ligados ao fato que o docente em algum momento da carreira criou um plano para o desenvolvimento na sua carreira, enquanto a avaliação de desenvolvimento na carreira retrata falas relacionadas ao progresso intelectual, considerando especializações e afins sobre o desenvolvimento pessoal na carreira docente.

Pertinente destacar, nesse íterim, uma fala bastante comum junto à maioria dos respondentes sobre condição de trabalho precária, englobando desde estrutura física/ materiais para aulas, até ausência de plano de carreira efetivo, além da defasagem salarial, pontos estes das condições de trabalho que se ligam à noção de planejamento. Outro ponto de destaque nas explanações é a condição social igualmente desfavorável de alunos, e em contrapartida sentimento bastante presente, dentro da dimensão identidade, no sentido de contribuir na construção de um país mais justo, por meio do exercício de sua profissão. Isto é, vê-se duplamente o engajamento dos pesquisados que mantêm-se comprometidos com a carreira em

virtude da dimensão identidade na sua noção de apego emocional e cumprimento dos valores pessoais, estes, ligados ao suporte social que, dentro de suas possibilidades, tentam oferecer aos alunos mais carentes.

Porém, refletindo sobre as citações em número menor sobre planejamento, destaca-se sentimento praticamente unânime na falta de perspectiva de avanço na carreira, se restringidos à educação básica pública, em decorrência do desânimo ligado à falta de efetividade dos planos de carreira para uma melhora nas condições jurídicas de trabalho, além dos baixos salários e ausência de reajuste salarial condizente com as necessidades econômicas básicas. Resta bastante claro que para os respondentes a condição salarial impulsiona a um aumento na jornada de trabalho, a fim de buscar garantir a subsistência. Além disso, na fala desses respondentes são comuns passagens relativas ao desencanto com o salário e em certo ponto acomodação por parte daqueles estáveis no cargo, diferentemente do que ocorre para a maioria daqueles que não possuem estabilidade, isto é, são contratados como designados.

Atentando-se ao que apuraram Amorim e Salej (2018) em que a gestão escolar mineira segue sendo precarizada, dentre outros aspectos, relacionado à ausência expressiva de realização de concursos públicos e conseqüentemente do número de docentes estáveis, é possível inferir que há cada vez menos atrativos para que profissionais adentrem na carreira docente. O entrevistado D11 assim menciona sobre esta situação: “[...] eu sou muito disposta a continuar, mas essa minha disposição, ela tem alguns fatores de dependência como eu já citei anteriormente. [...]”. A fala anterior a que o docente D11 se refere é: “[...] se a rede estadual vai viabilizar a minha formação, a minha continuidade da minha formação [...]”. Ou seja, para D11, a disposição de permanecer na rede estadual dependerá se ela vai ter viabilizada o prosseguimento nos estudos, especialmente em relação ao doutorado.

Analisando ainda falas de alguns dos entrevistados, sob a ótica da ausência de planejamento relativamente à carreira docente na educação básica pública, é possível sugerir a presença de vínculo com a docência pública traduzido por entrenchamento, isto é, a permanência na carreira da educação básica por necessidade (RODRIGUES; BASTOS, 2012), necessidade esta que traduz-se pelo aspecto econômico, conforme fala do D4: “[...]é daí que sai o meu ganha pão e é com isso que sustento meus filhos e seria uma burrice abandonar agora. Eu também preciso do meu salário. Eu não tenho outra opção. Um homem de cinquenta e sete anos. Vou fazer o quê, se eu parar de trabalhar com escola? [...]”. Não obstante não seja o foco deste trabalho abarcar esse instituto, entendi relevante trazer à tona manifestações que podem remeter ao mesmo, justamente por ter sido identificado para este respondente baixo nível de CC, já que do seu discurso, identificou-se somente uma menção

relativa à presença de CC, muito embora o entrenchamento seja independente do comprometimento (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011).

Os resultados dos dados qualitativos indicam, ainda, que as exposições de dois terços dos entrevistados indicam altos níveis de comprometimento com a carreira, tangenciando, na maioria das vezes, ao apego afetivo à profissão/carreira. Tal inferência é extraída do total de menções às dimensões do CC, tanto em seu aspecto assertivo (fala que indica existência de CC), como invertido (fala que indica a ausência de CC), isso porque, de 211 menções analisadas, 199 (94,31%) expressam níveis de CC. A inferência pela existência de CC escora-se nos estudos de Lima *et al.* (2015) que consideram que o comprometimento com a carreira indica permanência dos trabalhadores na carreira, em razão de sentimentos afetivos, como é o caso da maioria dos respondentes da amostra.

Nos dados quantitativos, não há presença contundente da resiliência, mas na interação com os entrevistados durante as entrevistas semiestruturadas verificou-se que dos 15 entrevistados, a fala de dez deles (dois terços dos entrevistados) demonstra presença substancial das três dimensões do comprometimento com a carreira, inclusive no que tange à resiliência. Há demonstração de forte identificação pessoal com a carreira, com metas traçadas e demonstração de autoconfiança para superar as adversidades, e disposição para seguir em frente.

Por conseguinte, no tocante ao resultado quantitativo, apresenta-se com média global entre as três dimensões de CC em 3,42, e conforme Andrade, Laat e Stefano (2018), médias superiores a 3,0 indicam forte comprometimento com a carreira, que para o caso em comento refere que as dimensões da identidade e planejamento apresentam-se fortemente no âmbito dos dados quantitativos. Ademais, a resiliência encontra-se em patamar inferior, correspondendo à média de 2,42, muito embora apresente o maior desvio padrão dentre as dimensões (1,03).

Assim sendo, levando em consideração a média global dentre as dimensões de CC relativo à ECC (dados quantitativos), bem como a corroboração pelas entrevistas da existência de forte identidade (dados qualitativos), tem-se que os docentes da educação básica da rede estadual atuantes em municípios situados no Sul de Minas Gerais sentem-se e agem fortemente identificados com a carreira docente, a qual apresenta importância e significância pessoal aos mesmos, além de apego afetivo.

Esse resultado corrobora outros estudos que analisaram o CC de professores em certa medida, já que duas de suas dimensões mostraram-se altas, em consonância ao estudo de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) que encontraram score geral elevado de

comprometimento com a carreira entre os professores. Esse resultado é similar ainda ao do estudo de Rowe, Bastos e Pinho (2011) junto a docentes do ensino superior, embora o contexto de atuação docente na educação básica e superior guardem muitas diferenças. Nesse estudo os pesquisadores constataram altos níveis de comprometimento com a carreira dos docentes pesquisados, por estarem próximos ao extremo positivo da escala, e concluíram que tratou-se de “resultado que fortalece a noção de que a escolha da docência é guiada fortemente por uma identificação ou vocação pessoal” (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 982).

## 5 CONCLUSÃO

O comprometimento com a carreira é composto pelas dimensões identidade, planejamento e resiliência, de modo que considera-se que um trabalhador está mais comprometido com sua carreira quanto mais atender positivamente a cada uma dessas dimensões. A medição desse construto por meio da ECC é atualmente meio eficaz de trazer essa resposta face ao grupo pesquisado. No presente estudo, encontrou-se nível alto de comprometimento com a carreira, tanto relativamente aos dados quantitativos, como qualitativos, especialmente elevados segundo a dimensão identidade e as subcategorias criadas para melhor compreendê-la. Isto é, o exercício da carreira docente representa significado, importância pessoal e afeto por parte dos profissionais, tendo sido possível constatar entre os pesquisados que há forte tendência de vinculação da identidade pessoal com a profissional, muito embora estatisticamente a diferença entre as dimensões não tenha sido significativa.

Tal qual constataram Andrade, Fernandes e Bastos (2013), as dimensões mais representativas também foram a identidade e o planejamento, tal qual neste estudo no tocante aos dados quantitativos, muito embora a diferença entre planejamento e resiliência, relativamente aos dados qualitativos não tenha sido tão distante.

Pode-se considerar que a resiliência não se manifestou com a mesma intensidade como em relação às outras dimensões, tanto no estudo mencionado, quanto no presente estudo. Neste ponto, cabe ponderar que a resiliência, muito embora possa ser entendida como a superação de desafios na carreira, não significa que o profissional não tenha sido de alguma forma afetado (CARVALHO, 2009), ou seja, implicando na diminuição do CC em outras dimensões ou mesmo acarretando em problemas de saúde.

Acerca dos aspectos metodológicos a aplicação da triangulação metodológica é

vantajosa, pois a complementariedade entre os resultados das entrevistas semiestruturadas e das respostas à ECC e ao questionário de perfil sociodemográfico ampliou o conjunto de dados e enriqueceu a compreensão acerca do objetivo do estudo.

Cabe pontuar que este estudo possui limitações em razão de que os participantes da entrevista restringiram-se a apenas uma das cidades que participaram da coleta dos dados quantitativos. Ademais, houve um hiato de aproximadamente dois anos entre a coleta de dados quantitativos e qualitativos, de modo que os questionários quantitativos foram respondidos sem a influência negativa dos impactos decorrentes da pandemia, enquanto que as entrevistas semiestruturadas ocorreram durante o período pandêmico. Assim, embora os resultados dos dados qualitativos corroborem em grande medida os dados quantitativos, não podem servir à generalização para outros contextos, ainda que análogos.

Não obstante isso, a expectativa é de que os achados possam servir como uma das bases para discussão das condições de trabalho docente e os níveis de comprometimento, com atenção a possíveis consequências da alteração nos níveis deste, tanto para o docente, quanto para o ensino em sua globalidade. Isso porque, o estudo desses construtos mostra o quão perene vem sendo a problemática em torno do comprometimento com a carreira e as condições de trabalho bem como as implicações de um e outro.

Em razão disso e tendo por base estudos como o de Cortez *et al.* (2017, p. 118) uma vez que o comprometimento com a carreira ainda não aparece como um dos fenômenos mais estudados, esta temática possui capacidade de ser mais explorada, principalmente com outros grupos docentes heterogêneos ou não, em níveis municipais e de outros estados e regiões do estado a fim de dar suporte para comparar dados.

Como sugestão futura para estudos, o entrincheiramento com a carreira entre docentes de educação básica pode ser investigado em cotejo com a resiliência em níveis mais baixos, em relação às demais dimensões do CC, identificada no presente estudo.

Por fim, esse estudo não cogitou esgotar a temática, e sim contribuir para o aumento no conhecimento do tema e estímulo a pesquisas futuras que possam acrescentar enfoques e pesquisar grupos ainda não analisados.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, N. C. Com a PEC 241/55 (EC 95) haverá prioridade para cumprir as metas do PNE (2014-2024)? **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 71, p. 1-25, out./dez. 2017.
- AMORIM, M. A.; SALEJ, A. P.; BARREIROS, B. B. C. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], v. 23, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/XQBvhP3NkwP6Q7YyZtfT3rB/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2021.
- ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F. STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento com a carreira de diretores de escolas públicas. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 54-83, mar. 2018. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385>. Acesso em: 12 nov. 2020.
- ANDRADE, R. S.; FERNANDES, S. R. P.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. **Revista De Psicologia**, Fortaleza, v. 4, n. 2, p. 47-60, 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/805>. Acesso em: 20 set. 2020.
- ARAÚJO, R. P.; ROWE, D. E. O. Vínculos com a carreira e valores do trabalho: análise da produção científica. **Pretexto online**, Belo Horizonte, v. 21, p. 24-40, 2020. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/6290>. Acesso em: 27 mar. 2022.
- BAIOCCHI, A. C.; MAGALHAES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 63-69, jun. 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 09 abr. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, A.V. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.
- BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/qDB9Sjm5h5mYmdTTpxfM9nt/abstract/?lang=en#>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- BLAU, G.J. The Measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>. Acesso em: 7 fev. 2021.
- BLAU, G. J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. **Journal**

of **Vocational Behavior**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 284–297, 1988. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1988-34420-001>. Acesso em: 08 fev. 2022.

BORGES-ANDRADE, J.E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea online**, [S. l.], v. 5, n. 3, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/XbhqJ7nLGRv8XK37ZbLwnxh/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 21 fev. 2021.

BORGES, L. O. *et al.* Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos. **Avaliação Psicológica (Online)**, Itatiba, v. 12, n. 2, p. 213-225, ago. 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 nov. 2021.

BORGES, L. O.; ROCHA-FALCAO, J. T.; ALVES FILHO, A.; COSTA, M. T. P. Condições de trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. v. 1, p. 227-236.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.738%2C%20DE%2016%20DE%20JULHO%20DE%202008.&text=Regulamenta%20a%20al%C3%ADnea%20E2%80%9Ce%20E2%80%9D%20do,magist%C3%A9rio%20p%C3%ABlico%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.738%2C%20DE%2016%20DE%20JULHO%20DE%202008.&text=Regulamenta%20a%20al%C3%ADnea%20E2%80%9Ce%20E2%80%9D%20do,magist%C3%A9rio%20p%C3%ABlico%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica). Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Lei 13.005 de 25 de junho de 2014a. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 20 jan. 2021.

BUELVAS, L. M.; OVIEDO-TRESPALACIOS, O.; AMAYA, C. L. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. **Salud Uninorte online**, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 542-560, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>. Acesso em: 21 out. 2021.

CANÇADO, V. L.; GENELHU, P.; MORAES, L. F. R. Comprometimento com a profissão: um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 13, n.1, p. 24–48, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39908>. Acesso em: 25 maio 2021.

CARLOTTO, M. S.; CAMARA, S. G. Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. **Rev. Psicol. Trab. Organ.**, Madrid, v. 31, n. 3, p. 201-206, dic. 2015. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-)

59622015000300008&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 09 jan. 2022.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A.G. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocacional Behavior**, [S. l.], v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879184710177>. Acesso em: 05 mar. 2021.

CARVALHO, Virginia Donizete. **Resiliência e socialização organizacional de novos servidores: um estudo transcultural**. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Nata, 2009. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/17394>. Acesso em: 04 nov. 2022.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 36, n. 1, p. 13-20, 1995. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/gLTS8xBVJ88rNq9P3MxYdyS/?lang=pt#>. Acesso em: 08 mar. 2021.

COELHO, C. L.; OLIVEIRA, R. F. A implementação do piso salarial profissional nacional na carreira dos servidores da rede estadual de ensino de Minas Gerais: efeitos do subsídio.

**Revista de Financiamento da Educação**, [S. l.], v. 5, n. 7, p. 1-19, 2015. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67655>. Acesso em: 25 jan. 2021.

CORTEZ, P. A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cadsc/a/8d4rRcpjzrYjBhjvnrTLZpc/?lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2020.

DAVIDSON, C.R. Transcription: imperatives for qualitative research. **International Journal of Qualitative Methods**, Austrália, v. 8, n. 2, jun. 2009. Disponível em:

<https://journals.library.ualberta.ca/ijqm/index.php/IJQM/issue/view/446> . Acesso em: 09 fev. 2021.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, M. J. D. S.; BARBOSA, A. O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho. **Práxis Educacional**, [S. l.], v.10, n. 17, p. 117-142, 2014. Disponível em:

<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/125053/ISSN2178-2679-2014-10-17-117-142.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 15 mar. 2021.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/GdZKH9CHs99Qd3vzY5zfmnw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2020.

GASPAR, I. A.; SHIMOYA, A. Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente Alfa de Cronbach. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 1., 2017. Catalão, GO. **Anais [...]**. Catalão, GO: UFG, 2017. Disponível em:



[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC\\_DE\\_ABREU\\_GASPAR\\_2\\_-\\_email.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC_DE_ABREU_GASPAR_2_-_email.pdf). Acesso em: 03 nov. 2021.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. (coord.) **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. p. 294. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184682>. Acesso em: 10 out. 2020.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HALL, D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. **Organizational Behavior and Human Performance**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 50–76, 1971. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507371900055>. Acesso em: 08 abr. 2021.

INGARIANTI, T. M.; FAJRIANTHI, F.; PURWONO, U. Adaptasi alat ukur komitmen karier. **Jurnal Psikologi**, v. 18, n. 2, p. 199-217, dec. 2019. Disponível em: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/20121>. Acesso em: 11 dez. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Educação básica: sinopses estatísticas da educação básica 2020**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 25 mar. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Educação Básica: sinopses estatísticas da educação básica 2021**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 25 ago. 2022.

JACOMINI, M. A.; NASCIMENTO, A. P. S.; IMBÓ, K. A. S. Composição da remuneração de professores de redes de ensino estaduais. **Eccos - Revista Científica**, São Paulo, n. 52, p. 1-25, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/11159>. Acesso em: 23 abr. 2021.

LAMAS, K. C. A.; NORONHA, A. P. P. Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 53-65, mar. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2021.

LIMA, M. P *et al.* Níveis de comprometimento e entrenchamento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 23 n. 6, p. 1033-1040, nov./dec. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Gy3w65vydcqc6nkfVvxt8Mm/?lang=pt#> Acesso em: 15 dez. 2020.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **The Academy of Management Review**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 620–630, 1983. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258263?origin=crossref>. Acesso em: 19 fev. 2021.

LOURENÇÃO, L. G. *et al.* Career commitment and career entrenchment among Primary Health Care workers. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 75, n. 1, 2022.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/jFP8GkZD5B7f9XbccZKCRpK/?lang=pt#>. Acesso em: 25 maio 2022.

MACHADO, L. C.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores da rede municipal de ensino, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. **Revista brasileira medicina do Trabalho online**, [S. l.], v. 17, n. 3, p. 325-334, 2019. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/469/pt-BR/prevalencia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-da-rede-municipal-de-ensino--uberlandia--minas-gerais--brasil>. Acesso em: 25 nov. 2020.

MAGALHÃES, Mauro. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2005. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/URGS\\_3fbb24ff88fd787fe1b78762ff942eed](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/URGS_3fbb24ff88fd787fe1b78762ff942eed). Acesso em: 15 jan. 2021.

MAGALHAES, M. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Rev. Psicol. cienc. prof.**, Brasília, DF, v. 33, n. 2, p. 303-317, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2020.

MALDONADO L. S. M. Manual práctico para el diseño de la escala Likert. **Xihmai**, [S. l.], v. 2, n. 4, 2012. Disponível em: <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101>. Acesso em 25 nov. 2021.

MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2., 2004, Bauru. **Anais [...]**. Bauru: USC, 2004. 1 CD-ROOM.

MARIANO, M. S. S.; MUNIZ, H. P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estud. pesqui. psicol.**, [S. l.], Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 76-88, jun. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812006000100007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 11 nov. 2020.

NASCIMENTO L. C. N.; SOUZA T. V.; OLIVEIRA I. C. S.; MORAES, J. R. M. M.; AGUIAR R.C.B.; SILVA, L. F. Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. **Revista Brasileira de Enfermagem online**, [S. l.], v. 71, n.1, p. 228-33, 2018. Disponível em: [https://www.scielo.br/pdf/reben/v71n1/pt\\_0034-7167-reben-71-01-0228.pdf](https://www.scielo.br/pdf/reben/v71n1/pt_0034-7167-reben-71-01-0228.pdf). Acesso em: 01 mar. 2021.

OLIVEIRA, A.; OLIVEIRA, T. **Elementos de estatística descritiva**. Lisboa: Universidade Aberta, 2011.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CDROM.

OLIVEIRA, F. L. Triangulação metodológica e abordagem multimétodo na pesquisa sociológica: vantagens e desafios. **Ciências Sociais Unisinos**, [S. l.], v. 51, n. 2, p.133-143,

2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93841498004>. Acesso em: 15 fev. 2022.

OLIVEIRA, L. C.; LOPES, M. P.; GONCALVES, S. Perfis de carreira: entrincheiramento na carreira ou adaptação à mudança? **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 38, n. 2, p. 211-227, dez. 2020. Disponível em: [http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0870-82312020000200006&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312020000200006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 nov. 2021.

PEREIRA, A. D. Trajetória do plano de carreira da educação mineira, no governo Aécio/Anastasia (2003 - 2014). **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 44, n. 1, p. 1-33, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/34118/0>. Acesso em: 15 dez. 2020.

PIOLLI, E.; SILVA, E. P.; HELOANI J.R. Plano nacional de educação, autonomia controlada e adoecimento do professor. **Rev. Cadernos Cedex**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 589-607, set./dez. 2015.

PRIETO, C. Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación. **Cuadernos de Relaciones Laborales online**, Madrid, v. 5, p. 30-40, jan. 1994. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9494220029A/32631>. Acesso em: 20 dez. 2021.

RAMOS, J.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P. Condiciones de trabajo y clima laboaral. In: PEIRÓ, J.M.; PRIETO, F. (ed.), **Tratado de Psicología del trabajo**, Madrid, v. 1, p. 37-92, 1996.

RIBEIRO, A. C. A. *et al.* Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Estudos em Psicologia**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 623-633, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/prVsx9C8B4Z564mKMCgnzng/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2022.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A.V. B. Entincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: reflexão e crítica**, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 688-700, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/HYDQvbZRVrdRw5mewjD5Jc/?lang=pt#>. Acesso em: 05 dez. 2020.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A.V. B; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea online**, [S. l.], v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552011000600002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000600002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade online**, [S. l.], Salvador, v. 20, n. 66, p. 501-521, set. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302013000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302013000300008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2020.

SCHEIBLE, A. B. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das

relações à luz do desempenho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 530-543, set. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072013000300011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2020.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v.17, n.1, 2015. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/AN%C3%81LISE-DE-CONTE%C3%9ADO%3A-EXEMPLO-DE-APLICA%C3%87%C3%83O-DA-PARA-Silva-Foss%C3%A1/28f63a9af7fafe1bf64b4a45f0dccc6e110272a>. Acesso em: 22 fev. 2022.

SOUZA, A. N.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. **Educação & Sociedade online**, [S. l.], v. 32, n. 117, p. 1105-1121, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/bTWb5wmPrcTwq49rTRNKfPM/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 23 nov. 2021.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ZAPPELLINI, M. B.; FEUERSCHÜTTE, S. G. O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, [S. l.], v. 16, n. 2, p: 241-273, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/238>. Acesso em: 15 mar. 2022.

ZHU, D. *et al.* A meta-analysis of the antecedents of career commitment. **Journal of Career Assessment**, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 502–524, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072720956983?journalCode=jcaa>. Acesso em: 10 dez. 2021.

#### 4 ARTIGO 2

### **RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS EM DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA: SAÚDE PSÍQUICA EM XEQUE**

### **RELATIONSHIP BETWEEN CAREER COMMITMENT AND THE OCCURRENCE OF COMMON MENTAL DISORDERS AMONG TEACHERS OF BASIC EDUCATION: PSYCHIC HEALTH IN CHECK**

Klaique Andreia Araujo

#### **Resumo**

Neste estudo objetivou-se analisar a relação entre comprometimento na carreira e ocorrência de transtornos mentais comuns entre docentes da educação básica de escolas estaduais situadas na região Sul de Minas Gerais. Realizou-se um estudo quantitativo relativo à população participante do estudo, constituída por 790 docentes da educação básica atuantes em 19 escolas estaduais do Sul de Minas Gerais. O levantamento quantitativo consistiu na aplicação da Escala de Comprometimento com a Carreira e do Questionário de Saúde Geral junto a uma amostra não probabilística por acessibilidade de 452 sujeitos. Após coleta e tratamento dos dados, os resultados obtidos sugerem que quanto mais comprometido com a carreira sentir-se o docente, menor a propensão a ser acometido por TMC, fornecendo elementos sólidos para o desenvolvimento de estudos correlatos e estímulo a medidas com vistas à melhoria das condições de trabalho do docente da rede estadual mineira.

Palavras-chave: comprometimento com a carreira; transtornos mentais comuns; docentes educação básica.

#### **Abstract**

This study aimed to analyze the relationship between career impairment and the occurrence of common mental disorders among teachers of basic education in state schools located in the southern region of Minas Gerais. A quantitative study was carried out on the population

participating in the study, consisting of 790 teachers of basic education working in 19 state schools in the south of Minas Gerais. The quantitative survey consisted of the application of the Career Commitment Scale and the General Health Questionnaire together with a convenience sampling of 452 subjects. After data collection and treatment, the results obtained suggest that the more committed to the career the teacher feels, the lower the propensity to be affected by common mental disorders, providing solid elements for the development of related studies and stimulus to measures aimed at improving the working conditions of teachers in the state of Minas Gerais.

Keywords: Commitment to Career; common mental disorders; basic education teachers.

## 1 INTRODUÇÃO

O comprometimento com a carreira (CC) pode ser entendido como comportamento de um trabalhador em relação à profissão (BLAU, 1985), correspondendo também ao ânimo e empenho da pessoa em relação à sua carreira (MAGALHÃES, 2013). Para Herachwati e Rachma, (2018) o comprometimento com a carreira corresponde ao nível da motivação de uma pessoa para continuar na carreira escolhida, bem como aos comportamentos que indicam superação de decepções, na busca de atingir os objetivos da carreira. Costa (2010, p. 190) aponta ainda que “a intenção de melhor desempenho e produtividade é característica de um comprometimento com a carreira”.

Andrade, Fernandes e Bastos (2013), em pesquisa sobre o comprometimento com a carreira de docentes, indicaram que o baixo comprometimento com a carreira deixa o trabalhador predisposto a sofrer algum mal-estar psíquico, isto é, à ocorrência de transtornos mentais, em diferentes níveis. Dada essa inferência, importa destacar que o sofrimento psíquico é um construto que possui variadas gamas e enfoques, dentre os quais, os também chamados distúrbios psíquicos menores, atualmente e mais comumente nomeados transtornos mentais comuns (TMC) cuja primeira definição ocorreu em 1992 por Goldberg e Husley (LUDEMIR; MELO, 2002).

Os TMC compõem-se de um conjunto de sintomas e queixas não consideradas agravos maiores pela medicina, como por exemplo, queixas somáticas, irritação, fadiga, insônia ou alteração no sono, dificuldade de concentração, depressão e ansiedade dentre outros (ZENKNER *et al.*, 2020), que podem influenciar as atividades diárias, inclusive as atividades laborais.

Nesse aspecto, Gonçalves *et al.* (2014) defendem que os TMC devem ter elevada atenção, assim como qualquer outro fator passível de ocasionar doenças, dada a potencial possibilidade de evolução para transtornos mais graves. Este argumento fica reforçado ao acessar dados do Ministério da Saúde (BRASIL, 2021) que apontam no Brasil um salto de 43% do número de suicídios de 2010 a 2019. Isso porque, TMC normalmente podem preceder algum transtorno mental grave, que por sua vez também pode anteceder a conduta de indivíduos suicidas. Em médio prazo, pode se falar inclusive, em implicações até mesmo para o sistema previdenciário, já que a continuidade e ou evolução dos TMC poderão acarretar a incapacidade laboral temporária ou até mesmo a incapacidade permanente de trabalhadores afetados.

Tendo em conta esse cenário, a análise da relação entre CC e TMC pode contribuir para compreender em que medida se associam esses construtos. Tal ilação se sustenta ao passo que existem estudos que apontaram a associação entre CC e saúde mental, abordada a partir do estudo de Kilimnik *et al.* (2012) que investigaram estresse, fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira de médicos, e de Oliveira e Bardagi (2010) que analisaram estresse e comprometimento com a carreira de policiais militares. Não obstante essas abordagens da literatura, a relação específica entre CC e TMC segue como um assunto pouco explorado. Em busca preliminar junto a algumas bases de dados, tais como BDTD, Scielo, Redalyc, BVS, Google Scholar, Portal de Periódicos da CAPES e APA, realizadas até abril/ 2021, não foram encontradas pesquisas cujos vieses possuíssem, especificamente, a perspectiva e abordagem aqui pretendidas, qual seja, o comprometimento com a carreira e sua relação com a saúde psíquica entre docentes.

Por outro lado, a pesquisa de Pité e Araújo (2017) abordou transtornos mentais, porém o fez relacionando-o ao comprometimento organizacional e verificando que a presença desse último se associava a melhores níveis de saúde mental: “Comprometimento Organizacional é, preditor significativo de melhor Saúde Mental (menos depressão e ansiedade), e igualmente de menor índices de *Burnout* (maior eficácia profissional, menos cinismo e menos exaustão” (PITÉ; ARAÚJO, 2017, p. 195). Considerando que esse estudo observou a existência de relação entre comprometimento organizacional e prevalência de transtornos mentais entre trabalhadores, reforça a pertinência de se analisar a relação entre CC e TMC.

Além disso, o aumento dos casos de transtornos mentais comuns junto a população se constitui como uma realidade, como destacam as pesquisas nas últimas décadas (ARAGÃO *et al.*, 2018; QUADROS *et al.*, 2020; GONÇALVES *et al.*, 2014; SOUZA JUNIOR *et al.*, 2021), importando a investigação das ocupações com maior prevalência desse tipo de

transtorno. Neste sentido, a pesquisa de Coledam *et al.* (2022) constatou 30% de prevalência de TMC entre 26 categorias de trabalhadores brasileiros, figurando na quinta posição a categoria docente. A pesquisa de Carlotto e Câmara (2015) identificou prevalência de TMC em professores brasileiros do ensino primário, à razão de 29,7%, assim como diversas outras pesquisas em perspectiva análoga, como as de Gasparini, Barreto e Assunção (2006) relativo a docentes da educação básica pública, a de Moraes, Silveira e Laat (2020) relativo aos docentes da educação infantil e Neme e Limongi (2019) relativo a professores universitários. Cabe apontar ainda que o estudo de Oliveira e Rowe (2022, p. 22), apontou que há “negligência quanto a políticas de atenção à saúde mental, tendo em vista que mesmo com um indicativo de crescente diagnósticos dos TMC’s, há um verdadeiro descompasso entre a quantidade de casos, atingindo cerca de 14% da população geral”.

Levando em consideração esses dados, o aumento geral de casos e negligência do Poder Público, e atentando ainda que a prestação de serviços da categoria docente corresponde à garantia fundamental e constitucional do direito universal à educação, esta atrai a contínua preocupação da sociedade, isto é, no que tange à qualidade do serviço educacional. Desse modo, sopesando esses apontamentos, a seleção do grupo de trabalhadores para o presente estudo tem recorte para a classe docente estadual mineira da educação básica pública.

Com este norteamto, o presente artigo objetiva analisar a relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de TMC entre docentes da educação básica pública, atuantes em escolas situadas na região Sul de Minas Gerais. A pretensão é contribuir para a discussão em torno da relação entre CC e TMC desse grupo de docentes, e via de consequência ampliar a temática de políticas públicas que contribuam tanto para o comprometimento do poder público para com esses profissionais, como à prevenção de ocorrência de TMC empreendendo esforços para redução ou eliminação de riscos à saúde psíquica, proporcionando ambiente de trabalho digno, primado básico do Estado Brasileiro. Esse quadro pode favorecer também, via de consequência, toda a sociedade, visto que conforme análise de Assunção e Oliveira (2009, p. 350-351) “docente comprometido com sua carreira pode ser crucial para se obter um ensino de qualidade”.

Isso posto, este artigo está organizado por esta introdução, seguido do referencial teórico que promove breve contextualização acerca dos estudos sobre comprometimento com a carreira e transtornos mentais comuns na atualidade. Então, são apontados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, os resultados obtidos e suas interpretações, e, por fim, são apresentadas as considerações finais.



## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Neste tópico são apresentadas noções gerais sobre comprometimento com a carreira (CC), seguidamente, noções sobre o quadro clínico atribuído na atualidade pela literatura científica ao transtorno mental comum (TMC).

Conforme Bastos (1997) um indivíduo estar comprometido a algo retrata o sentimento de estar vinculado e desejar continuar vinculado. No aspecto técnico e no campo da psicologia organizacional e seus diversos enfoques, o comprometimento pode ser definido como, “uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente do trabalho” (BASTOS, 1995, p. 46). Este pesquisador aponta ainda que comprometimento é “um conceito disposicional aberto”, isto é, há uma infinidade de características e ou comportamentos que podem indicar que um trabalhador está comprometido com alguma das dimensões do trabalho.

O estudo do comprometimento com a carreira está inserido na dimensionalidade do comprometimento com o trabalho, o qual tem sua análise mensurada tanto pelo comprometimento organizacional afetivo, quanto pelo comprometimento com a carreira (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002). Considerando o enfoque deste estudo, pertinente apresentar a conceituação de comprometimento com a carreira. Blau (1985) o define como o comportamento e ação de um indivíduo no que tange à profissão ou vocação. Para Magalhães (2013, p. 309) “pode significar a motivação e o engajamento do indivíduo para contribuir socialmente através do papel de trabalhador”. De acordo com Andrade, Fernandes e Bastos (2013, p. 48), o CC revela quão o sujeito é identificado em razão da profissão “ligando-se afetivamente a um tipo de atividade”.

Herachwati e Rachma, (2018) definem comprometimento com a carreira como o nível da motivação de uma pessoa para continuar trabalhando na função de carreira escolhida, que está sendo desempenhada no momento, isto é, o CC indica até que ponto a atividade de trabalho se reflete no plano de vida de uma pessoa e o desejo desta em continuar trabalhando na carreira escolhida. Os pesquisadores pontuam ainda que o comprometimento com a carreira, como dimensão subjetiva de uma carreira, é um conceito afetivo que identifica uma série de atribuições relacionadas em um determinado campo com os comportamentos de superação de decepções na tentativa de perseguir objetivos de carreira.

Bastos (1997) aponta que o CC revela a gradação de investimento do indivíduo no crescimento da carreira, o quanto se esforçará para estar atualizado e atender às pressões sociais pertinentes à realidade da profissão que exerça. Oportuno registrar ainda que segundo Hall (1971), o comprometimento com a carreira figura como uma das variáveis que estão diretamente relacionadas ao crescimento na carreira, a força da motivação de uma pessoa para trabalhar em uma função de carreira escolhida.

As primeiras análises sobre a perspectiva do comprometimento em relação à carreira iniciaram-se há poucas décadas. Lamas e Noronha (2014, p. 54) ao analisarem o progresso dos estudos sobre a temática referem que esta ganhou evidência com a publicação da teoria de motivação profissional de London (1983), em sua obra *Toward a theory of career motivation* em 1983 e as pesquisas de Blau (1985, 1988) que, considerando a teoria de London (1983), foi capaz de instrumentalizar o conceito de CC.

Relativamente à teoria da motivação, London (1983) delineou os componentes da motivação para a carreira, bem como propôs relações entre eles. Os componentes consistiriam em características individuais organizadas em três construtos: identificação com a carreira, percepção sobre a carreira e resiliência na carreira, os quais estariam atrelados com características situacionais correspondentes, bem como decisões e comportamentos de carreira.

As relações entre esses componentes são baseadas na racionalidade prospectiva e retrospectiva, isto é, por racionalidade prospectiva compreende-se o processo pelo qual decisões e comportamentos relacionados à carreira dos indivíduos são afetados pelo que esses profissionais acreditam que acontecerá no futuro. Assim, a natureza da situação e as características individuais associadas à motivação para a carreira afetam as decisões e os comportamentos de carreira. Em relação à racionalidade retrospectiva, a aprendizagem social e o processamento da informação influenciam as características individuais, sendo que a importância das diferentes características individuais mudará com a desenvoltura dos elementos correspondentes da situação e das decisões e comportamentos de cada indivíduo (LONDON, 1983).

Na análise de Magalhães (2013, p. 307), a teoria de London (1983) retro relatada “já apresentava uma conjugação de aspectos atitudinais e comportamentais do comprometimento. Na verdade, são processos sobrepostos e de difícil distinção empírica”. A abordagem atitudinal do comprometimento caracteriza-se como identificação, envolvimento e preferências do indivíduo, ou seja, como este percebe, por exemplo, sua relação com a organização na qual exerce seu ofício. Já na abordagem comportamental o enfoque está na

ação do indivíduo que demonstre ou não, o comprometimento. Assim, na perspectiva atitudinal, o enfoque envolve o sentimento e convicção do trabalhador, e, conseqüentemente a intenção de como agir/ comportar-se a fim de atingir o comprometimento, concluindo que o comportamento do trabalhador é resultado da atitude. Na abordagem comportamental leva em consideração que o indivíduo é comprometido com ações, e ao contrário da abordagem atitudinal, as atitudes são causadas pelas condutas e ações (MENEZES; BASTOS, 2010).

Verifica-se, pois, que o estudo sobre o CC recebe contribuições nas últimas décadas e há autores que destacam sua significância diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, as quais se deram tanto do ponto de vista da competitividade e instabilidade, como no aumento da responsabilização dos trabalhadores, impulsionadas por variadas questões no campo econômico, tecnológico, dentre outras variáveis correlacionadas, (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011). Nesse sentido, cumpre refletir que tal significância deve ser examinada com cuidado, de modo a não favorecer um discurso que se aproprie da noção de CC como justificativa para uma maior exigência em termos de envolvimento por parte dos trabalhadores.

Quanto à tendência de maior responsabilização, por exemplo, variadas ocupações vivenciam esse novo contexto. Estudo de Bispo Junior (2010) mostram essa realidade junto a fisioterapeutas. Estudo com docentes do ensino superior mostrou como as mudanças no campo laboral se traduzem em crescentes imposições para que o trabalhador promova “autogerenciamento do próprio desempenho, a partir de metas e objetivos que articulam demandas organizacionais e necessidades ou expectativas pessoais” (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 977).

Tal aumento na responsabilização dos docentes é uma situação também vivenciada no contexto da educação básica, que devido às reformas educacionais dos anos 90 implicou em “maior desregulamentação e no repasse de obrigações e responsabilidades do âmbito central para o local”, isto é, docentes e demais trabalhadores de escolas devem atender tanto maiores demandas de alunos, quanto ampliação de modelos a serem desempenhados. Todo este movimento significou para os docentes maiores pressões ao laborar desenvolvendo eficácias, combinando produtividade e qualidade (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 350-351).

Verifica-se que, conforme pontua Magalhães (2013, p. 305), tais mudanças no campo laboral refletem na alteração quanto à significação das carreiras para os trabalhadores, de modo que “questões sobre a definição e a mensuração do vínculo do trabalhador com sua carreira adquirem relevância”. Ademais, indicam impactos sobre o bem-estar subjetivo, conforme apontado em estudo de Andrade, Fernandes e Bastos (2013).

Nessa senda, para a mensuração do CC junto aos trabalhadores os estudos atuais têm se pautado, em sua maioria, em levantamentos quantitativos, que fazem uso de questionários estruturados, (LAMAS, NORONHA, 2014), com prevalência do uso das escalas de Blau (1985) e de Carson e Bedeian (1994).

A escala desenvolvida por Blau (1985), chamada *Career Commitment Scale*, está pautada em construto unifatorial, foi desenvolvida por meio de oito itens indicados para medir o comprometimento com a carreira em uma escala de cinco pontos em que a resposta 1 equivale a discordo totalmente e 5 concordo totalmente. Os itens foram elaborados considerando conceitos prévios de comprometimento profissional, comprometimento ocupacional e orientação de carreira; os mesmos itens foram somados linearmente para criar uma pontuação de escala.

Segundo entendimento de Lamas e Noronha (2014, p. 59) referida escala aparece frequentemente em estudos em razão da “facilidade de aplicação, às várias adaptações que foram realizadas para diferentes países e populações, e, evidentemente, às boas qualidades psicométricas”. Oportuno inferir, em paralelo à ilação retro, que segundo os estudos de Lima *et al.* (2015), a *Career Commitment Scale* é mais aplicada aos primeiros estudos sobre o comprometimento com a carreira, ou seja, não tem sido muito usada na atualidade.

No que tange à escala proposta por Carson e Bedeian (1994), chamada *Career Commitment Measure* (CCM) traduzida como Escala de Comprometimento com a Carreira (ECC), é embasada numa perspectiva multifatorial, abordando três componentes: identidade, planejamento e resiliência. A identidade com a carreira pode ser compreendida como o estabelecimento de uma estreita associação emocional com a carreira. Enquanto que o planejamento de carreira situa-se numa esfera de determinação das necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas para a carreira. E por fim, a última, resiliência na carreira implica na resistência da mudança de carreira diante da adversidade (CARSON; BEDEIAN, 1994). A referida escada tem sua base no modelo de London (1983) e é constituída por 12 itens (MAGALHÃES, 2013).

Carson e Bedeian (1994) concluíram que os coeficientes alfa para as três dimensões variaram de 0,79 a 0,85, ou seja, alta confiabilidade. Cabe pontuar que a evidência de validade psicométrica foi testada em relação à população brasileira por Magalhães (2013) e encontrou índices adequados de confiabilidade para a amostra.

Os índices de consistência interna (alfas de Crombach) obtidos para a escala total e para os escores parciais de cada dimensão de comprometimento foram os seguintes: 0,83 (ECC), 0,77 (ID – identidade de carreira), 0,75 (PL – planejamento de carreira)

e 0,72 (RE – resiliência). Foi verificada a contribuição de cada item para a precisão de sua dimensão. Os resultados obtidos mostraram que todos os itens contribuem para aumentar a precisão da sua respectiva dimensão (MAGALHÃES, 2013, p. 312).

Nesse mesmo estudo, Magalhães (2013) avaliou que a mensuração que envolve comportamentos relacionados ao trabalho, inclusive o CC, podem estar vivendo redução progressiva de sua validade, ao ponderar as mudanças no mundo do trabalho atual. Assim, ele conclui que a ECC de Carson e Bedeian (1994) é, na atualidade, a medida que mais atende à conceituação de CC, recomendando seu uso em estudos nessa perspectiva.

Assim, o uso da escala retro referenciada direciona a uma qualidade na mensuração do CC, o que é significativo para compreensão do CC, considerando o contexto atual de mudanças nas relações laborais (MAGALHÃES, 2013), mormente o fazendo associado a outros construtos, como o bem-estar do trabalhador, saúde psíquica e física, etc.

Nessa lógica, aponto estudos de Andrade, Fernandes e Bastos, (2013) que investigou CC e o bem-estar subjetivo de professores do ensino superior, com constatação da existência de correlação positiva e significativa entre o CC e o bem-estar subjetivo dos referidos profissionais, ratificando, segundo os pesquisadores, constatações da literatura internacional.

A pesquisa de Jue e Hee Ha (2017) sobre a relação entre CC, identidade profissional e bem-estar subjetivo, relativo a dois grupos de estudantes, demonstrou que o bem-estar subjetivo apresentou correlação significativa com identidade profissional e comprometimento com a carreira, e que o processo de desenvolvimento de carreira se torna mais eficaz à medida que o bem-estar psicológico aumenta.

Destaco ainda o estudo de Oliveira e Bardagi (2009) sobre o estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares que concluiu pela ausência de correlação entre estresse, problema de saúde mental, e comprometimento com a carreira. Não obstante o resultado encontrado, esses pesquisadores ponderaram que em outras profissões o comprometimento com o trabalho teria uma relação inversamente proporcional ao nível de estresse, por estarem inseridos em outros contextos. Nessa mesma linha, cito o artigo de Kilimnik *et al.* (2012) que analisou estresse, fatores de pressão e CC de médicos, e, concluiu pela existência de CC e propensão ao estresse, mal-estar psíquico, associado ao alto grau de pressão decorrente do labor.

Assim sendo, com base nesses estudos que analisaram o grau de CC de forma relacionada a construtos oriundos dos estudos sobre bem-estar e saúde mental, variando entre transtornos graves a leves e considerando que dentre as diferentes formas de mal-estar

psíquico estão os transtornos mentais comuns, importa trazer a base teórica sobre transtornos mentais comuns (TMC) que embasa este estudo. Na próxima seção, são tecidas conceituações teóricas sobre referido construto.

## 2.2 TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS

Antes de adentrar à classificação de TMC é pertinente trazer uma sucinta abordagem da categorização de saúde do ponto de vista majoritário da literatura mundial e contemporânea. Segundo a ciência, de uma forma geral, perdurou entendimento até meados do século XX de que o indivíduo saudável era aquele que não apresentasse nenhuma doença oriunda predominantemente de fatores biológicos, estabelecendo, assim, rara relação com causas psicológicas e sociais. Por definição da Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1948, essa visão foi ampliada e incorporada pouco a pouco à literatura científica (BARBOSA; BORGES, 2011).

Conforme pontuam Barbosa e Borges (2011) o conceito de saúde proposto pela OMS em 1948 equivalente à simultaneidade de bem-estar físico, psíquico e social no indivíduo, afastou a ideia de ausência de doenças é aceitável, a julgar pela complexidade de construção do referido conceito. As referidas pesquisadoras salientam, no entanto, em que pese o inequívoco avanço do construto, este permanece ainda aberto, já que é o resultado de sucessivas contribuições sociais e históricas de cada período e local.

Verifica-se, pois, que a conceituação de saúde mental passa a ser incorporado à literatura científica após a abertura do conceito relativo à saúde, na sua generalidade. Oportuno, pois, trazer alguns apontamentos sobre a saúde mental conforme vem sendo apreendida. De acordo com a OMS (2002), a compreensão da saúde mental e o funcionamento da mente fundamenta o entendimento de como se desenvolvem transtornos mentais e comportamentais.

Segundo relatório mundial da saúde com enfoque na saúde mental, traduzido para o português em 2002, a saúde mental possui abordagens diferenciadas em cada cultura, não havendo consenso sobre sua definição, no entanto, há concordância de que a saúde mental não se limita à inexistência de perturbações mentais, além de ser imprescindível ao bem-estar do indivíduo (OMS, 2002).

Dado o vasto e complexo alcance, o entendimento sobre a saúde mental recebe contribuições interdisciplinares, trazendo evidências de que o funcionamento da mente ocorre por meio “fisiológico e está indissociavelmente ligado ao funcionamento físico e social e aos

ganhos em saúde” (OMS, 2002, p. 32).

Necessário ainda pontuar que a saúde mental está relacionada diretamente à capacidade de exercício do próprio trabalho, isto é, as atividades inerentes à profissão ou ocupação do indivíduo. Válido, pois, destacar algumas legislações internacionais e nacionais que visam garantir a inviolabilidade e ou manutenção da saúde física e mental dos indivíduos, inclusive no âmbito laboral.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, incorporado ao direito brasileiro em 1992, por meio do Decreto nº 591, defende dentre outras garantias o “direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental” (BRASIL, 1992), situação que concerne tanto à vida privada, quanto laboral de cada indivíduo.

Ainda, no âmbito internacional, a Convenção n. 155 de 1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da saúde e segurança dos trabalhadores e deu grande passo no reconhecimento de fatores psíquicos inibidores de higidez no desempenho de atividades laborais. Na referida Convenção reconheceu-se que a saúde do trabalhador não se limita a não identificação ou inexistência de doenças já catalogadas, abrangendo “elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, isto é, a salubridade no local de trabalho passou a contemplar quaisquer elementos que possam comprometer o ambiente laboral saudável, seja de ordem física ou mental. Além disso, em função dos termos da mencionada Convenção, as nações signatárias da mesma comprometeram-se em proteger a saúde física e psíquica dos trabalhadores no exercício do seu labor (OIT, 1981), elemento teórico que deu origem a desdobramentos práticos (políticas públicas) nas décadas seguintes.

Em âmbito regional cabe destacar a Declaração Sociolaboral do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) do ano de 2015, aplicável aos países do bloco, dentre eles o Brasil, os quais ficaram comprometidos a executar, dentre outras melhorias e garantias das condições de trabalho, a proteção da saúde física e psíquica de trabalhadores (DECLARAÇÃO, 2015).

Já no âmbito nacional a saúde, de forma geral, ocupa papel central nos direitos e garantias dos cidadãos na esfera constitucional, inclusive no contexto da prestação laboral, visto que é garantido o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), do que, é possível inferir que referido direito configura obrigação do Estado Brasileiro, assim como todo e qualquer empregador em território nacional, o que é corroborado pela análise de Brun, Monteiro e Abs (2021): a organização do trabalho é preditora de esgotamento emocional e transtornos mentais.

A Lei Federal nº 8.080/90 em seu artigo 3º confere sentido amplo à proteção da saúde ao mencionar que esta possui “determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais” (BRASIL, 1990). Seguidamente, em seu parágrafo único, acrescenta que também se referem à saúde as ações que “se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social”. A inclusão do termo bem-estar mental implica que no ato de elaboração da lei, o legislador tinha o intuito de abranger a saúde mental quando da elaboração de políticas públicas em saúde em tempo futuro.

Em 2002 foi acrescentado à Lei 8.080, apontamento envolvendo a ampliação de cuidados com a saúde, incluindo os transtornos psicológicos em todos os seus níveis: “na modalidade de assistência de atendimento e internação domiciliares incluem-se, principalmente, os procedimentos médicos, de enfermagem, fisioterapêuticos, psicológicos e de assistência social, entre outros necessários ao cuidado integral dos pacientes em seu domicílio” (BRASIL, 2002), indicando mais um passo na significância e cuidado com a saúde mental.

Assim, é possível inferir deste arcabouço jurídico que a preocupação na proteção da saúde mental tem avançado em nível internacional e nacional, de modo que é pertinente apontar o entendimento sobre as perturbações mentais e comportamentais. Segundo a OMS, perturbação mental ou comportamental é identificada por sintomas variados, incluindo ideias, emoções, comportamentos e relacionamentos considerados fora do padrão de normalidade. Pode-se citar como exemplo de ocorrência de transtorno mental a depressão, esquizofrenia, transtorno afetivo bipolar, dentre outros (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020).

Com esse aporte, oportuno explorar as inferências relativas ao conceito de transtorno mental comum (TMC) ou transtorno mental menor, também denominado distúrbio psíquico menor (DPM). Conforme apontamentos de Borges e Argolo (2002), há ausência de consenso sobre a exata denominação dos TMC, em consonância ao diverso contexto de denominações sobre os temas relativos à saúde psíquica, brevemente delineados. Seguindo a noção de saúde, os TMC são encarados “sob uma ótica de que a saúde não significaria apenas a ausência da doença mental enquanto distúrbio grave”, bem como “indicam alguma afecção da estrutura de vida psíquica do trabalhador, portanto, inter-relações com sua vida social” (BORGES; ARGOLO, 2002, p. 18).

Cavalheiri *et al.*, (2021) identifica TMC como transtorno de menor gravidade dentre os distúrbios psiquiátricos, os quais estão relacionados a sintomas como “perda de



concentração, esquecimento, queixas somáticas e a fadiga, estando este associado às características do ambiente de trabalho” (CAVALHEIRI *et al.*, 2021, p. 2). Na análise de Ludermir e Melo (2002), além dos sintomas citados, o TMC pode estar relacionado ainda a sintomas como insônia, irritabilidade e dificuldade de concentração. Para Gonçalves *et al.* (2014) TMC se refere à reunião de sofrimento emocional com vulnerabilidade, e não se concentra exclusivamente em classificações categóricas como depressão e ansiedade.

Ainda sobre o TMC relacionam-se a “sintomas ansiosos e depressivos acompanhado de queixas somáticas” (SOUZA *et al.*, 2021 p. 44), e também por queixas somáticas, entende-se por sintomas/queixas físicos persistentes sem explicação do ponto de vista médico (BOMBANA, 2006). Guirrado (2017) apontou que dentre os sintomas mais recorrentes com os acometidos de TMC estão as mudanças no sono, dores de cabeça e estômago, além de irritabilidade, dando destaque às mulheres em idade economicamente ativa, isto é, predominância de TMC no referido grupo populacional.

Silva *et al.* (2020) analisam que de uma forma geral, todas as pessoas estão propensas a serem acometidas por doenças psíquicas em algum momento da vida, e que há grupos e ou fatores que acentuam esta propensão, tais como condições socioeconômicas, de gênero e condições laborais. Sobre os grupos e fatores que podem acentuar a ocorrência de TMC destaque que buscando compreender as causas e relações do TMC, pesquisas nacionais e internacionais promovem análises com variados grupos e contextos. Essas pesquisas investigam desde aspectos familiares, socioeconômicos, laborais dentre outras variáveis. Por estarem mais alinhadas ao objeto da presente pesquisa, aponto seguidamente algumas das pesquisas que investigam aspectos de TMC relacionando-os a aspectos laborais.

Em pesquisa sobre a prevalência de TMC em enfermeiros no Brasil, foi identificado que as condições de trabalho desses trabalhadores não são adequadas, em face de elevada presença de queixas indicadoras de TMC, sendo estabelecida relação entre ambos (RODRIGUES *et al.*, 2014). Estudo sobre um grupo de docentes brasileiros da educação infantil constatou que 31,76% dos profissionais indicaram a presença de TMC (MORAES; SILVEIRA; LAAT, 2020). Elevada prevalência de TMC foi constatada em professores de uma rede municipal de ensino brasileiro, associada a diversas variáveis, dentre as quais, relativas ao trabalho/ sua execução (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Neme e Limongi (2019) ao investigarem a prevalência de TMC em docentes do ensino superior identificaram a ocorrência em 29,6% desses profissionais, tendo ainda sido constatado como um dos fatores de risco a intensa execução do trabalho e que esta variável predispõe ao esgotamento mental, via de consequência, ao desenvolvimento de transtornos

mentais, além de outras patologias. O estudo de Bastos *et al.* (2017) constatou que durante o período de 1 (um) ano 3% (três por cento) da causa de afastamento de servidores de uma universidade pública decorreu de TMC.

Coledam *et al.* (2022), em sua pesquisa identificaram 30% de prevalência de TMC entre 26 categorias de trabalhadores, quantitativo considerado alto. Nesse mesmo estudo foram identificados os profissionais que apresentaram maiores valores de TMC, com 0,40 (IC95%: 0,32-0,48) ocupando a quinta posição, está a categoria dos professores. Cabe destacar ainda a pesquisa sobre professores brasileiros do ensino primário, que identificou prevalência de TMC à razão de 29,7%, sendo que um dos fatores para tal foi a sobrecarga de trabalho, baixo nível de suporte social da organização, dentre outros (CARLOTTO; CAMARA, 2015).

As pesquisas retro citadas indicam nas mais variadas categorias, presença frequente de sintomas de TMC nos trabalhadores. No contexto da educação, especificamente no exercício da docência, as taxas de presença de TMC acometem cerca de 30% dos profissionais e conforme analisa Diehl e Marin (2016), indicam tormento mental, que embora ausente a classificação diagnóstica específica, podem levar à incapacidade temporária para o labor. Nesse sentido, na análise de contextos de incidência de TMC Quadros *et al.* (2020) ponderaram as consequências do ponto de vista material, diante da imediata consequência na redução da produtividade assim como diminuição na renda, deixando os indivíduos nessa situação em maior risco de vulnerabilidade socioeconômica.

Oportuno um paralelo dessa ilação com a análise de Guirrado (2017) em similar lógica, focalizada nas relações laborais, ao destacar que a falta de diagnóstico precoce afeta negativamente também as organizações. Parreira *et al.* (2017) defendem diagnóstico precoce e específico de TMC, a fim de reduzir os impactos psicológicos e até mesmo físicos nas pessoas acometidas por ele, ou seja, tratar sintomas de TMC pode reduzir significativamente a evolução para agravos maiores, no entanto, o tratamento só pode ocorrer após a sua apuração.

Cabe salientar que nas últimas décadas cresceram estudos investigando a saúde mental de forma relacionada a outros construtos, como o comprometimento organizacional e com a carreira. Dentre estes, destaco o de Pité e Araújo (2017) que constataram que a presença de comprometimento organizacional implica em melhores níveis de saúde mental, citando alguns transtornos mentais como depressão, ansiedade e *burnout*. Já no estudo de Mark e Smith (2012), constatou-se que a baixa resiliência (um dos elementos do comprometimento com a carreira) está associada com transtornos mentais como depressão, ansiedade e insatisfação no trabalho. A pesquisa de Kilimnik *et al.* (2012) tratou do estresse ocupacional relativo a

médicos, considerando fatores de pressão no trabalho e o comprometimento com a carreira. Oliveira e Bardagi (2010) compararam os níveis de estresse e comprometimento na carreira de policiais militares.

A apuração ou verificação de ocorrência dos TMC está em consonância com a recente literatura científica que aponta elevada prevalência de mal-estar psíquico, em trabalhadores de diversas áreas, relacionado aos TMC (COLEDAM *et al.*, 2022; MORAES; SILVEIRA; LAAT, 2020; NEME; LIMONGI, 2019). Adicionalmente cabe pontuar que não foram localizados estudos explorando a relação CC e TMC até o mês de abril do ano de 2021, conforme resultado de busca em que foram utilizados os termos “comprometimento com a carreira” e “comprometimento com a carreira e transtornos mentais comuns”, os quais também foram pesquisados no idioma inglês e espanhol nas bases de pesquisa BDTD, *Scielo*, *Redalyc*, BVS, *Google Scholar*, Portal de Periódicos da CAPES e APA. Considerando essa conjuntura, o estudo da relação entre CC e TMC tem sua operacionalização explicitada na metodologia, tópico seguinte.

### 3 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui abordagem descritiva quanto ao objetivo, visto que além de descrever fatos e fenômenos da realidade de docentes da educação básica estadual mineira, pretende analisar a relação entre duas variáveis (GIL, 2008), a saber, comprometimento com a carreira (CC) e transtornos mentais comuns (TMC). Para tanto, conta com dados quantitativos que foram colhidos segundo formulário e escalas de medida que possuem as evidências de validade testadas.

Relativamente à população participante da análise, esta é composta por 790 docentes da educação básica, atuantes em 19 escolas estaduais situadas em dois municípios sul mineiros, os quais não são revelados em observância à exigência da Superintendência Regional de Ensino de Minas Gerais para autorização da coleta de dados. O levantamento quantitativo foi realizado junto a uma amostra não probabilística por acessibilidade de 452 sujeitos, cujo critério de inclusão se deu pelo tempo mínimo de um ano de trabalho como docente e aceitação do TCLE.

Identificou-se que a maior parte dos docentes respondentes é do sexo feminino (73,85%), com idade entre 31 a 50 anos. No que tange ao tempo de serviço como docente, apesar de tratar-se de dado bastante variável, a maioria possui entre 10 e 15 anos. Quanto ao nível de escolaridade, tem-se que a maior parte dos respondentes é especialista *latu sensu*

(55,2%), e 64,2% cursou algum tipo de Pós-Graduação. Sobre remuneração, 49,9% dos respondentes auferem de um a três salários mínimos nacionais, enquanto que 0,9% da amostra auferem mais que nove salários mínimos, equivalendo em número absoluto a 04 (quatro) respondentes, dado que é proporcional ao número de respondentes que cursaram doutorado completo.

Relativamente ao tipo de vínculo empregatício da amostra verifica-se predominância no vínculo efetivo e concursado com 62,9%, contra 36,4% de contratados (ou designados) segundo a nomenclatura da lei estadual mineira, percentual considerável da amostra.

Neste estudo foram utilizados três instrumentos de coletas de dados, um relativo ao comprometimento com a carreira, pela aplicação da Escala Multidimensional de Comprometimento com a Carreira (MAGALHÃES, 2013), outro relativo à ocorrência de TMC, por meio do QSG-12 – Questionário de Saúde Geral e por fim, um questionário de dados sociodemográficos e laborais dos participantes como idade, gênero, dentre outros.

A Escala Multidimensional de Comprometimento com a Carreira (ECC) está pautada na escala de três fatores de London (1983), composta por doze itens, os quais foram desenvolvidos por Carson e Bedeian (1994), (MAGALHÃES, 2013). Os doze itens abrangem as três dimensões atribuídas ao CC: planejamento, identidade e resiliência, de modo que há quatro itens para cada uma delas. A ECC foi traduzida para o idioma português, conferida e atestada a correspondência semântica e apresentou evidência de validade testada no Brasil por Magalhães (2005), cujo índice de consistência interna é de 0,83 para a pesquisa com mais de seiscentos trabalhadores (MAGALHÃES, 2013).

No que tange aos dados para análise da ocorrência de TMC, os mesmos foram mensurados utilizando o QSG-12 – Questionário de Saúde Geral, adaptado, avaliado e apresentado no Brasil por Borges e Argolo (2002). Referido instrumento é amplamente utilizado em estudos envolvendo a saúde psíquica, por ser capaz de detectar doenças psiquiátricas mais brandas, adequando-se, pois, à situação em apreço, que busca medir a ocorrência de TMC (DAMÁSIO; MACHADO; SILVA, 2011; GOUVEIA *et al.*, 2012;). Conforme ainda pontua Gouveia *et al.* (2012), aludido questionário é ferramenta útil com a vantagem de ser de aplicável facilmente.

Segundo vários pesquisadores, como Damásio, Machado e Silva (2011, p. 100) inexistente concordância entre a literatura científica sobre a estrutura fatorial a ser usada no QSG-12 “sendo sugerido que a escala seja avaliada com base em estruturas unifatoriais ou bifatoriais”. Nos estudos de Borges e Argolo (2002), esses pesquisadores concluíram que a solução unifatorial é mais indicada, sem afastar a solução bifatorial, que apresentou

viabilidade “os coeficientes Alfa de Cronbach estimados também fortalecem mais a solução unifatorial, porque o coeficiente para a totalidade dos itens é de 0,88” (BORGES; ARGOLLO 2002, p. 22).

Considerando que o coeficiente alfa de Cronbach é um procedimento que constata a confiabilidade e consistência interna de medidas, com valor mínimo aceitável alfa correspondente a 0,70, (GASPAR, SHIMOYA, 2017), tem-se que a solução unifatorial apresenta confiabilidade e consistência interna, assim, considerando esse apontamento, a solução a ser empregada neste estudo, em relação aos dados colhidos pelo QSG-12, foi a unifatorial por também trabalhar a média, indicando um fator único.

Relativamente ao questionário de dados, aplicado para identificação do perfil sociodemográfico e laboral da amostra, foi composto por indagações distribuídas em 14 itens, dos quais, 9 (nove) são objetivos e levantam informações relativas à idade, sexo, escolaridade, dentre outros, sendo que os demais requerem respostas simples e objetivas, tal qual exemplifica-se pelo item 8: “Tempo total de serviço como Docente”.

Importa esclarecer que o procedimento de coleta dos dados foi realizado no âmbito do projeto de pesquisa “Docentes e saúde psíquica no trabalho: desvelando as fontes, os moderadores e as reações ao estresse laboral em escolas públicas”, coordenado pela Professora Virginia Donizete de Carvalho, do qual participo como pesquisadora assistente. No âmbito do referido projeto, há autorização para utilização de informações lá obtidas em desdobramentos de outros estudos, tal qual ocorre no presente trabalho. Oportuno apontar que este estudo foi submetido ao Comitê de Ética da UNIFAL, autorizado na data de 28/10/2021, e registrado na Plataforma Brasil nº 49663221.2.0000.5142.

A coleta de dados referente aos três questionários ocorreu no primeiro semestre do ano de 2019, de forma presencial, nas escolas em que os docentes trabalhavam. Um total de 452 professores disponibilizaram-se a participar, porém, somente 437 questionários foram respondidos completamente e, conseqüentemente, tratados e analisados. Essa amostra representa 55,3% da população e foi suficiente para analisar essa realidade em consonância à literatura.

No que tange à operacionalização das informações atinentes à caracterização do perfil sociodemográfico e laboral dos respondentes, a análise ocorreu por meio de estatística descritiva, visto que tal técnica atende o escopo para os referidos dados, a partir do cálculo de média e desvio padrão, bem como análises de frequência (DANCEY; REIDY, 2006), o que se deu por meio do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 28.0.

A análise dos demais dados se deu por meio de estatística inferencial, envolvendo

análises de correlação e de regressão linear múltipla) relativamente à ECC e ao QSG-12. A correlação é explicada como “a medida do relacionamento linear entre variáveis” que é medida por covariância e coeficiente de correlação (FIELD, 2009, p. 125). De acordo com Santos *et al.* (2020, p. 118) a análise de correlação “mensura e testa a associação linear entre duas variáveis quantitativas”.

Segundo Field (2009) a identificação da associação de variáveis consiste em averiguar se as mesmas podem variar concomitantemente, calculando assim, a covariância dessas variáveis. Desse modo, “uma covariância positiva indica que quando uma variável se desvia da média, a outra variável se desvia na mesma direção. [...] uma covariância negativa indica que, enquanto uma variável se desvia da média, [...] a outra se desvia da média na direção oposta” (FIELD, 2009, p. 127), vale dizer, na covariância negativa o aumento de um dado implica necessariamente o declínio do outro. Por fim, Field (2009) pontua que quando a covariância passa a um conjunto padrão de elementos, tem-se o coeficiente de correlação, além disso, ainda segundo esse pesquisador, em estudos como o presente o valor da significância deve estar situado em níveis menores que 0,05, implicando maior relevância e poder da análise.

Tomando a análise da literatura, “a correlação pode ser uma ferramenta de pesquisa bastante útil, mas ela nada nos informa sobre o poder preditivo das variáveis.” (FIELD, 2009, p. 156). Assim, a seguir alguns delineamentos sobre a regressão múltipla foram traçados.

Sobre a definição da análise de regressão tem-se que é representada por uma equação matemática (HENRIQUES, 2011) que tem o escopo de descobrir o efeito de variáveis em outra (DANCEY; REIDY, 2006), no presente estudo, equivale a descobrir o efeito do CC e suas três dimensões na ocorrência dos TMC.

Assim, considerando que o objetivo aqui é analisar a relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de TMC entre docentes da educação básica pública de escolas no Sul de Minas Gerais, as três dimensões de CC (identidade, resiliência e planejamento) figuram como variáveis independentes e a ocorrência de TMC equivalem à variável dependente/critério, haja vista que o que se busca é compreender em que medida a ocorrência de TMC sofre a influencia dos níveis de CC da amostra.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesta seção são apresentados os resultados atinentes à análise da relação entre comprometimento com a carreira e ocorrência de TMC entre os pesquisados. Para a apuração

foram utilizadas duas técnicas. A primeira técnica empregada foi a análise de correlação, visando a observar a magnitude da associação entre as variáveis, representadas pelas três dimensões do comprometimento e pela ocorrência de TMC. Verificou-se a existência de relacionamento linear entre as mesmas, sendo a relação positiva entre as três dimensões do CC e negativa entre estas e a ocorrência de TMC.

O grau de relacionamento linear entre duas variáveis é calculado por meio de estatística identificada como coeficiente de correlação, também conhecido como  $r$ ; que varia de 0 e - 1 e de 0 a 1, isto é, trata-se de teste paramétrico (DANCEY; REIDY, 2006). Não obstante existam vários tipos de coeficientes de correlação, para o presente trabalho somente adotou-se por estratégia de estudo o  $r$  de Pearson. A tabela a seguir apresenta os resultados das correlações obtidas, em que todas as variáveis se correlacionaram significativamente entre si ( $p < 0,001$ ) tendo sido identificado coeficiente de correlação moderado, conforme classificação de Cohen (1988, 1992) entre a ocorrência de TMC e os fatores de CC identidade, planejamento e resiliência ( $r = -0,338$ ;  $r = -0,452$ ;  $r = -0,470$ ,  $p < 0,05$ , respectivamente).

Tabela 1- Análise de correlação de Pearson entre Identidade, Planejamento, Resiliência e ocorrência de TMC.

	<b>TMC</b>	<b>Resiliência</b>	<b>Planejamento</b>	<b>Identidade</b>
<b>TMC</b>	-			
<b>Resiliência</b>	- 0,47**	-		
<b>Planejamento</b>	- 0,45**	0,31**	-	
<b>Identidade</b>	- 0,34**	0,26**	0,54**	-

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nota: \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ .

O coeficiente de Pearson menos expressivo ( $r = -0,338$ ,  $p < 0,01$ ) foi percebido entre a dimensão identidade e ocorrência de TMC, enquanto que o mais expressivo ( $r = -0,470$ ,  $p < 0,01$ ) se deu entre a ocorrência de TMC e a dimensão resiliência. Esses dados respondem à expectativa da existência de relação inversa (negativa) entre comprometimento com a carreira e TMC dos docentes da educação básica pública mineira, em consonância com estudos correlatos ao presente, que a despeito de não terem encarado exatamente a mesma relação aqui proposta, o fizeram sob a ótica do bem-estar e CC, como é o caso do estudo de Andrade, Fernandes e Bastos (2013, p. 47) que identificou “correlação positiva e significativa entre comprometimento e bem-estar subjetivo dos professores”.

Em comparação aos dados retro apresentados, considerando a análise feita por Andrade, Fernandes e Bastos (2013) no estudo sobre comprometimento com a carreira de um grupo de docentes, de que o baixo comprometimento com a carreira predispõe o trabalhador a sofrer algum mal-estar psíquico, e considerando a pesquisa de Moraes, Silveira e Laat (2020) que apontou a presença de TMC em 31,76% de outro grupo de docentes, abre a possibilidade de verificação de congruências ou divergências entre as variáveis ora em análise, e confirma a razão de se promover a análise de regressão múltipla, a fim de apurar a capacidade preditiva das dimensões de CC em relação à ocorrência de TMC.

Assim, posteriormente à análise de correlação, foi realizada a análise de regressão linear múltipla (método inserir), a fim de observar o poder preditivo das três dimensões do comprometimento com a carreira (identidade, planejamento e resiliência) em relação à prevalência de TMC entre os docentes. A multicolinearidade não foi constatada, isto é, não se apresentou uma incisiva correlação entre dois ou mais previsores do modelo (FIELD, 2009), considerando os baixos valores de VIF calculados pelo SPSS: VIF= 1,42; VIF = 1,47; VIF = 1,12.

Os resultados demonstraram haver uma capacidade explicativa significativa dos níveis de comprometimento com a carreira ( $R^2_{\text{ajustado}} = 0,32$ ,  $p < 0,001$ ) no que concerne aos referidos transtornos. A tabela 02 apresenta os coeficientes R,  $R^2$ ,  $R^2_{\text{ajustado}}$  e o valor  $\beta$  padronizado. Conforme pode ser visto, a variável que mais fortemente impactou a ocorrência de TMC foi a Resiliência ( $\beta = -0,36$ ).

Tabela 2. Variáveis preditoras da ocorrência de TMC

	Coeficientes padronizados $\beta$ para TMC
Dimensão CC - Resiliência	-0,36**
Dimensão CC - Planejamento	-0,29**
Dimensão CC – Identidade	-0,09
R	0,57**
$R^2$	0,33**
$R^2_{\text{ajustado}}$	0,32**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Nota: \*:p<0,05; \*\*:p<0,01.



Os resultados referentes aos coeficientes  $\beta$  mostram, ainda, que apenas a resiliência e o planejamento se mostraram preditores da ocorrência de TMC, ao passo que a identidade não apresentou capacidade preditiva com relação aos mesmos. Sendo o poder preditivo moderado, pode-se dizer que a resiliência e o planejamento influenciam moderada e negativamente a ocorrência de TMC.

Vale ressaltar, considerando que não foram encontrados outros estudos que traçassem a relação entre CC e TMC, a pertinência de trazer a correspondência deste resultado com o estudo de Pité e Araújo (2017) que apontou o comprometimento organizacional como preditor significativo de saúde mental (menor índice de depressão e ansiedade). Isto é, maiores níveis de comprometimento afetivo e normativo associaram-se à melhor saúde mental dos pesquisados. Assim, o presente estudo, guarda alguma relação com a referida pesquisa, haja vista a relação observada entre variáveis de comprometimento com o trabalho e saúde mental.

No que tange, especificamente, à contribuição preditiva do planejamento da carreira ( $\beta=-0,29$ ,  $p<0,01$ ), deve considerar-se que este abrange necessariamente ações positivas por parte do trabalhador, isto é, exercício cognitivo ponderado que visa estabelecer metas de carreira de acordo com o discernimento sobre o contexto laboral, inclusive ônus e bônus, a fim de atingir concretamente as metas delineadas (MAGALHAES, 2013).

Assim, a força preditiva da dimensão de Planejamento em relação à ocorrência de TMC, que se traduzem como transtornos psiquiátricos de menor gravidade, frequentemente associados às características do ambiente laboral (CAVALHEIRI, 2021), pode ser compreendida pela perspectiva de que os respondentes que apresentaram menor frequência em planejar a carreira tenderam a ser mais acometidos por TMC.

Não obstante o planejamento situar-se com força preditiva moderada, tal qual a resiliência, esta última é a dimensão do CC que melhor explica a ocorrência de TMC do grupo em análise ( $\beta = -0,36$ ). Cabe salientar os estudos de Ribeiro *et al.* (2011, p. 624), que teve como um dos principais escopos realizar reflexões acerca de “situações em que a resiliência pode ser promotora de saúde mental, bem como acerca dos contextos que contribuem para o processo de adoecimento do trabalhador buscando aventar possibilidades de atuação do profissional psicólogo”. Esses autores pontuaram que o contexto laboral fornece condições adversas e incertezas aos trabalhadores, estas acentuadas pelo mundo globalizado cada vez mais exigente e competitivo, cuja gama de desafios demanda um trabalhador resiliente no mundo atual. Prosseguem concluindo que em análise específica do profissional psicólogo sobre essa temática demanda que o mesmo deve fazer a

[...] a diferenciação entre resiliência e subserviência, de forma que a resiliência não seja compreendida como uma adaptação total dos indivíduos aos contextos da organização, como uma submissão a todos os fatores presentes nesta, sejam eles de proteção ou de risco, já que, conforme exposto anteriormente, a resiliência é uma atitude desempenhada pelo indivíduo ao lidar com contextos adversos sem sucumbir a eles de forma a prejudicar sua saúde física e psíquica. (RIBEIRO *et al.*, 2011, p.631).

Vale dizer, para os autores, a resiliência só pode ser encarada como tal, se não prejudicar a saúde física ou psíquica do trabalhador, de modo que é possível inferir pela incompatibilidade entre um indivíduo resiliente e o prejuízo a sua saúde em decorrência do exercício da resiliência.

Na pesquisa de Vieira *et al.* (2022) sobre burnout e resiliência em profissionais da enfermagem concluíram que a resiliência "demonstrou ser um fator de proteção aos distúrbios psíquicos menores e ao desgaste emocional" (VIEIRA, 2022, p. 7) e que "houve correlação negativa entre a resiliência no trabalho e os distúrbios psíquicos menores" (VIEIRA, 2022, p. 5), tal como se apresentam os resultados da presente pesquisa, em que o CC, principalmente por meio da dimensão da resiliência representa capacidade preditiva no aumento ou diminuição da ocorrência de TMC.

Outro estudo que merece ser resgatado tangencia a discussão sobre condições de trabalho e saúde mental, ao abordar o índice de capacidade de trabalho de professores da rede estadual alagoana, indica que a precarização das condições de trabalho podem ser apontadas como "origem de consequências negativas para a saúde, o bem-estar, a qualidade de vida e a produtividade dos professores" (FERRACCIU *et al.*, 2015, p. 1.587). Assim, é possível refletir em que medida as adversidades enfrentadas pelos profissionais, com destaque para as condições precárias de trabalho, podem estar contribuindo para a redução da resiliência, um dos pilares do CC, o que tende a se mostrar ainda mais problemático tendo em vista ser este o principal preditor da ocorrência de TMC entre estes profissionais.

Continuando tal reflexão e considerando que as condições de emprego precarizadas da amostra, em termos de baixos salários, já que a maior parte não auferia mais que três salários mínimos nacionais, além de considerável número de contratos precários, pode influenciar a queda nos níveis de CC, especialmente relativo à resiliência, seguido do planejamento, e, por conseguinte, envolver o resultado da presente pesquisa, a qual identificou a relação de menor percepção de resiliência com o aumento de TMC da amostra. Assim, relativamente ao presente estudo é possível compreender que os resultados aqui apresentados indicam que quanto mais resiliente com a carreira sentir-se o docente, menor a propensão a ser acometido por TMC. Vale ponderar, entretanto, em que medida que as instituições públicas de ensino

aqui estudadas estão oferecendo a esses profissionais as condições que contribuam para tal comprometimento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo atingiu seu objetivo, haja vista que aplicou técnicas de análise para compreender se as dimensões do comprometimento com a carreira influenciam a ocorrência de TMC. Os resultados calculados indicaram moderada relação causal entre o CC e a ocorrência de TMC. Das dimensões, a resiliência apresentou a maior influência preditiva.

Considerando que durante o desenvolvimento desta pesquisa não foram encontradas pesquisas voltadas a analisar a relação entre comprometimento com a carreira e a ocorrência de transtornos mentais comuns, em especial na educação básica pública estadual mineira, acredita-se ser relevante fazer o confronto dos achados dessa pesquisa com a literatura relacionada ao contexto do ensino básico, já apresentados aqui.

Nesse sentido, o principal resultado segue na mesma direção dos achados das pesquisas de Oliveira e Bardagi (2010), Andrade; Fernandes; Bastos, (2013), Pité e Araújo (2017) que indicam que o baixo comprometimento com a carreira/ organizacional pode predispor a maior adoecimento psíquico no trabalho.

Ademais disso segundo dados socioeconômicos verificou-se que mais da metade da amostra (64,2%) cursaram pós-graduação *latu* ou *strictu sensu*. A renda familiar de quase metade varia de 1 a 3 salários mínimos. O vínculo empregatício é composto por 36,4% de contratados, contra 62,9% concursados ou efetivados, o que demonstra que o Estado empregador sequer zela para que as contratações de docentes sigam o disposto na legislação nacional, ou seja, por meio de concurso público, com números cada vez maiores de designados (AMORIM; SALEJ; BARREIROS, 2018).

Esses elementos comunicam precarização das condições de emprego vivenciadas pelo grupo profissional que compõe a amostra, sendo crível depreender, pois, que a dimensão da resiliência pode estar sendo influenciada por esse contexto, já que a resiliência é um fator promotor de saúde. Assim, se esta se encontra baixa, o trabalhador também está mais vulnerável, e, diante desse cenário precário resta dificultado que os docentes mantenham-se resilientes na carreira, e conseqüentemente com ela comprometidos.

Nesse sentido, o resultado desse estudo pode interessar a sindicatos e entidades de classe a fim de que essa situação seja objeto de pautas e análises em conjunto com outros estudos e dados. O engajamento dessas entidades pode impulsionar a ampliação das redes de

apoio social e diminuir o risco de TMC conforme sugere o estudo de Fonseca, Guimarães e Vasconcelos (2008), a materialização dos melhoramentos das condições de trabalho, e conseqüentemente diminuição dos pontos de tensão que podem contribuir no aumento do comprometimento com a carreira.

Como sugestão para desenvolvimento futuro, decorrente desse estudo, aponta-se o fato de que as dimensões do comprometimento com a carreira sejam objeto central de pesquisa, especialmente a dimensão da identidade, considerando a rejeição, no presente estudo quando da análise de regressão múltipla, desta dimensão como variável explicativa, isso porque, não há indicadores nesse sentido.

Outra sugestão é para que, atentando-se à proposição de Cortez *et al.* (2017, p. 118) no ensaio bibliométrico sobre a literatura da saúde docente, de que “os estudos não avançam em uma agenda que aprimore as políticas públicas e legislações” já que “a literatura sobre o tema se mantém, majoritariamente, apenas descrevendo os determinantes psicossociais da saúde no trabalho docente e apontando a existência de sofrimento e adoecimento no contexto de atuação dos professores” é necessário frisar que não obstante isso, o comprometimento com a carreira não figura como um dos fenômenos mais estudados, tampouco a situação preditiva do mesmo em relação aos transtornos mentais comuns, razão pela qual, esse viés possui gama extensa de exploração científica.

Isso porque, conforme afirmam Menezes, Aguiar e Bastos (2016) o comprometimento organizacional figura dentre os mais pesquisados. Assim, tem-se que em razão do escopo da presente pesquisa envolver variáveis pouco exploradas, este estudo contribui tanto para o seu engajamento científico, como propicia estímulo para a discussão de políticas públicas visando à saúde docente, que possam tratar o TMC, a fim de evitar o desencadeamento de agravos maiores, tanto à saúde psíquica, quanto física do docente. Nesse passo, conforme Parreira *et al.* (2017) o diagnóstico precoce e específico de TMC contribui na redução de impactos psicológicos e até mesmo físicos, vale dizer, tratar o TMC contribui expressivamente para o abrandamento dos sinais, sintomas e diagnósticos.

De outro norte, tem-se ainda que mirando especificamente o Governo Estadual Mineiro, empregador da amostra deste estudo, que há décadas precariza principalmente a condição do trabalhador não concursado (ante a evidente e notória ausência de concurso público), cumpra o mínimo esperado de ente da federação, isto é, execute as leis estaduais, federais, a Constituição Federal, assim como as decisões judiciais emanadas em decorrência das reiteradas ilegalidades cometidas nesse sentido.

Por fim, cabe registrar que dentre as principais adversidades experimentadas durante o

processo de pesquisa, destaca-se que a coleta de dados ocorreu no ano de 2019, antes do início da pandemia da Covid-19. Assim sendo, todos os questionários foram respondidos sem a influência negativa dos impactos decorrentes da pandemia.

Ressalta-se, por fim, que esse estudo não cogitou esgotar a temática, e sim contribuir para o aumento no conhecimento do tema e estímulo a pesquisas futuras que possam acrescentar enfoques ainda não explorados, como anteriormente mencionado.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, M. A.; SALEJ, A. P.; BARREIROS, B. B. C. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], v. 23, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230053>. Acesso em: 25 jan. 2021.
- ANDRADE, R. S.; FERNANDES, S. R. P.; & BASTOS, A. V. B. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. **Revista De Psicologia**, Fortaleza, v. 4, n. 2, p. 47-60, 2013. Disponível em <http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/805>. Acesso em: 20 set. 2020.
- ARAGÃO, Ellen Ingrid Souza *et al.* Padrões de apoio social na atenção primária à saúde: diferenças entre ter doenças físicas ou transtornos mentais. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 23, n. 7, p. 2339-2350, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.21012016>. Acesso em: 7 fev. 2022.
- ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, [S. l.], v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003>. Acesso em: 19 out 2020.
- BARBOSA, Silvânia da Cruz; BORGES, Livia de Oliveira. Saúde mental e diferentes horários de trabalho para operadores de petróleo. **Estudos de Psicologia (Campinas)** [online]. 2011, v. 28, n. 2, p. 163-173. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000200004>. Acesso em: 15 out 2021.
- BASTOS, A.V.B. Comprometimento no trabalho: de o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 44-63, 1995. Disponível em: <https://www.cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/4>. Acesso em: 02 mar. 2022.
- BASTOS, A.V. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.
- BASTOS, A.V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 42, n. 2, p. 31-41, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>. Acesso em: 24 abr. 2021.
- BASTOS, M. L. A. *et al.* Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Rev. Bras. Med. Trab.**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 53-59, 2018.
- BISPO JÚNIOR; J.P. Fisioterapia e saúde coletiva: desafios e novas responsabilidades profissionais. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 15, suppl 1, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700074>. Acesso em: 15 fev. 2021.
- BLAU, G.J. The Measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, [S. l.], v. 58, p. 277-288, 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>. Acesso em: 7 fev. 2021.

BLAU, G. J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 284–297, 1988. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1988-34420-001>. Acesso em: 08 fev. 2022.

BOMBANA, J. A. Sintomas somáticos inexplicados clinicamente: um campo impreciso entre a psiquiatria e a clínica médica. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, [S. l.], v. 55, n. 4, p. 308-312, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0047-20852006000400007>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 17-27, jun. 2002. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 17 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.424 de 15 de abril de 2002. Acrescenta capítulo e artigo à Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento de serviços correspondentes e dá outras providências, regulamentando a assistência domiciliar no Sistema Único de Saúde. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 abr. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10424.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10424.htm#art1). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Decreto nº 591 de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRUN, L. G.; MONTEIRO, J. K.; ABS, D. Trabalho e transtornos mentais comuns em professores do ensino privado: modelo teórico. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 31, p. e3113, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3113>. Acesso em: 05 jul. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CAMARA, S. G. Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. **Rev. Psicol. Trab. Organ.**, Madrid, v. 31, n. 3, p. 201-206, dic. 2015. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622015000300008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000300008&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 09 jan. 2022.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career Commitment construction of a measure and

examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

CAVALHEIRI, J. C. *et al.* Sleep quality and common mental disorder in the hospital Nursing team. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 29, p. e3444, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4280.3444>. Acesso em: 04 jun. 2022.

COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 112, n. 1, p.155–159, 1992. Disponível em <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>. Acesso em: 10 mar. 2022.

COLEDAM, D. H. C. *et al.* Prevalence of common mental disorders among Brazilian workers: systematic review and meta-analysis. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 579-591, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/YSZpPDp5xNtxbCGWMjBBGpp/abstract/?lang=en>. Acesso em: 01 fev. 2022.

CONVENÇÃO n. 155: segurança e saúde dos trabalhadores: Brasília, DF: OIT, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 12 dez. 2021.

CORTEZ, P. A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1414-462X201700010001>. Acesso em: 20 nov. 2020.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção do sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2010. 259 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e contabilidade do Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

DAMASIO, B. F.; MACHADO, W. L.; SILVA, J. P. Estrutura fatorial do Questionário de Saúde Geral (QSG-12) em uma amostra de professores escolares. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 99-105, abr. 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.

DANCEY, C.P; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Anmcd, 2006.

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 ago. 2021.

FERRACCIU, Cristiane Cunha Soderini *et al.* Índice de capacidade para o trabalho e desequilíbrio esforço-recompensa relacionado ao distúrbio de voz em professoras da rede estadual de Alagoas. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 17, n. 5, p. 1580-1589, out. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-18462015000501580&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-18462015000501580&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.



FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, M. L. G. F.; GUIMARÃES, M. B. L.; VASCONCELOS, E. M. Sofrimento difuso e transtornos mentais comuns: uma revisão bibliográfica. **Revista APS**, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 285-294, jul./set. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/14269/7719>. Acesso em: 08 jun. 2022.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública online**, [S. l.], v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006001200017>. Acesso em: 01 dez. 2020.

GASPAR, I. A.; SHIMOYA, A. Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2017, Catalão, Goiás. **Anais eletrônicos** [...]. Catalão: Universidade Federal de Goiás, 2017. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC\\_DE\\_ABREU\\_GASPAR\\_2\\_-\\_email.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC_DE_ABREU_GASPAR_2_-_email.pdf). Acesso em: 03 nov. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOUVEIA, V. V. *et al.* Questionário de Saúde Geral (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. **Cadernos de Saúde Pública**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 375-384, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000200016>. Acesso em: 03 dez. 2021.

GONÇALVES, D. A. *et al.* Estudo multicêntrico brasileiro sobre transtornos mentais comuns na atenção primária: prevalência e fatores sociodemográficos relacionados. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, 623-632, mar. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00158412>. Acesso em: 01 nov. 2021.

GUIRADO, G. M. P. Transtornos mentais comuns e suas peculiaridades com o trabalho. **Revista Saúde em Foco**, [S. l.], v. 2017, p. 162-170, 2017.

HALL, D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. **Organizational Behavior and Human Performance**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 50-76, 1971. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5). Acesso em: 08 abr. 2021.

HENRIQUES, Carla. **Análise de regressão linear simples e múltipla**. Portugal: Escola Superior de Tecnologia de Viseu/ Departamento de Matemática, 2011.

HERACHWATI, N.; RACHMA, A. Organizational Commitment Versus Career Commitment. *In*: THE 2018 INTERNATIONAL CONFERENCE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION, KNE SOCIAL SCIENCES, 2018, Japan. **Anais** [...]. Japan: KnE Social Sciences, 2018, p. 371-383. Disponível em: <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/3388/7135>. Acesso em: 10 dez. 2021.

JUE, J.; HA, J. H. The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. **The Arts in Psychotherapy**, [S. l.], v. 57, p. 27-33, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0197455617301594>. Acesso em: 10

dez. 2021.

KILIMNIK, Z. M. *et al.* Análise do estresse, fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 668-693, set./dez. 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32749/analise-do-estresse--fatores-de-pressao-do-trab--->. Acesso em: 10 out. 2021.

LAMAS, K. C. A.; NORONHA, A. P. P. Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 53-65, mar. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2021.

LIMA, M. P. Níveis de comprometimento e entrincheiramento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, [S. l.], v. 23, n. 6, p. 1033-1040, nov./dec. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Gy3w65vydcqc6nkfVvxt8Mm/?lang=pt#> Acesso em: 15 dez. 2020.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **The Academy of Management Review**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 620-630, 1983. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258263?origin=crossref>. Acesso em: 19 fev. 2021.

LUDERMIR, A. B.; MELO FILHO, D. A. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. **Revista Saúde Pública**, [S. l.], v. 36, n. 2, p. 213-221, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102002000200014>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MAGALHAES, M. O. Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Rev. Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, DF, v. 33, n. 2, p. 303-317, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2020.

MARK, G; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, [S. l.], v. 25, n.1, p. 63-78, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.548088>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A.V. B. Construção, desenvolvimento e validação da escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO). **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 119-127, abr. 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712010000100013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000100013&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2020.

MENEZES, I. G.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. **Psicol. Rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 768-789, dez. 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682016000300014&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682016000300014&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2021.

DECLARAÇÃO sociolaboral do MERCOSUL de 2015: reunião negociadora. Brasília, DF: Ministério das Relações Exteriores, 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015). Acesso em: 15 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico 33**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim\\_epidemiologico\\_svs\\_33\\_final.pdf](https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_svs_33_final.pdf). Acesso em: 15 dez. 2021.

MORAES, M.; SILVEIRA, J. W. P.; LAAT, E. F. Prevalência de transtorno mental comum em professores da educação infantil. **Revista Stricto Sensu**, v. 5, p. 45-56, 2020.

NEME, G. G. S.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores universitários de uma Universidade Federal brasileira. **Hygeia Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde 15**, n. 32, p. 112-120, 2019. Disponível em: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2951702-preval%C3%Aancia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-universitarios-de-uma-universidade-federal-brasileira](https://redib.org/Record/oai_articulo2951702-preval%C3%Aancia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-universitarios-de-uma-universidade-federal-brasileira). Acesso em: 15 mar. 2021.

OLIVEIRA, P. L. M. de; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Bol. Psicol**, São Paulo, v. 59, n. 131, p. 153-166, dez. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432009000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 26 out. 2021.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um “novo normal” no serviço público? **ENCONTRO DA ANPAD**, 46., online, 2022. **Anais [...]. [S. l.]: Anpad**, 2022. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/e6be4c22a5963ab00dfe8f3b695b5332.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **The world health report 2001: mental health: new understanding, new hope**. 1. ed. Lisboa: OMS, 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health atlas 2020**. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703>. Acesso em: 04 abr. 2021.

PARREIRA, B. D. M. *et al.* Common mental disorders and associated factors: a study of women from a rural area. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [S. l.], v. 51, p. e03225, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016033103225>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PITÉ, A.; ARAÚJO, M. S. Condições de trabalho, comprometimento organizacional e saúde mental: um estudo no setor da bricolage. **Revista De Ciências Empresariais e Jurídicas**, n. 29, p. 195–237, 2017. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/2594>. Acesso em: 10 dez. 2021.

QUADROS, L. C. M. *et al.* Common mental disorders and contemporary factors: 1982 Birth Cohort. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], 2020, v. 73, n. 1. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/Z7gbHWDxJTKK8jpJKnZrMQx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 out. 2021.

RIBEIRO, A. C. A. *et al.* Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Estudos em Psicologia**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 623-633, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/prVsx9C8B4Z564mKMCgnzng/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2022.

RODRIGUES, E. P. *et al.* Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 67, n. 2, p. 296-301, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0034-7167.20140040>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea**, [S. l.], v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000600002>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SILVA, B. P. *et al.* Common mental disorders and perinatal depressive symptoms: an integrative review. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 73, n. suppl 1, p. e20190823, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0823>. Acesso em: 15 jun. 2021.

SOUZA, C. A. M. *et al.* Análise de fatores protetores e de risco para o desenvolvimento de transtorno mental comum em escolares do ensino médio. **Colloquium Vitae**, [S. l.], v.13, n.1, p. 43–51, 2021. Disponível em: <https://revistas.unoeste.br/index.php/cv/article/view/3647>. Acesso em: 14 abr. 2022.

SOUZA JÚNIOR, E. V. *et al.* Association between common mental disorders and quality of life in older adults. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [S. l.], v. 55, p. e20210057, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/p6jT4XmmfLDj53VbYZHWyWb/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 15 fev. 2022.

VIEIRA, L. S. *et al.* Burnout e resiliência em profissionais de enfermagem de terapia intensiva frente à COVID-19: estudo multicêntrico. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 30, p. e3589, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/K9wJD9NSCKr9bbQm9cBj8vF/?lang=pt>. Acesso em: 30 jul. 2022.

ZENKNER, K. V.; DENARDIN, E. F.; JESUS, A. A.; STROM, B. R.; SILVA, E. S.; CARLESSO, J. P. P. Mental health of health professionals: the illness of those who are dedicated to caring for the illness of others. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e916974747, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4747>. Acesso em: 28 dez. 2022.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho analisou-se a relação entre comprometimento com a carreira e saúde psíquica dos docentes da educação básica pública em municípios da região Sul de Minas Gerais, considerando as condições de trabalho nas escolas da rede pública estadual. Como objetivos específicos desta dissertação foram propostos: analisar o comprometimento com a carreira dos docentes da rede estadual mineira, atentando para as condições de trabalho contratuais jurídicas, em escolas públicas de educação básica atuantes no Sul de Minas Gerais, e; analisar a relação entre comprometimento na carreira e ocorrência de TMC entre docentes da educação básica pública de escolas no Sul de Minas Gerais.

A fim de contextualizar e trazer noções bibliográficas sobre a temática de condições de trabalho e sua aplicação no contexto de atuação do docente da educação básica que fornecem auxílio na compreensão do fenômeno investigado por ambos os objetivos específicos, o capítulo dois aborda tal discussão. Na sequência, o capítulo três atende ao primeiro objetivo específico, qual seja, análise do comprometimento com a carreira dos docentes da rede estadual mineira, atentando para as condições de trabalho contratuais jurídicas, em escolas públicas de educação básica atuantes no Sul de Minas Gerais.

Promovendo associação com os resultados do segundo artigo que utilizou estatística inferencial, análise de correlação e regressão linear múltipla relativamente à ECC e ao QSG-12 foi obtido resultado que indicam que quanto mais comprometido com a carreira sentir-se o docente, menor a propensão a ser acometido por TMC. Ainda relativamente ao primeiro artigo, foi possível depreender que as condições de trabalho contratuais e jurídicas da amostra se apresentam precárias, em termos de baixos salários, pois a maior parte não auferia mais que três salários mínimos nacionais, fatos que se mostram capazes de influenciar a queda nos níveis de CC, especialmente relativo à resiliência, seguido do planejamento. Isso porque, ainda segundo o resultado da pesquisa, há relação de menor percepção de resiliência com o aumento de TMC da amostra.

Já no quarto capítulo, o segundo objetivo específico foi atendido, isto é, a análise da relação entre comprometimento na carreira e ocorrência de TMC, uma vez que no referido capítulo é apresentado artigo que se dedica a cumpri-lo. Considerando que o primeiro artigo promoveu análise quali-quantitativa dos dados, isto é, respostas à ECC e às entrevistas semiestruturadas, e por meio de triangulação metodológica foi possível concluir que os docentes pesquisados sentem-se fortemente identificados com a carreira docente, especialmente no que tange à dimensão da identidade, que apresenta importância e

significância pessoal aos respondentes, além de apego afetivo.

Cabe salientar que deste estudo emergiram temas socioeconômicos e laborais que permitiram promover reflexões sobre a realidade da carreira docente na educação básica pública, por meio das condições de trabalho contratuais, especialmente as relativas a contratação, remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho do grupo de docentes em estudo.

Relativamente à forma de contratação, que basicamente na educação pública estadual mineira se dá por meio de concurso público de provas e títulos, ou, por meio de contratação precária, nominalmente chamada designação, verificou-se que para parcela considerável esta última modalidade de contratação implica incerteza da continuidade do contrato de trabalho, dado este de especial relevância considerando que foi constatado alto volume de contratações sem concurso público da amostra, o que também mostrou consonância com os dados gerais disponibilizados pela Secretaria Estadual de Educação.

No que tange à remuneração, evidenciou-se uma realidade já conhecida da literatura, que são os baixos salários. Enquanto o plano de carreira, apesar de nos últimos anos venha sofrendo algumas alterações a fim de atender às demandas da categoria, estas se mostram ainda pouco efetivas, segundo a concepção dos próprios docentes. Por fim, a jornada de trabalho demonstra que na prática muitos docentes desdobram-se em cargos e funções a fim de alcançarem maiores rendimentos, ou seja, há uma relação diretamente proporcional entre esta condição de trabalho e a condição de trabalho relativa à remuneração.

Ainda relativamente ao primeiro artigo, pondera-se que o estudo possuiu limitações, pois a realização das entrevistas semiestruturadas abrangeu somente uma das duas cidades que participaram da coleta dos dados quantitativos. Outrossim, é necessário destacar a distância temporal a coleta de dados quantitativos e qualitativos de aproximadamente dois anos. Os questionários quantitativos foram respondidos sem a influência negativa dos impactos decorrentes da pandemia da Covid-19, enquanto as entrevistas semiestruturadas ocorreram durante o período pandêmico. Deste modo, apesar dos resultados dos dados qualitativos corroborarem em grande medida os dados quantitativos, o conjunto dos mesmos não pode servir à generalização para outros contextos, ainda que análogos.

Cumprido elucidar que as exposições sobre as limitações da pesquisa, contribuições desta à sociedade, e possíveis sugestões de propostas de aprimoramento para estudos futuros foram expostos em cada um dos dois artigos. A síntese do presente trabalho pode servir a repisar a imprescindível necessidade de melhora efetiva das condições de trabalho da classe docente, derivando desta, a promoção da saúde dos mesmos. Por fim, cabe apontar que a

organização da dissertação e o cumprimento dos objetivos específicos por meio de dois artigos forneceu maior ordenação e compreensão dos dados e conseqüentemente melhor aproveitamento exploratório dos objetivos específicos.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Nelson Cardoso. Com a PEC 241/55 (EC 95) haverá prioridade para cumprir as metas do PNE (2014-2024)? **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 71, p. 1-25, out./dez. 2017.
- AMORIM, M. A.; SALEJ, A. P.; BARREIROS, B.B.C. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], v. 23, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/XQBvhP3NkwP6Q7YyZtft3rB/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2021.
- ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F. de; STEFANO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 54-83, mar. 2018. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385>. Acesso em: 12 nov. 2020.
- ANDRADE, R. S.; FERNANDES, S. R. P.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 4, n. 2, 47-60, 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/805>. Acesso em: 20 set. 2020.
- ANTUNES, M. F. DE S. Política de formação continuada de professores em Minas Gerais na era da inovação tecnológica e no contexto do choque de gestão: que profissionalismo é esse? **Revista Triângulo**, Uberaba, MG, v. 9, n. 1, 2016. Disponível em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaelectronica/index.php/revistatriangulo/article/view/1730>. Acesso em: 09 nov. 2021.
- ARAGÃO, E. I. S. *et al.* Padrões de apoio social na atenção primária à saúde: diferenças entre ter doenças físicas ou transtornos mentais. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], 2018, v. 23, n. 7, p. 2339-2350. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/JkpQgVjnMfJtswdwwmMfBbj/?lang=pt>. Acesso em: 18 jan. 2021.
- ARAUJO, T. M.; PINHO, P. S.; MASSON, M. L. V. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, n. supl. 1, 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2019000503002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019000503002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 jan. 2021.
- ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- ASSUNÇÃO, A.A.; ABREU, M.N.S. Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, [S. l.], 2019, v. 35, suppl. 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/55zZgFsrpQymdbfmxxZDYzw/?lang=pt#>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, [S. l.], 2009, v. 30, n. 107, p. 349-372. Disponível em:



<https://www.scielo.br/j/es/a/fdCjfWkF8XYXTfyXGcgCbGL/?lang=pt>. Acesso em: 19 out. 2020.

AUGUSTO, M. H. A valorização dos professores da educação básica e as políticas de responsabilização: o que há de novo no Plano Nacional de Educação? **Cadernos CEDES**, Campinas, SP, v. 35, n. 97, p. 535-552, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/NnmkwpBBNS3JdpvZVVVT9Yh/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BAIOCCHI, A. C.; MAGALHAES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 63-69, jun. 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 09 abr. 2021.

BARBOSA, A. *et al.* Relações e condições de trabalho dos professores paulistas (1995-2018). **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 790-812, set. 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742020000300790&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742020000300790&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 07 jan. 2021.

BARBOSA, S. da C.; BORGES, L. de O. Saúde mental e diferentes horários de trabalho para operadores de petróleo. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, Campinas, v. 28, n. 2, p. 163-173, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/tfPNR8GHgHfsCXyhfnN35vf/?lang=pt>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BASTOS, A. V. B. O conceito de comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Revista Organizações & Sociedade: O&S**, v. 1, n. 2 p. 77-106, 1994. Salvador: UFBA, 1993. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10229/7287>. Acesso em: 25 mar. 2021.

BASTOS, A.V. B. Comprometimento no trabalho: de o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 44-63, 1995. Disponível em: <https://www.cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/4>. Acesso em: 02 mar. 2022.

BASTOS, A.V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.

BASTOS, A.V.B.; BORGES-ANDRADE, J.E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas online**, [S. l.], v. 42, n. 2, p. 31-41, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BASTOS, M. L. A., JUNIOR, G. B. S, DOMINGOS E. T. C.; ARAÚJO R. M. O.; SANTOS, A. L. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores

públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Rev. Bras. Med. Trab.**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 53-59, 2018.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], 2009, v. 49, n. 4, p. 387-400.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/qDB9SJm5h5mYmdTTpxfM9nt/abstract/?lang=en#>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BISPO JÚNIOR; J. P. Fisioterapia e saúde coletiva: desafios e novas responsabilidades profissionais. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], 2010, v. 15, n. suppl. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700074>. Acesso em: 15 fev. 2021.

BLANCH, J. M.; SAHAGUN, M.; CERVANTES, Genís. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. **Rev. Psicol. Trab. Organ.**, Madrid, v. 26, n. 3, p. 175-189, dic. 2010. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 08 nov. 2021.

BLAU, G.J. The Measurement and Prediction of Career Commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, [S. l.], v. 58, p. 277-288, 1985.

Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>. Acesso em: 7 fev. 2021.

BLAU, G. J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 284-297, 1988. Disponível em:

<https://psycnet.apa.org/record/1988-34420-001>. Acesso em: 08 fev. 2022.

BLAU, G.J. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 35, n. 1, p. 88-103, 1989.

Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187918990050X>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BOMBANA, J.A. Sintomas somáticos inexplicados clinicamente: um campo impreciso entre a psiquiatria e a clínica médica. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria online**, [S. l.], v. 55, n. 4, p. 308-312, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0047-20852006000400007>. Acesso em: 04 mar. 2022.

BORGES-ANDRADE, J.E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea online**, [S. l.], v. 5, n. 3, 2001. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/XbhqJ7nLGRv8XK37ZbLwnxh/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 21 fev. 2021.

BORGES, L. O.; ARGOLO, J. C. T. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica (Online)**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 17-27, jun. 2002. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 mar. 2021.

BORGES, L. O. *et al.* Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas

fatoriais em grupos. **Avaliação Psicológica (Online)**, v. 12, n. 2, p. 213-225, ago. 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 nov. 2021.

BORGES, L. O.; ROCHA-FALCAO, J. T.; ALVES FILHO, A.; COSTA, M. T. P. Condições de trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 227-236.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 17 dez. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 591 de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 14 de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 set. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53 de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 dez. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95 de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 108 de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF,

27 ago. 2020a. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 de dez de 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm). Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.424 de 15 de abril de 2002. Acrescenta capítulo e artigo à Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento de serviços correspondentes e dá outras providências, regulamentando a assistência domiciliar no Sistema Único de Saúde. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 abr. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10424.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10424.htm#art1). Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Lei 11.301 de 10 de maio de 2006. Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 maio 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111301.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111301.htm). Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 jun. 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm). Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.738%2C%20DE%2016%20DE%20JULHO%20DE%202008.&text=Regulamenta%20a%20al%C3%ADnea%20%E2%80%9Ce%E2%80%9D%20do,magist%C3%A9rio%20p%C3%ABlico%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.738%2C%20DE%2016%20DE%20JULHO%20DE%202008.&text=Regulamenta%20a%20al%C3%ADnea%20%E2%80%9Ce%E2%80%9D%20do,magist%C3%A9rio%20p%C3%ABlico%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica). Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Lei 12.014 de 06 de agosto de 2009. Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 ago. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12014.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.014%2C%20DE%206,devem%20considerar%20profissionais%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o..](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12014.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.014%2C%20DE%206,devem%20considerar%20profissionais%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o..) Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Lei 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jun. 2014a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. Lei 14.113, 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. 2020c. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 dez. 2020b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14113.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14113.htm). Acesso em: 25 jan. 2021.

BRASIL. Lei 14.172 de 10 de junho de 2021. Dispõe sobre a garantia de acesso à internet, com fins educacionais, a alunos e a professores da educação básica pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jun. 2021a. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14172.htm). Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **MEC divulga reajuste do piso salarial de professores da educação básica para 2020**. 2020d. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/12-acoes-programas-e-projetos-637152388/84481-mec-divulga-reajuste-do-piso-salarial-de-professores-da-educacao-basica-para-2020>. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico 33**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim\\_epidemiologico\\_svs\\_3\\_3\\_final.pdf](https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_svs_3_3_final.pdf). Acesso em: 15 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4876**. Direito administrativo e outras matérias de direito público. Servidor Público Civil. Regime Estatutário. Regime Previdenciário. Requerente: Ministério Público Federal. Relator atual: Min. Dias Toffoli, 26 de março de 2014b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4332889>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 765320**. Direito administrativo e outras matérias de direito público. Empregado Público. Temporário. Embargos de Declaração. Servidor público contratado por termo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Nulidade do vínculo. Embargante: Estado de Minas Gerais. Recorrido: Cassio Murilo Fagundes. Relator Atual: Min. Alexandre de Moraes, 11 de setembro de 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312775122&ext=.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5267**. Ação direta de inconstitucionalidade. Artigo 10 da Lei Estadual 10.254/1990; artigo 7º, § 1º, da Lei Estadual 9.726/1988; e artigo 289 da Constituição Estadual, todas do estado de Minas Gerais. Designação para o exercício de função pública. Professores, especialistas em educação, serviçais de unidades de ensino e serventuários e auxiliares de justiça. Substituição do titular ou existência de cargos vagos. Inconstitucionalidade de disposições de lei que, a pretexto de autorizar a contratação temporária prevista no artigo 37, IX, da Constituição Federal, não estabelecem prazo determinado ou dispõem de forma genérica e abrangente, não especificando a contingência fática que evidencia a situação emergencial. Ação conhecida e julgado parcialmente procedente o pedido. Embargante: Governador do Estado de Minas Gerais. Embargado: Procuradoria-Geral da República. Relator Atual: Min. Luiz Fux, 29 de maio de 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342973932&ext=.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRITO, V. L. F. A. Efeitos negativos do “choque de gestão” na remuneração de professores em Minas Gerais. **Revista de Financiamento da Educação**, [S. l.], v. 3, n. 6, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/57971>. Acesso em: 09 set. 2021.

BRUN, L. G., MONTEIRO, J. K.; A. B. S, D. Trabalho e transtornos mentais comuns em professores do ensino privado: modelo teórico. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 31, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/nxf7QF6YwmfqMK6L5zZQwRv/?lang=en>. Acesso em: 21 maio 2021.

BUELVAS, L. M.; OVIEDO-TRESPALACIOS, O.; AMAYA, C. L. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. **Salud Uninorte online**, [S. l.], 2013, v. 29, n. 3, p. 542-560. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>. Acesso em: 21 out. 2021.

CANÇADO, V. L.; GENELHU, P.; MORAES, L. F. R. Comprometimento com a profissão: um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 13, n.1, p. 24–48, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39908>. Acesso em 25 maio 2021.

CARLOMAGNO, M. C.; ROCHA, L. C. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, [S. l.], v. 7, n. 1, 2016. Disponível <https://revistas.ufpr.br/politica/article/view/45771/28756>. Acesso em: 05 dez. 2020.

CARLOTTO, M. S.; CAMARA, S. G. Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. **Rev. Psicol. Trab. Organ.**, Madrid, v. 31, n. 3, p. 201-206, dic. 2015. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622015000300008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000300008&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 09 jan. 2022.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879184710177>. Acesso em: 05 mar. 2021.

CARSON, K. D., CARSON, P. P., PHILLIPS, J. S.; ROE, C. W. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**, [S. l.], v. 22, n. 4, p. 273–286, 1996.

CASTONI, Remi; CARDOSO, Monica Aparecida Serafim; CERQUEIRA, Leandro de Borja Reis. Novo Fundeb: aperfeiçoado e permanente para contribuir com os entes federados na oferta educacional. **Revista Educação e Políticas em Debate**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 271-289, jan./abr. 2021. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/view/57633>. Acesso em: 1 maio 2021.

CARVALHO, Virgínia Donizete. **Resiliência e socialização organizacional de novos servidores: um estudo transcultural**. 2009. 270 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Nata, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/17394>. Acesso em: 04 nov. 2022.

CAVALHEIRI, J. C. *et al.* Sleep quality and common mental disorder in the hospital Nursing team. **Revista Latino-Americana de Enfermagem online**, [S. l.] v. 29, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4280.3444>. Acesso em: 04 jun. 2022.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 36, n. 1, p. 13-20, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/gLTS8xBVJ88rNq9P3MxYdyS/?lang=pt#>. Acesso em: 08 mar. 2021.

COELHO, C. L.; OLIVEIRA, R. F. A implementação do piso salarial profissional nacional na carreira dos servidores da rede estadual de ensino de Minas Gerais: efeitos do subsídio. **Revista de Financiamento da Educação**, [S. l.], v. 5, n. 7, p. 1-19, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67655>. Acesso em: 25 jan. 2021.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2. ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.

COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 112, n. 1, p.155–159, 1992. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.112.1.155>. Acesso em: 10 mar. 2022.

COLEDAM, D.H.C. *et al.* Prevalence of common mental disorders among Brazilian workers: systematic review and meta-analysis. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 579-591, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/YSZpPDp5xNtxbCGWMjBBGpp/abstract/?lang=en>. Acesso em: 01 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009. Fixa diretrizes para os planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do distrito federal e dos municípios. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade

com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 de maio 2009. Disponível em:

[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf). Acesso em: 24 nov. 2021.

CONVENÇÃO n. 155: segurança e saúde dos trabalhadores: Brasília, DF: OIT, 1981.

Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 12 dez. 2021.

CORTEZ, P. A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva [online]**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/8d4rRcpjzrYjBhjvmrTLZpc/?lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2020.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção do sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2010. 259 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

DAMASIO, B. F.; MACHADO, W. L.; SILVA, J. P. Estrutura fatorial do Questionário de Saúde Geral (QSG-12) em uma amostra de professores escolares. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 99-105, abr. 2011. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.

DANCEY, C.P; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Anmcd: 2006.

DAVIDSON, Christina Ruth. Transcription: Imperatives for Qualitative Research.

**International Journal of Qualitative Methods**, Austrália, v. 8, n. 2, 30, jun. de 2009.

Disponível em: <https://journals.library.ualberta.ca/ijqm/index.php/IJQM/issue/view/446> . Acesso em: 09 fev. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS

SOCIOECONÔMICOS. **Anuário da saúde do trabalhador**. São Paulo: DIEESE, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS

SOCIOECONÔMICOS. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda**

**2016**: indicadores da saúde do trabalhador com base na RAIS: livro 7. São Paulo: DIEESE, 2017.

DIEHL, A. A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016.



Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 ago. 2021.

FERNANDES, M. J. D. S.; BARBOSA, A. O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho. **Práxis Educacional**, [S. l.], v.10, n. 17, p. 117-142, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/125053/ISSN2178-2679-2014-10-17-117-142.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 mar. 2021.

FERRACCIU, C. C. S. *et al.* Índice de capacidade para o trabalho e desequilíbrio esforço-recompensa relacionado ao distúrbio de voz em professoras da rede estadual de Alagoas. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 17, n. 5, p. 1580-1589, out. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-18462015000501580&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-18462015000501580&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.

FERREIRA, M. A. S.; OLIVEIRA, R. I. S. O FUNDEB como Política permanente e a aprovação da Emenda Constitucional Nº 108/2020. **Revista Educação e Políticas em Debate**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 262-279, jan./abr. 2021. Acesso em: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3120878-o-fundeb-como-pol%C3%ADtica-permanente-e-a-aprova%C3%A7%C3%A3o-da-emenda-constitucional-n%C2%BA-1082020/Citing#tabnav](https://redib.org/Record/oai_articulo3120878-o-fundeb-como-pol%C3%ADtica-permanente-e-a-aprova%C3%A7%C3%A3o-da-emenda-constitucional-n%C2%BA-1082020/Citing#tabnav). Acesso em: 05 maio 2022.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, M. L. G. F.; GUIMARÃES, M. B. L.; VASCONCELOS, E. M. Sofrimento difuso e transtornos mentais comuns: uma revisão bibliográfica. **Revista APS**, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 285-294, jul./set. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/14269/7719>. Acesso em: 08 jun. 2022.

FREITAS, Henrique *et al.* O método de pesquisa survey. **Rev. de Administração**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul./set. 2000.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Histórico**. [2022]. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/index.php/financiamento/fundeb/sobre-o-plano-ou-programa/historico>. Acesso em: 02 fev. 2022.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 31, n. 2, 2005, p. 189-199. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/GdZKH9CHs99Qd3vzY5zfmnw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2020.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública online**, [S. l.], v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006001200017>. Acesso em: 01 dez. 2020.

GASPAR, I. A.; SHIMOYA, A. Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente Alfa de Cronbach. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 1., 2016. Catalão, GO. **Anais [...]**. Catalão, GO: UFG, 2017. Disponível em:

[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC\\_DE\\_ABREU\\_GASPAR\\_2\\_-\\_email.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC_DE_ABREU_GASPAR_2_-_email.pdf). Acesso em: 03 nov. 2021.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. (coord.) **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. p. 294. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184682>. Acesso em: 10 out. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PADUA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, Brasília, v. 100, n. 255, p. 277-296, ago. 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2176-66812019000200277&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812019000200277&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 mar. 2021.

GONÇALVES, D. A. *et al.* Estudo multicêntrico brasileiro sobre transtornos mentais comuns na atenção primária: prevalência e fatores sociodemográficos relacionados. **Caderno de Saúde Pública online**, Rio de Janeiro, v. 30, n.3, p. 623-632, mar. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00158412>. Acesso em: 01 nov. 2021.

GOUVEIA, V. V. *et al.* Questionário de Saúde Geral (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. **Cadernos de Saúde Pública online**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 375-384, feb. 2012. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2012000200016&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2012000200016&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 29 mar. 2021.

GUIRADO, G. M. P. Transtornos mentais comuns e suas peculiaridades com o trabalho. **Revista Saúde em Foco**, v. 2017, p. 162-170, 2017.

HALL, D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 6, n. 1, p. 50–76, 1971. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507371900055>. Acesso em: 08 abr. 2021.

HALL, D. MIRVIS, P. H. The new career contract- developing the Whole Person at Midlife and beyond. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 47, p. 269-289, 1995.

HENRIQUES, C. **Análise de regressão linear simples e múltipla**. Portugal: Escola Superior de Tecnologia de Viseu, 2011.

HERACHWATI, N.; RACHMA, A. Organizational Commitment Versus Career Commitment. *In: THE 2018 INTERNATIONAL CONFERENCE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION, KNE SOCIAL SCIENCES*, 2018, Japan. **Anais [...]**. Japan: KnE Social Sciences, 2018, p. 371–383. Disponível em: <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/3388/7135>. Acesso em: 10 dez. 2021.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil: as condições de trabalho. *In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; VIEIRA, Lívya Fraga (org.). Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros*. 1. ed. Belo Horizonte: Fino traço, 2012. v. 23, p. 211-229.

HYPOLITO, Álvaro Luiz M. Trabalho docente e o novo Plano Nacional de Educação: valorização, formação e condições de trabalho. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 517-534, dec. 2015. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-32622015000300517&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622015000300517&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 12 mar. 2021.

INGARIANTI, T. M.; FAJRIANTHI, F.; PURWONO, U. Adaptasi alat ukur komitmen karier. **Jurnal Psikologi**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 199-217, dec. 2019. Disponível em:

<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/20121>. Acesso em: 11 dez. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Educação básica**: sinopses estatísticas da educação básica 2020. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 25 mar. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Educação básica**: sinopses estatísticas da educação básica 2021. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 25 ago. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Indicadores financeiros educacionais**. [S. l.]: INEP, 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/indicadores-financeiros-educacionais>. Acesso em: 20 jan. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Relatório do 2º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação**. Brasília, DF: Inep, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação**. Brasília, DF: Inep, 2020a.

JACOMINI, M. A.; NASCIMENTO, A. P. S.; IMBÓ, K. A. S. Composição da remuneração de professores de redes de ensino estaduais. **Eccos - Revista Científica**, São Paulo, n. 52, p. 1-25, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/11159>. Acesso em: 23 abr. 2021.

JACQUES LEPLAT, Psicología del trabajo: una descripción general, **Laboreal**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 195-200, 2020. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/16167>. Acesso em: 20 nov. 2021.

JUE, J.; HA, J. H. The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. **The Arts in Psychotherapy**, [S. l.], v. 57, p. 27-33, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0197455617301594>. Acesso em: 10 dez. 2021.

KILIMNIK, Z. M. *et al.* Análise do estresse, fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto

atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 668-693, set./dez. 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32749/analise-do-estresse--fatores-de-pressao-do-trab--->. Acesso em: 10 out. 2021.

LAMAS, K. C. A.; NORONHA, A. P. P. Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 53-65, mar. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2021.

LELIS, I. O trabalho docente na escola de massa: desafios e perspectivas. **Sociologias online**, [S. l.], v. 14, n. 29, p. 152-174, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/tWvbGRmhLLrnK3D74Gh5qgD/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 25 nov. 2020.

LIMA, M. P. *et al.* Níveis de comprometimento e entrenchment com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, [S. l.], v. 23 n. 6, p. 1033-1040, nov./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/r/lae/a/Gy3w65vydcqc6nkvVvxt8Mm/?lang=pt#> Acesso em: 15 dez. 2020.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **The Academy of Management Review**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 620-630, 1983. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258263?origin=crossref>. Acesso em: 19 fev. 2021.

LOURENÇÃO, L.G. *et al.* Career commitment and career entrenchment among Primary Health Care workers. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 75, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/jFP8GkZD5B7f9XbccZKCRpK/?lang=pt#>. Acesso em: 25 maio 2022.

LUDERMIR, A. B.; MELO FILHO, D.A. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. **Revista Saúde Pública**, v. 36, n. 2, p. 213-221, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102002000200014>. Acesso em: 10 jan. 2022.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da *et al.* Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4621-4632, dez. 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232019001204621&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019001204621&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 16 jan. 2021.

MACHADO, L. C.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores da rede municipal de ensino, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 325-334, 2019. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/469/pt-BR/prevalencia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-da-rede-municipal-de-ensino--uberlandia--minas-gerais--brasil>. Acesso em: 25 nov. 2020.

MAGALHÃES, Mauro. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade

Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2005. Disponível em: <https://bdttd.ibict.br>. Acesso em: 25 nov. 2020.

MAGALHAES, M. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Rev. Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, DF, v. 33, n. 2, p. 303-317, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000200005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2020.

MAIOR, J.L.S. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011. v. 1; p. 1.

MALDONADO L. S. M. Manual práctico para el diseño de la escala likert. **Xihmai**, [S. l.], v. 2, n. 4, 2012. Disponível em: <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101>. Acesso em 25 nov. 2021.

MANZINI, E.J. **Entrevista semi-estruturada**: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2., 2004, Bauru. **Anais** [...]. Bauru: USC, 2004. CD-ROOM.

MARIANO, M. S. S.; MUNIZ, H. P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 76-88, jun. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812006000100007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 11 nov. 2020.

MARK, G; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees, **Anxiety, Stress & Coping**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 63-78, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.548088>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MARTINEZ ALCANTARA, Susana; LOPEZ BARON, Francisco; GARCIA CONTRERAS, Omar Alejandro. Tiempo libre y trabajo doméstico en su relación con daños psicosociales en docentes de una universidad pública mexicana. **Cienc. Trab.**, Santiago, v. 15, n. 48, p. 165-172, dic. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000300010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300010&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 22 fev. 2022.

MASCARENHAS, Sidinei Augusto. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MELO, Savana D. G.; CIRILO, Pauliane R.; PINTO, Samila N. dos Santos. O ensino médio e o trabalho docente: características de Minas Gerais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, [S. l.], v. 10, n. 17, 2016. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/Poiesis/article/view/3878>. Acesso em: 25 jan. 2021.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B. Construção, desenvolvimento e validação da escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO). **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 119-127, abr. 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-)

04712010000100013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 set. 2020.

MENEZES, I. G.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 768-789, dez. 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682016000300014&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682016000300014&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2021.

DECLARAÇÃO sociolaboral do MERCOSUL de 2015: reunião negociadora. Brasília, DF: Ministério das Relações Exteriores, 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015). Acesso em: 15 dez. 2021.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais**. 25. ed. – Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020.

MINAS GERAIS. Emenda à Constituição 97, de 01 de agosto de 2018. Acrescenta o art. 201-A à Constituição do Estado. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 01 ago. 2018. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/EMC/97/2018/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Decreto nº 44.873. Regulamenta a Lei nº 17.600 de 1º de julho de 2008, que disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por Produtividade no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, 14 ago. 2008b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=44873&ano=2008&tipo=DEC>. Acesso em: 09 fev. 2021.

MINAS GERAIS. Decreto 45.527 de 30 de dezembro de 2010. Regulamenta a Lei nº 18.975 de 29 de junho de 2010. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 30 dez. 2010b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/45527/2010/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Decreto 48.097, de 23 de dezembro de 2020. Regulamenta a Lei nº 23.750, de 23 de dezembro de 2020, que estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 23 dez. 2020a. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48097/2020/?cons=1/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei 10.254 de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 20 jul. 1990. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/10254/1990/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.293 de 05 agosto de 2004. Institui as Carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 05 ago. 2004. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=w>. Acesso em: 15 fev. 2021

MINAS GERAIS. Lei nº 17.600 de 05 de julho de 2008. Disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por produtividade no âmbito do poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 5 jul. 2008a.

Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=17600&ano=2008&tipo=LEI>. Acesso em: 10 fev. 2021.

MINAS GERAIS. Lei nº 18.975 de 29 de junho de 2010. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 29 jun. 2010a. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=18975&ano=2010&tipo=LEI>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei nº 19.837/2011 de 02 de dezembro de 2011. Promove alterações na política remuneratória das carreiras do grupo de atividade da educação básica e das carreiras do pessoal civil da polícia militar e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 02, dez, 2011. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=19837&comp&ano=2011&texto=consolidado>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei 22.257 de 27 de julho de 2016. Estabelece a estrutura orgânica da administração pública do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 27 jul. 2016. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/22257/2016/?cons=1>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei 23.750, de 23 de dezembro de 2020. Estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 23 dez. 2020b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/23750/2020/>. Acesso em: 30 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 71. Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público por insuficiência de desempenho e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 30 jul. 2003. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=71&ano=2003&tipo=LCP>. Acesso em: 31 jan. 2021.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 100/2007. Institui a Unidade de Gestão Integrada - UGEPREVI, do Regime próprio de previdência dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 05 nov. 2007. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2007&num=100&tipo=LCP>. Acesso em: 12 fev. 2021.

MINAS GERAIS. Resolução conjunta SEEMG e SEPLAG nº 7.110 de 06 de julho de 2009.

Estabelece os critérios para a Avaliação de Desempenho Individual dos servidores da educação em Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, MG, 6 jul. 2009. Disponível em: [https://srebarbacena.educacao.mg.gov.br/images/DIPE/DIGEP/Arquivos/Priscila/Resolucao-SEPLAG-SEE-7110-2009-\\_AD\\_.pdf](https://srebarbacena.educacao.mg.gov.br/images/DIPE/DIGEP/Arquivos/Priscila/Resolucao-SEPLAG-SEE-7110-2009-_AD_.pdf). Acesso em: 02 fev. 2021.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEE n. 4.498, de 17 de fevereiro de 2021. Estabelece critérios e define procedimentos à contratação temporária para atuação no Quadro Administrativo e à convocação para atuação no Quadro do Magistério na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais, Diário do Executivo**, Belo Horizonte, 17 fev. 2021. Disponível em: <https://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/4498-21-r%20-%20public.%2018-02-21.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? **Rev. Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./set. 1993.

MORAES, A. de. **Direito constitucional**. 33. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2017.

MORAES, M.; SILVEIRA, J.W.P.; LAAT, E.F. Prevalência de transtorno mental comum em professores da educação infantil. **Revista Stricto Sensu**, [S. l.], v. 5, p. 45-56, 2020.

NASCIMENTO LCN, SOUZA TV, OLIVEIRA ICS, MORAES JRMM, AGUIAR RCB, SILVA LF. Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 71, n.1, p. 228-33, 2018. Disponível em: [https://www.scielo.br/pdf/reben/v71n1/pt\\_0034-7167-reben-71-01-0228.pdf](https://www.scielo.br/pdf/reben/v71n1/pt_0034-7167-reben-71-01-0228.pdf). Acesso em: 01 mar. 2021.

NEME, G. G. S.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores universitários de uma Universidade Federal brasileira. **Hygeia, Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, [S. l.], v. 15, n. 32, 2019. Disponível em: [https://redib.org/Record/oa\\_articulo2951702-preval%C3%Aancia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-universit%C3%A1rios-de-uma-universidade-federal-brasileira](https://redib.org/Record/oa_articulo2951702-preval%C3%Aancia-e-fatores-relacionados-a-transtornos-mentais-comuns-entre-professores-universit%C3%A1rios-de-uma-universidade-federal-brasileira). Acesso em: 15 mar. 2021.

NEWMAN, J.; CLARKE, J. Gerencialismo. **Rev. Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, maio/ago. 2012. Disponível em: [http://www.ufrgs.br/edu\\_realidade](http://www.ufrgs.br/edu_realidade). Acesso em: 10 mar. 2021.

OLIVEIRA, A.; OLIVEIRA, T. **Elementos de estatística descritiva**. Lisboa: Universidade Aberta, 2011.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CDROM.

OLIVEIRA, F. L. Triangulação metodológica e abordagem multimétodo na pesquisa sociológica: vantagens e desafios. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 51, n. 2, p.133-143, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93841498004>. Acesso em 15 fev.



2022.

OLIVEIRA, L. C.; LOPES, M. P.; GONCALVES, S. Perfis de carreira: entrenchamento na carreira ou adaptação à mudança? **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 38, n. 2, p. 211-227, dez. 2020. Disponível em: [http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0870-82312020000200006&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312020000200006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 nov. 2021.

OLIVEIRA, P. L. M. de; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Bol. Psicol.**, São Paulo, v. 59, n. 131, p. 153-166, dez. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432009000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 26 out. 2021.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Teletrabalho, adoecimento mental e burnout na pandemia: devemos esperar um “novo normal” no serviço público? ENCONTRO DA ANPAD, 46., online, 2022. **Anais [...]. [S. l.]: Anpad, 2022.** Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/e6be4c22a5963ab00dfe8f3b695b5332.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Mental health atlas 2020.** 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial de Saúde: saúde mental: nova concepção, nova esperança.** Genebra: OMS; 2001. Disponível em: [https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_djmessage\\_po.pdf](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf). Acesso em: 30 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **The world health report 2001: mental health: new understanding, new hope.** 1. ed. Lisboa: OMS, 2002.

QUADROS, L. C. M. *et al.* Common mental disorders and contemporary factors: 1982 Birth Cohort. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], 2020, v. 73, n. 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Z7gbHWDxJTKK8jpJKnZrMQx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 out. 2021.

PANNEKOEK, Anton. **A revolução dos trabalhadores.** São Paulo: Barba Ruiva, 2007.

PARREIRA, B. D. M. *et al.* Common mental disorders and associated factors: a study of women from a rural area. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [S. l.], 2017, v. 51, e03225. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/DZ4LVBDqHLDJP43hPQqzvhv/?lang=en>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Rev. Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 out. 2020.

PAULA, Wagner Eduardo Estácio de; LIMA, Rita de Cássia Gabrielli Souza. **Docência na educação infantil: neoliberalismo, desumanização e adoecimento na República inacabada brasileira.** Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-)

77462020000100501&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 fev. 2021.

PEREIRA, A. D. Trajetória do Plano de Carreira da Educação Mineira, no governo Aécio/Anastasia (2003 - 2014). **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 44, n. 1, p. 1-33, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/34118/0>. Acesso em: 15 dez. 2020.

PIOLLI, Edvaldo; SILVA, Eduardo Pinto; HELOANI, José Roberto. Plano Nacional de Educação, autonomia controlada e adoecimento do professor. **Rev. Cadernos Cedex**, Campinas, SP, v. 35, n. 97, p. 589-607, set./dez. 2015.

PITÉ, A.; ARAÚJO, M. S. Condições de trabalho, comprometimento organizacional e saúde mental: um estudo no setor da bricolage. **Revista De Ciências Empresariais E Jurídicas**, [S. l.], n. 29, p. 195–237. 2017. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/2594>. Acesso em: 10 dez. 2021.

PRIETO, C. Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación. **Cuadernos de Relaciones Laborales online**, Madrid, v. 5, p. 30-40, jan. 1994. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9494220029A/32631>. Acesso em: 20 dez. 2021.

RAMOS, G. P. FUNDEF versus FUNDEB: uma análise introdutória sobre a continuidade e as descontinuidades da política de valorização docente. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 4, n. 1, p. 122–132, 2010. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/2696>. Acesso em: 11 nov. 2020.

RAMOS, J., PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P. Condiciones de trabajo y clima laboaral. *In*: J. M. Peiró; PRIETO, F. (ed.). **Tratado de psicología del trabajo**. Madrid: Síntesis, 1996. v. 1. p. 37-92.

RIBEIRO, A. C. A. *et al.* Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Estudos em Psicologia**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 623-633, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/prVsx9C8B4Z564mKMCgnzng/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2022.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A.V. B. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: reflexão e crítica**, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 688-700, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/HYDQvbZRVrwdRw5mcwjD5Jc/?lang=pt#>. Acesso em: 05 dez. 2020.

RODRIGUES, E. P. *et al.* Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 67, n. 2, p. 296-301, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/8cTX7L9pgrbBS8sdXwcsTLy/?lang=pt>. Acesso em: 22 fev. 2021.

RODRIGUES, R. S.; COSTA, A. C. Da Constituição Federal de 1988 ao Plano Nacional de Educação 2014-2024: ardilosas apropriações da noção de valorização do trabalho docente. **Revista de Ciências Sociais – Política & Amp. Trabalho**, [S. l.], v. 1, n. 50, p. 231–248,

2019. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/35751>. Acesso em: 02 jan. 2021.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea**, [S. l.], v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552011000600002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000600002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 mar. 2021.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 20, n. 66, p. 501-521, set. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302013000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302013000300008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 27 set. 2020.

SANTOS, E. C.; ESPINOSA, M. M.; MARCON, S. R. Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. **Acta Paul. Enferm.**, [S. l.], n. 33, p. 1-8, 2020.

SAÚDE mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. **Tribunal Superior do Trabalho**. 2021. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up). Acesso em: 28 ago. 2021.

SCHEIBLE, A. B. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrenchamento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 530-543, set. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072013000300011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 01 out. 2020.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. **Despesa com pessoal**. 2020. Disponível em: <http://transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal/despesa-com-pessoal/despesapessoal-orgaosFiltro/1/12/2020/4027/1>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SELIGMANN-SILVA, E. *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista brasileira saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, dez. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 24 mar. 2021.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 1-14, 2015. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113>. Acesso em: 30 jan. 2021.

SILVA, B. P. *et al.* Common mental disorders and perinatal depressive symptoms: an integrative review. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 73, n. suppl 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/NRt6pstBzDZVHs56FrT3zPz/?lang=en>. Acesso em: 15 jun. 2021.

SILVA, G.; SILVA, A. V.; SANTOS, I. M. Concepções de gestão escolar pós-LDB: o gerencialismo e a gestão democrática. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, DF, v. 10, n. 19,

p. 533-549, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: 15 dez. 2020.

SILVA, L. P. *et al.* Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. **Rev. Bras. Gest. Neg.**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 401-420, set. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-48922018000300401&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922018000300401&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 27 fev. 2021.

SILVA, R. A. O.; GUILLO, L. A. Trabalho docente e saúde: um estudo com professores da educação básica do Sudoeste Goiano. **Itinerarius Reflectionis**, Jataí, v. 11, n. 2, p. 1-17, ago. 2015. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/rir/article/view/36845/pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

SOUZA, A. N.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. **Educação & Sociedade online**, [S. l.], v. 32, n. 117, p. 1105-1121, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/bTWb5wmPrcTwq49rTRNKfPM/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 23 nov. 2021.

SOUZA, C. A. M. *et al.* Análise de fatores protetores e de risco para o desenvolvimento de transtorno mental comum em escolares do ensino médio. **Colloquium Vitae.**, v. 13, n. 1, p. 43–51, 2021. Disponível em: <https://revistas.unoeste.br/index.php/cv/article/view/3647>. Acesso em: 14 abr. 2022.

SOUZA JÚNIOR, E. V. *et al.* Association between common mental disorders and quality of life in older adults. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [S. l.], v. 55, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/p6jT4XmmfLDj53VbYZHWyWb/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 15 fev. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. **Professores da educação básica estão certos em ir às ruas por melhores salários**. 2018. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/professores-da-educacao-basica-estao-certos-em-ir-as-ruas-por-melhores-salarios-diz-colunista>. Acesso em: 15 mar. 2021.

UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA. **Elaboração de um projeto de pesquisa**. 2011. **Apostila**. Disponível em: [https://sites.unisanta.br/teiadossaber/apostila/matematica/ELABORACAO\\_DE\\_UM\\_PROJET\\_O\\_DE\\_PESQUISA-Ines2808.pdf](https://sites.unisanta.br/teiadossaber/apostila/matematica/ELABORACAO_DE_UM_PROJET_O_DE_PESQUISA-Ines2808.pdf). Acesso em: 15 mar. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, L. F.; OLIVEIRA, G. T. As condições do trabalho docente na educação infantil no Brasil: alguns resultados de pesquisa (2002-2012). **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 46, n. 32, p. 131-154, maio/ago. 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563959981007>. Acesso em: 15 mar. 2021.

VIEIRA, L. S. *et al.* Burnout e resiliência em profissionais de enfermagem de terapia intensiva frente à COVID-19: estudo multicêntrico. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 30, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/r/lae/a/K9wJD9NSCKr9bbQm9cBj8vF/?lang=pt>. Acesso em: 30 jul. 2022.

VILHENA, Renata; MARTINS, Humberto Falcão; MARINI, Caio. Fundamentos do choque de gestão e a obra. *In*: VILHENA, Renata *et al.* (org.). **O choque de gestão em Minas Gerais**: políticas de gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The world health report 2001**: mental health: new understanding: new hope. Geneve: OMS, 2001.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Regional Office for the Americas. Technical cooperation strategy for PAHO/WHO and the Federative Republic of Brazil: 2008-2012**. Brasília: Pan-American Health Organization: 2007. Acesso em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/165614>. Acesso em: 10 nov. 2021.

ZAPPELLINI, M. B.; FEUERSCHÜTTE, S. G. O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em administração. **Administração: ensino e pesquisa**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 241-273, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/238>. Acesso em: 15 mar. 2022.

ZHU, D. *et al.* A meta-analysis of the antecedents of career commitment. **Journal of Career Assessment**, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 502–524, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072720956983?journalCode=jcaa>. Acesso em: 10 dez. 2021.

**APÊNDICE A – Roteiro de questões – entrevista semiestruturada**

- 1) Fale um pouco sobre a carreira docente na educação básica pública estadual.
- 2) Por que você escolheu esta carreira?
- 3) Qual o significado pessoal dessa carreira para você?”
- 4) Em que medida você se sente identificado com essa carreira?
- 5) Você tem planos para o futuro em relação à sua carreira? Poderia falar sobre isso?
- 6) Você tem considerado as possibilidades para se desenvolver na sua carreira?
- 7) Quais os maiores desafios experimentados em sua carreira e como tem lidado com eles?
- 8) Considerando as dificuldades enfrentadas você se sente disposto a continuar na carreira?

**APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido**

*O pesquisador deve garantir às pessoas participantes o **acesso aos resultados da pesquisa** e mantê-los em arquivo físico ou digital sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa (Art. 17 inciso VI e Art. 28 inciso IV da Resolução CNS 510/2016).*

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO -  
TCLE**

-Participante da Pesquisa-

**Dados de Identificação**

**Título da pesquisa:** Comprometimento com a carreira, condições de trabalho e saúde psíquica dos docentes da educação básica na rede estadual da região Sul de Minas Gerais

**Pesquisador(a) responsável:** Virgínia Donizete de Carvalho

**Pesquisador(a) assistente:** Klaique Andréia Araújo.

**Patrocinador (se houver):** não há.

**Nome do participante:**

**Data de nascimento:**

**CPF:**

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa Comprometimento com a carreira, condições de trabalho e saúde psíquica dos docentes da educação básica na rede estadual da região Sul de Minas Gerais, de responsabilidade do (a) pesquisador (a) *Virgínia Donizete de Carvalho e Klaique Andréia Araújo*. Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, e no caso de aceitar fazer parte do nosso estudo você terá a opção de imprimir uma via desse documento. Ou (você deverá informar seu endereço de e-mail pra receber uma via desse documento). Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

**Ao ler os itens abaixo, você deve declarar se foi suficientemente esclarecido(a)**

### **sobre as etapas da pesquisa ao final desse documento.**

1. Esta pesquisa tem por objetivo analisar a relação entre comprometimento com a carreira e saúde psíquica dos docentes da educação básica pública estadual num Município do Sul de Minas Gerais, considerando as seguintes condições de trabalho: forma de ingresso, jornada, descanso, remuneração, plano de carreira e cobranças de metas. O estudo se justifica à medida que constata-se número de adoecimento psíquico progressivo de docentes e bem como na precarização das referidas condições de trabalho, de modo que o objetivo de divulgação de estudos com esta temática estimule o alargamento da discussão e consequentemente a pesquisa da situação dos docentes da educação básica pública em outras unidades da federação, além de instigar o comprometimento institucional do Poder Público a promover a elaboração e implementação de políticas públicas que se atente à saúde psíquica dos docentes da rede pública estadual mineira com a consequente manutenção ou recuperação do comprometimento no trabalho.

2. A sua participação nesta pesquisa consistirá em conceder entrevista semiestruturada à pesquisadora que se realizará preferencialmente pelo aplicativo de videoconferência “Zoom”, “Google Meet” ou a funcionalidade de vídeo chamada do “Whatsapp”. Caso você não possua dispositivo com câmera, poderá haver a entrevista por telefone.

3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos de desconforto com as perguntas formuladas (aspectos que não trazem alguma satisfação); pressão em relação à resposta a ser formulada e esta expor a organização ou lhe comprometer. Para tanto, você deve saber que não haverá qualquer possibilidade de sua identificação como respondente, visto que nem mesmo o município onde estão situadas as escolas será divulgado, bem como a Secretaria de Educação ou escola também não terão acesso ao conteúdo ou a identificação dos respondentes. Além disso, você pode não compreender de forma íntegra alguma pergunta, ou todas as perguntas, para tanto, você tem acesso ao e-mail e telefone da pesquisadora para contato a respeito de qualquer esclarecimento ou retratação que desejar fazer.

3.1 Além disso, há riscos característicos do ambiente virtual, considerando as limitações das tecnologias utilizadas, tais como quedas, falhas, rupturas e instabilidades da rede mundial de internet tanto sua, como do entrevistador. O risco se estende também às limitações para assegurar total confidencialidade, considerando a possibilidade de ataques de



cibercriminosos.

Para minimizar os riscos de ataques indesejados através da internet, a entrevistadora conta com o microcomputador de trabalho formatado, pacote Antivírus ativo, Marca Avast.

Por fim, a entrevistadora compromete a não manter em qualquer registro sobre a entrevista em plataforma virtual, ambiente compartilhado ou nuvem, e fará o download dos dados coletados para dispositivo eletrônico local (pendrive e HD externo), apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou nuvem a fim de preservar o sigilo e proteção de seus dados.

4. Ao participar desse trabalho você contribuirá para a análise da relação entre comprometimento com a carreira e saúde psíquica dos docentes da educação básica pública estadual em Município do Sul de Minas Gerais.

5. Sua participação neste projeto terá a duração de 25 minutos a 50 minutos em média.

6. Você não terá nenhuma despesa por sua participação na pesquisa e deixará de participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerá qualquer prejuízo.

7. Você foi informado e está ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação, no entanto, terá apenas que dispor de dispositivo eletrônico, preferencialmente com câmera e com acesso à internet para participar da entrevista.

8. Será assegurada a sua privacidade, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo(a), será mantido em sigilo. Caso você deseje, poderá ter livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que você queira saber antes, durante e depois da sua participação.

9. Você foi informado(a) que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados da pesquisa, poderão ser publicados/divulgados através de trabalhos acadêmicos ou artigos científicos por profissionais da área.

AUTORIZO ( ) / NÃO AUTORIZO ( ) a coleta de imagens/fotografias/vídeos/som de voz para a presente pesquisa.

10. Você poderá consultar o(a) pesquisador(a) Klaique Andréia Araújo, no seguinte telefone (35 9.9132-2249 – funciona também como whatsapp) ou email klaique@hotmail.com) e/ou o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG\*), com endereço na Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, Alfenas-MG, Cep - 37130-000, Fone: (35) 3701 9153, no e-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e sua participação.

*\*O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG) é um colegiado composto por membros de várias áreas do conhecimento científico da UNIFAL-MG e membros da nossa comunidade, com o dever de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento científico dentro de padrões éticos.*

Eu, \_\_\_\_\_, CPF nº \_\_\_\_\_, declaro ter sido informado (a) e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

\_\_\_\_\_, (\_\_\_\_) de (\_\_\_\_) de (2021).

.....  
 .... (Assinatura do participante da pesquisa)

.....  
 ..  
 (Assinatura do pesquisador responsável / pesquisador participante)

**ANEXO A – Escala de Comprometimento com a carreira – ECC  
(MAGALHÃES, 2013)**

Os itens abaixo são frases que descrevem atitudes e comportamentos em relação à carreira profissional. Gostaríamos de saber qual é o seu grau de concordância com cada uma dessas frases. Dê suas respostas assinalando nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

**1 = Discordo muito**

**2 = Discordo**

**3 = Não concordo nem discordo**

**4 = Concordo**

**5 = Concordo muito**

( ) Minha área de trabalho (minha carreira) é uma parte importante de quem eu sou.

( ) Minha área de trabalho (carreira) tem um grande significado pessoal para mim.

( ) Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta área trabalho (a esta carreira).

( ) Eu estou fortemente identificado com a área de trabalho (carreira) que escolhi.

( ) Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta área (nesta carreira).

( ) Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta área (nesta carreira).

( ) Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta área (carreira).

( ) Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta área (carreira).

( ) Os desgastes associados à minha área de trabalho (à minha carreira) às vezes me parecem grandes demais.

( ) Os problemas que eu encontro nesta área de trabalho (carreira) às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.

( ) Os problemas desta área (carreira) me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.

( ) O desconforto associado à minha área de trabalho (carreira) às vezes me parece muito grande.

**ANEXO B – Questionário de Saúde Geral – QSG12  
(BORGES; ARGOLO, 2002)**

Gostaríamos de saber se você tem tido algumas dificuldades e como tem estado sua saúde nas últimas semanas. Por favor, responda a TODAS as perguntas deste questionário simplesmente sublinhando as respostas que, em sua opinião, mais se aproximam ao que sente ou tem sentido. Lembre que queremos conhecer os problemas recentes e atuais, não os que ocorreram no passado.

**ULTIMAMENTE**

**1- Você tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz ?**

0-Melhor que o de costume      1-Igual ao de costume      2-Menos que o de costume  
3-Muito menos que o de costume

**2- Você tem perdido o sono frequentemente por causa das suas preocupações ?**

0-Não, de modo algum      1-Não mais que o de costume      2-Mais que o de costume  
3-Muito mais que o de costume

**3- Você tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida ?**

0-Mais útil que o de costume      1-Igual ao de costume      2-Menos útil que o de costume  
3-Muito menos que o de costume

**4- Você tem se sentido capaz de tomar decisões ?**

0-Mais que o de costume      1- Igual ao de costume      2-Menos que o de costume  
3-Muito menos que o de costume

**5- Você tem se sentido constantemente esgotado e sob tensão ?**

0-Não, de modo algum      1-Não mais que o de costume      2-Mais que o de costume  
3-Muito mais que o de costume

**6- Você tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades ?**

0-Não, de modo algum      1-Não mais que o de costume      2-Mais que o de costume  
3-Muito mais que o de costume

**7- Você tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia ?**

0-Mais que o de costume      1- Igual ao de costume      2-Menos que o de costume

3-Muito menos que o de costume

**8- Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente ?**

0-Mais capaz que o de costume                      1-Igual ao de costume

2-Menos capaz que o de costume

3-Muito menos capaz que o de costume

**9- Você tem se sentido infeliz e deprimido ?**

0-Não, de modo algum              1-Não mais que o de costume              2-Mais que o de costume

3-Muito mais que o de costume

**10- Você tem perdido a confiança em si mesmo ?**

0-Não, de modo algum              1-Não mais que o de costume              2-Mais que o de costume

3-Muito mais que o de costume

**11- Você tem pensado que é uma pessoa inútil ?**

0-Não, de modo algum              1-Não mais que o de costume              2-Mais que o de costume

3-Muito mais que o de costume

**12- Você se sente razoavelmente feliz, considerando todas as circunstâncias ?**

0-Mais que o de costume              1- Igual ao de              2-Menos que o de costume

3-Muito menos que de costume o de costume

**ANEXO C - Ficha Sociodemográfica aplicada na coleta de dados colhidos no projeto de pesquisa intitulado “Docentes e saúde psíquica no trabalho: desvelando as fontes, os moderadores e as reações ao estresse laboral em escolas públicas”**

**1. Idade:**

- Até 21 anos.  
 De 22 a 30 anos.  
 De 31 a 40 anos.  
 De 41 a 50 anos.  
 De 51 a 60 anos.  
 Acima de 60 anos.

**2. Sexo:**

- Masculino  Feminino

**3. Estado Civil:**

- Casado(a)  Solteiro(a)  
 Divorciado(a)/Separado(a)  Divorciado(a) e vivendo com outra pessoa  
 Vivendo com outra pessoa  Viúvo(a)

**4. Renda**

- de 1 a 3 salários mínimos  
 de 3 a 5 salários mínimos  
 de 5 a 7 salários mínimos  
 de 7 a 9 salários mínimos  
 mais de 9 salários mínimos

**5. Nível de escolaridade**

- Ensino Médio  
 Ensino superior (graduação)  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado

**6. Estuda atualmente? Se sim, favor especificar o nome do curso e também a modalidade (graduação, mestrado, doutorado ou especialização)**

- Sim. Qual? \_\_\_\_\_  Não

**7. Tempo de serviço total, incluindo a atuação em outras profissões:**

\_\_\_\_\_

**8. Tempo total de serviço como Docente: \_\_\_\_\_**

**9. Tempo de serviço como Docente nessa escola:** \_\_\_\_\_

**10. Tipo de vínculo empregatício nessa escola:**

Efetivo     Contratado                       Outro

**11. Níveis de ensino em que trabalha nessa escola (Caso atue em mais de um, assinalar):**

- Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano
- Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano
- Ensino Médio

**12. Carga horária total de trabalho por semana em sala de aula (incluindo todas as escolas em que atua no momento):** \_\_\_\_\_

**13. Número de escolas em que atua no momento (caso atue em mais de uma, assinalar):**

- Escola pública da rede estadual
- Escola pública da rede municipal
- Escola da rede privada de ensino

**14. Níveis de ensino em que trabalha em outras escolas (Caso atue em mais de um, assinalar):**

- Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano
- Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano
- Ensino Médio
- Não atuo em outras escolas