



Motivação e Engajamento docente nos anos iniciais: Entre a Autonomia e a Valorização Profissional

Teacher Motivation and Engagement in the Early Years: Between Autonomy and Professional Recognition

Maria Gorete Corrêa¹

Submetido: 14/10/2025 Aprovado: 10 /12/2025 Publicação: 30/12 /2025

RESUMO

A motivação e o engajamento docente são dimensões essenciais para a construção de um ambiente educacional dinâmico, participativo e eficaz. Quando o professor está motivado, ele tende a desenvolver práticas pedagógicas mais criativas, adaptadas às necessidades dos alunos, além de estabelecer relações mais positivas e empáticas com a turma. Este artigo tem como objetivo analisar os principais fatores que influenciam a motivação e o engajamento dos professores que atuam nos primeiros anos do Ensino Fundamental no Município de Porto Velho _ RO. Como metodologia utilizamos de uma pesquisa de campo através de observação e entrevistas com profissionais da educação lotados em escolas públicas municipais, seguindo de uma análise bibliográfica de caráter e abordagem qualitativa, parte da premissa de que a motivação docente está diretamente relacionada ao reconhecimento, às condições de trabalho, ao apoio institucional e à valorização profissional. O estudo discute as contribuições de autores como Paulo Freire, Libâneo, Tardif, Maslow, Deci e Ryan, entre outros, que abordam a importância da autonomia, do sentido do trabalho e da realização pessoal no exercício docente. Conclui-se que a motivação e o engajamento são dimensões interdependentes que influenciam não apenas o desempenho do professor, mas também a qualidade da educação oferecida.

Palavras-chave: Motivação docente. Engajamento. Prática pedagógica. Valorização. Ensino Fundamental.

ABSTRACT

Teacher motivation and engagement are essential dimensions for building a dynamic, participatory, and effective educational environment. When teachers are motivated, they tend to develop more creative pedagogical practices, adapted to the needs of students, in addition to establishing more positive and empathetic relationships with the class. This article aims to analyze the main factors that influence the motivation and engagement of teachers working in the early years of elementary education in the municipality of Porto Velho, Rondônia. The methodology employed was field research through observation and interviews with education professionals working in municipal public schools, followed by a bibliographical analysis of a qualitative nature and approach, based on the premise that teacher motivation is directly related to recognition, working conditions, institutional support, and professional appreciation. This study discusses the contributions of authors such as Paulo Freire, Libâneo, Tardif, Maslow, Deci, and Ryan, among others, who address the importance of autonomy, meaning in work, and personal fulfillment in teaching. It concludes that motivation and engagement are interdependent dimensions that influence not only teacher performance but also the quality of education offered.

Keywords: Teacher motivation. Engagement. Pedagogical practice. Appreciation. Elementary education.

¹ Mestranda em Ciências da Educação pela Universidad Del Sol ,UNADES. goretecorrea31@gmail.com

1. Introdução

O processo de ensino e aprendizagem depende fortemente do envolvimento e da motivação do professor. A motivação e o engajamento docente são dimensões essenciais para a construção de um ambiente educacional dinâmico, participativo e eficaz. Quando o professor está motivado, ele tende a desenvolver práticas pedagógicas mais criativas, adaptadas às necessidades dos alunos, além de estabelecer relações mais positivas e empáticas com a turma. No contexto dos primeiros anos do Ensino Fundamental, o papel do professor torna-se ainda mais decisivo, pois ele atua diretamente na formação das bases cognitivas e socioemocionais das crianças, influenciando sua aprendizagem futura e seu desenvolvimento integral. Nessa etapa, o educador não apenas transmite conteúdos, mas também contribui para a construção da identidade, valores e habilidades sociais dos estudantes, elementos fundamentais para o sucesso escolar e para a vida em sociedade.

Nesse cenário complexo e desafiador, compreender os fatores que interferem na motivação e no engajamento docente é fundamental para a melhoria da qualidade educacional. A partir dessa compreensão, é possível implementar estratégias e políticas públicas eficazes que promovam a valorização profissional, ofereçam suporte adequado e garantam condições de trabalho desenvolvidas para os professores. Além disso, a análise do engajamento docente permite identificar obstáculos e potencialidades no cotidiano escolar, favorecendo a criação de ambientes que favoreçam a aprendizagem ativa e o desenvolvimento pleno dos alunos.

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo analisar os fatores que influenciam a motivação e o engajamento de professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental. Tendo como finalidade buscar identificar os principais fatores internos e externos que impactam a motivação docente, discutir a relação entre condições de trabalho e engajamento profissional bem como propor reflexões sobre políticas de valorização docente.

Como metodologia, optamos por uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo tendo como base teórica Deci & Ryan, 2000; Libâneo, 2012; Tardif 2014 e Huberman 1995. A escolha do referencial teórico não foi realizada de forma aleatória; obedece à necessidade de compreender a docência como uma prática multidimensional, influenciada por fatores que vão desde as condições materiais de trabalho até as dimensões subjetivas e simbólicas inerentes ao ofício de educar. Para tanto, esta revisão está organizada em três eixos centrais, que dialogam entre si e compõem um quadro analítico abrangente:

1. **A motivação na prática docente:** Aborda as teorias motivacionais, da Hierarquia de Necessidades de Maslow à Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan, passando pela

visão freireana do ensino como um ato político e ético. Este eixo busca compreender as forças internas que impulsionam o professor.

2. **O engajamento e a participação do professor:** Foca na qualidade do envolvimento profissional, explorando como a autonomia, a competência percebida e os relacionamentos no ambiente escolar (Deci & Ryan, 2000) se conjugam com uma postura crítica e reflexiva sobre a prática (Libâneo, 2012) para promover um comprometimento genuíno.
3. **Fatores internos e externos que influenciam a motivação e o engajamento:** Examina a interação entre o universo pessoal do professor (suas crenças, valores e estágio de carreira) e o contexto externo (condições de trabalho, políticas educacionais, cultura escolar), com base em contribuições de Tardif (2014) e Huberman (1995).

Utilizamos também de uma pesquisa de campo através da observação feita com profissionais lotados em escolas públicas municipais do município de Porto Velho – RO entre o segundo semestre de 2024 e o primeiro semestre de 2025.

O estudo chegou à conclusão que estudar a motivação e o engajamento dos professores nos primeiros anos do Ensino Fundamental é um passo decisivo para a construção de uma educação de excelência, capaz de transformar realidades e promover a equidade social.

2. Desenvolvimento

O cenário educacional contemporâneo tem sido marcado por desafios complexos que impactam diretamente o desempenho docente no ensino fundamental. Notoriamente a crescente desvalorização da profissão, evidenciada por dificuldades, condições de trabalho precárias e falta de reconhecimento social, tem gerado desmotivação entre os profissionais da educação. Ademais, a sobrecarga de atividades extraclasse, aliada à formação continuada insuficiente, dificultou o planejamento de práticas pedagógicas inovadoras e comprometidas com a qualidade da aprendizagem. Esses fatores refletiram uma realidade extremamente preocupante, na qual o professor precisa lidar com múltiplas demandas, muitas vezes sem o suporte adequado para desenvolver um trabalho eficaz, que de acordo com Nogueira 2012:

[...] sobrecarga de trabalho, grande número de alunos em sala de aula, ausência de materiais para as aulas, dificuldade para efetivar as propostas oficiais por falta de apoio institucional, pequeno reconhecimento profissional, além da dificuldade para efetivar as atividades planejadas e do descontentamento com a própria forma de atuação. (Nogueira 2012, p. 1238)

O déficit de infraestrutura escolar, aliado à ausência de apoio especializado, compromete a qualidade do ensino e dificulta a efetivação de práticas que atendem às diversidades sociais, culturais e cognitivas presentes no ambiente escolar.

Paralelamente, a desigualdade de acesso à internet e aos dispositivos eletrônicos por parte de muitos estudantes expõe a disparidade educacional existente no país, agravando as dificuldades de ensino-aprendizagem. Assim, o docente se depara com o desafio de equilibrar práticas tradicionais com o uso eficiente de ferramentas digitais, em um contexto de profundas desigualdades estruturais. Santos 2024, afirma que a realidade brasileira está bem longe de ser igualitária:

As tecnologias educacionais vêm demonstrando ser uma das principais soluções para a situação que vivenciamos, sendo perceptivo o seu potencial de inovação na maneira pela qual desenvolvemos nossos planejamentos e métodos educacionais, assim como sua aplicação em sala de aula. Contudo, a realidade brasileira está bem longe de ser igualitária (Santos 2024, p. 37).

Diante dessa realidade, os professores se sentem desprotegidos e desprestigiados, isso impacta diretamente sua motivação e engajamento, refletindo na qualidade do ensino que oferecem aos alunos. Essa situação gera estresse e pode levar os docentes a se sentirem sobrecarregados e impotentes, afetando sua capacidade de se dedicar integralmente ao processo de ensino-aprendizagem.

2.1. A motivação na prática docente

A motivação é um elemento fundamental para o desempenho profissional em qualquer área, e no magistério ela assume um papel ainda mais relevante e complexo. De acordo com Maslow (1954), a motivação está diretamente relacionada à satisfação das necessidades humanas, que varia desde as necessidades fisiológicas básicas até as mais elevadas de autorrealização.

Para Moraes e Varela (2007, p.9) “a motivação é energia para a aprendizagem, o convívio social, os afetos, o exercício das capacidades gerais do cérebro, da superação, da participação, da conquista, da defesa, entre outros”.

Burochovitch e Bzuneck (2004, p. 37), afirmam que a motivação pode ser intrínseca ou extrínseca; sendo que a motivação intrínseca é aquele tipo de motivação que vem do interior do ser, ou seja, o indivíduo tem um motivo interno, então ele busca meios para satisfazer a necessidade que sente. A motivação intrínseca é baseada no interesse pessoal do educando e se destaca pela autonomia e autocontrole da criança, este ao buscar o conhecimento o faz de forma a satisfazer sua curiosidade e suas necessidades de absorção de novos conhecimentos.

No contexto da docência, essa motivação se manifesta por meio do reconhecimento do trabalho do professor, das oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, e da percepção de que sua atuação possui um propósito e sentido profundo.

Em se tratando da importância da motivação, a pirâmide de Maslow retrata características importantes no indivíduo, contemplando o seu todo e é bem relevante sua aplicabilidade na vida escolar do aluno, pois, a motivação é um tema bem evidente neste contexto, onde muitos professores estão buscando a cada dia superar barreiras ao não aprendizado de seus alunos. Motivar o aluno é estimular competências que já se encontram em seu interior, porém ele mesmo ainda não se apropriou dos conhecimentos que possui.

Além disso, Freire (1996) enfatiza que ensinar é um ato que envolve amor e coragem, exigindo do educador um compromisso ético e político com a transformação social. Dessa forma, a motivação docente não se limita apenas à esfera individual, mas está interligada em um contexto maior, no qual o educador é agente ativo na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Para Pimenta (2012), a motivação do professor está ancorada na “identidade docente”, construída a partir de saberes experienciais e da reflexão sobre a prática.

A partir dessa percepção de que a motivação está correlacionada a diferentes questões retoma-se a ideia de que o docente também é um ser, com uma história de vida e de aprendizagens anteriores, fatores esses que se faz presente também no ambiente escolar e que podem entrar em conflito ou não com os novos conceitos de educação. Todo esse movimento, poderá ou não incentivar o aluno a construir seus novos conhecimentos, modificando ou perpetuando os valores que já traz consigo como currículo oculto do seu saber.

2.2. O engajamento e a participação do professor

O engajamento docente refere-se ao envolvimento afetivo, cognitivo e comportamental do professor em relação à sua profissão e ao processo de ensino-aprendizagem. Conforme Deci e Ryan (2000), esse engajamento se desenvolve quando o professor percebe autonomia para exercer sua função, sente-se competente nas atividades que realizam e estabelecem vínculos importantes no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o engajamento vai além do cumprimento das tarefas, integrando sentimentos de pertencimento e motivação intrínseca.

Libâneo (2012) destaca que o professor engajado é aquele que reflete criticamente sobre sua prática pedagógica e participa de forma ativa e consciente na construção do projeto pedagógico da escola, assumindo seu papel como agente transformador da realidade social e educacional. Esse compromisso crítico e participativo fortalece não apenas a aprendizagem dos alunos, mas também contribui para a melhoria contínua do ambiente escolar.

O engajamento e a participação do professor na escola são extremamente necessários para o sucesso do aprendizado, são ações que destacam o seu envolvimento ativo, sentimento de pertencimento e colaboração nas decisões, impulsionados por boas condições de trabalho, valorização, formação continuada. Para isso, subentende-se que a escola conta com uma liderança que ouve e propicia uma gestão participativa que cria um ambiente favorável, combatendo a sobrecarga e promovendo a inovação e autonomia, pois professores motivados e engajados refletem diretamente na motivação e desempenho dos alunos.

Conforme afirma Nóvoa (2019), “o engajamento docente é condição sine qua non para a inovação educativa”. O professor precisa ver o benefício e a razão por trás das ações, não apenas cumprir tarefas por obrigação, sentindo-se parte da construção. O trabalho docente apresenta algumas particularidades ligadas ao reconhecimento social da profissão, uma vez que assume a missão de formar cidadãos críticos que sejam capazes de intervir no contexto social do qual fazem parte (FRAGA, 2007).

De acordo com Siqueira et al., 2014; as pessoas engajadas no seu ambiente de trabalho, são aquelas que colocam mais esforços no seu trabalho, porque além de se identificarem com o trabalho exercido, elas são capazes de produzir resultados positivos para o seu próprio desenvolvimento e crescimento, bem como trazem resultados positivos para a organização. Nesse sentido, é notório que o engajamento profissional na docência estimula e favorecem o bem-estar dos professores ao realizar as tarefas do trabalho e sentem-se revigorados, dispostos e focados no trabalho.

2.3. Fatores internos e externos que influenciam a motivação e o engajamento

“Para a maioria das teorias, o processo motivacional está dirigido para metas ou necessidades [...]. As metas podem ser positivas [...] como podem ser negativas [...]. As necessidades são carências ou deficiências que a pessoa experimenta [...]” (Chiavenato, 2010, p. 244).

Dessa forma, compreende-se que o indivíduo encontra motivação em situações que envolvem estímulos ou a busca por atender a um desejo ou necessidade. O desfecho desse processo resulta na conquista da satisfação ou na sua ausência. Bergamini (2013, p.85).

Diversos fatores influenciam o comportamento motivacional do professor, abrangendo tanto aspectos internos quanto externos. Entre os fatores internos, destacam-se as crenças pessoais, os valores, a identidade profissional e as expectativas relacionadas ao papel docente, que moldam a forma como o educador se relaciona com sua prática e com os desafios da profissão que de acordo com Tomaz 2025:

Os docentes que refletem criticamente sobre sua prática revelam maior capacidade de promover transformações significativas no processo de ensino-aprendizagem. Nesse sentido, a educação permanente fortalece a habilidade dos professores de analisar e adequar suas metodologias, favorecendo a melhoria contínua da qualidade do ensino (Tomaz 2025, p. 88).

No que diz respeito aos fatores externos, são fundamentais as condições de trabalho, as remunerações, o apoio institucional, o reconhecimento social e o ambiente escolar como um todo. No entanto, os constantes desafios impostos às instituições de ensino, torna-se imprescindível a atualização permanente dos saberes e das práticas pedagógicas. “Somente por meio do compromisso contínuo com a formação é possível aos professores acompanhar as transformações educacionais, aprimorar suas competências e assegurar uma oferta de ensino de qualidade” (Tomaz 2025, p. 89)

Tardif (2014) ressalta que a motivação do professor está intimamente ligada às relações interpessoais estabelecidas no contexto escolar e à cultura organizacional que rege a instituição. Por sua vez, Huberman (1995) apresenta o ciclo de vida profissional do professor, evidenciando que a motivação varia ao longo das diferentes fases da carreira, refletindo as mudanças nos desafios, nas expectativas e nas experiências acumuladas ao longo do tempo. Dessa forma, compreender essas influências é essencial para promover estratégias que favoreçam a motivação contínua e sustentada dos docentes.

Nesse contexto, evidenciamos a relevância da formação continuada como um processo permanente e essencial para a prática docente, que segundo Manoel e Caruso (2025):

Formação continuada de professores é imprescindível para a melhoria da qualidade educacional... Essa formação não deve ser enxergada como um mero complemento à formação inicial, e sim, como um processo contínuo e dinâmico que possibilita aos educadores atualizarem e aprofundarem seus conhecimentos, refletirem sobre suas práticas e desenvolverem novas competências (MANOEL E CARUSO, 2025 p. 4)

Nesse sentido, a formação continuada configura-se não apenas como requisito, mas como direito e necessidade que sustenta a qualidade educacional. Uma das principais contribuições da formação continuada está relacionado à valorização docente (Tomaz 2025).

Motivação é o impulso inicial para agir, enquanto engajamento é um comprometimento mais profundo e duradouro, baseado em propósito, identificação e conexão emocional com o ambiente de trabalho, gerando proatividade e satisfação contínua, mesmo sem recompensas externas. Para fomentar ambos, é crucial definir metas claras, reconhecer e desenvolver os colaboradores, garantir autonomia e um ambiente com bom relacionamento, conectando o trabalho individual à missão maior da organização, o que impulsiona produtividade e bem-estar.

Toda via, compreendemos que o papel da gestão escolar para incentivar os professores envolve criar um ambiente de apoio e valorização, oferecendo formação continuada, promovendo a colaboração, investindo em infraestrutura e tecnologia, reconhecendo o trabalho desenvolvido por esses docentes, garantindo bem-estar, e mantendo uma comunicação aberta para ouvir demandas dos mesmos e feedbacks, facilitando o dia a dia e o desenvolvimento profissional para realmente obter um ensino de qualidade.

3. Metodologia

Este estudo fundamenta-se em uma pesquisa de caráter bibliográfico, de abordagem qualitativa. A metodologia de pesquisa bibliográfica, segundo Marconi e Lakatos (2017), consiste na análise de obras, artigos científicos e documentos que tratam do tema em estudo. O método qualitativo foi adotado por permitir uma compreensão mais profunda das relações subjetivas e simbólicas envolvidas na motivação e engajamento docente.

Foram consultadas bases de dados como SciELO, CAPES Periódicos e Google Acadêmico, utilizando os descritores: “motivação docente”, “engajamento”, “anos iniciais”, “valorização profissional”. Foram selecionados artigos publicados entre 2000 e 2024, priorizando estudos nacionais e autores clássicos da Educação, Psicologia e Gestão Educacional.

Utilizamos também de uma pesquisa de campo através da observação feita com profissionais lotados em escolas públicas municipais do município de Porto Velho – RO entre o segundo semestre de 2024 e o primeiro semestre de 2025. Dentro dessas observações estabelecemos diálogos com esses profissionais de educação em diversos aspectos metodológicos com o objetivo de inclui-los de forma participativa nesse processo de entendimento da realidade vivenciada pela categoria e contrastar as informações bibliográficas com os conteúdos extraídos empiricamente do diálogo estabelecido entre esses profissionais.

A análise seguiu os princípios da análise temática, conforme proposto por Bardin (2011), organizando os conteúdos em eixos temáticos como: fatores motivacionais, condições de trabalho, políticas públicas e formação docente.

4. Discussão e análise crítica

A partir da revisão teórica, fica evidente que a motivação e o engajamento dos professores são influenciados não apenas por aspectos individuais, mas também por condições estruturais e organizacionais do ambiente escolar. O professor motivado é aquele que confirma

um sentido profundo em seu trabalho, sente-se valorizado e conta com o apoio eficaz da gestão da escola. Em contrapartida, a ausência de valorização, a sobrecarga excessiva de tarefas e a falta de políticas públicas ou institucionais de incentivo podem resultar em desmotivação, desgaste emocional e consequente distanciamento afetivo do ambiente escolar.

A teoria da autodeterminação, proposta por Deci e Ryan (2000), destaca que a motivação intrínseca – fundamentada no prazer de ensinar e no desejo genuíno de contribuir para o desenvolvimento dos alunos – é uma forma de motivação que mais favorece o engajamento atraente e a permanência do professor na carreira. Essa abordagem reforça a importância de criar condições que promovam a autonomia, a competência e o sentimento de pertencimento dos educadores para alcançar uma educação de qualidade.

O diálogo estabelecido com os profissionais através da observação feita nas escolas públicas do município de Porto Velho – RO, evidenciou a grande insatisfação com o poder público correlacionados as questões da valorização profissional, condições de trabalho e situações precárias dentro das instituições, questões relacionadas a infraestrutura e tecnológicas.

Sobre a educação continuada ou formação de professores, em sua maioria relatavam sobre as questões das temáticas oferecidas nessas formações, nem sempre contemplavam a realidade vividas pela categoria, se tornando assim sem relevância para as práticas docentes dos mesmos e desestimuladora, fazendo com que muitos não concluíssem ou dessa importância.

Além disso, é preciso considerar que a desvalorização salarial e a precarização das condições de trabalho, comuns em muitas redes públicas, impactam diretamente a autoestima e a motivação docente. Como afirma Gatti (2019), “a desprofissionalização do magistério é um dos maiores obstáculos para a qualidade da educação básica”. Nesse sentido, políticas de formação continuada, planos de carreira atrativos e ambientes escolares colaborativos são fundamentais para reverter esse cenário.

5. Considerações finais

A motivação e o engajamento dos professores do Ensino Fundamental são pilares essenciais para o fortalecimento e a qualidade da educação básica. Este estudo evidenciou que esses elementos estão profundamente interligados à valorização profissional, ao reconhecimento social, às condições adequadas de trabalho e ao significado que o docente atribui à sua prática pedagógica.

Dessa forma, torna-se necessário que as políticas educacionais priorizem a implementação de estratégias efetivas para a formação continuada, o apoio institucional consistente e a valorização da carreira docente. Tais medidas não apenas promovem o desenvolvimento integral

do educador, mas também impactam diretamente o sucesso do processo educativo, contribuindo para a construção de ambientes escolares mais motivadores, inclusivos e eficazes.

A análise de moderação evidenciou que os conflitos existentes dentro do ambiente escolar moderam a relação entre satisfação e engajamento. Foi observado que professores que percebem níveis maiores de conflito tendem a ver o seu trabalho como menos satisfatório e sentem-se menos engajados, principalmente na natureza do trabalho. Contudo, percebe-se uma limitação na exploração dos conflitos existentes dentro do espaço escolar, já que estes podem proporcionar sensações diferentes dentro das organizações.

Sugere-se, para estudos futuros, a realização de pesquisas empíricas e científicas, que possam aprofundar a relação entre motivação docente e desempenho discente, bem como a análise de programas de incentivo já implementados em redes de ensino e mediação de conflitos dentro do espaço educacional.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2013.

BZUNECK, J. A. **As crenças de auto eficácia dos professores**. In: F.F. Sisto, G. de Oliveira, & L. D. T. Fini (Orgs). Leituras de psicologia para formação de professores. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: Plenum, 2000.

FREIRE, P. Pedagogia da Autonomia: **Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GATTI, B. A. **Formação de professores e carreira: problemas e movimentos de renovação**. Campinas: Autores Associados, 2019.

HUBERMAN, M. **O ciclo de vida profissional dos professores**. Porto: Porto Editora, 1995.
LIBÂNEO, J. C. **Didática**. São Paulo: Cortez, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row, 1954.

MORAES, Carolina Roberta; VARELA, Simone. **Motivação do Aluno Durante o Processo.** Revista Eletrônica de Educação. Ano I, No. 01, ago. / dez. 2007. Disponível em: https://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/educacao/Artigo_06.pdf. Acesso em 10 dez.2025. de Ensino-Aprendizagem.

NÓVOA, A. **Professores: imagens do futuro presente.** Lisboa: Educa, 2019.
NOGUEIRA, A. L. H. **Concepções de "trabalho docente":** as condições concretas e os discursos das prescrições oficiais. Educação & Sociedade, v. 33, n. 121, p. 1115-1131, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/86Qx3cgnwbWGzgW7LMFdxQ/>. Acesso em: 30 maio 2025.

PIMENTA, S. G. **Formação de professores: identidade e saberes da docência.** In: PIMENTA, S. G. (Org.). Saberes pedagógicos e atividade docente. São Paulo: Cortez, 2012.

SANTOS, Antonio Fernando. **Os impactos da COVID-19 nos processos de ensino – aprendizagem:** uma pesquisa resultante do período pandêmico dos anos letivos 2021 / 2022 / 2023 no Colégio Estadual 24 de outubro no município de Aracajú – SE. Tese (Doutorado). Revena - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem, [S. l.], v. 9, 2024. Disponível em: <https://revena.emnuvens.com.br/revista/article/view/248>. Acesso em: 10 dez. 2025.

SIQUEIRA, M. M. M; MARTINS, M. F.; ORENGO, V.; SOUZA, W. **Engajamento no trabalho.** In: SIQUEIRA, M. M. (Org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, v. 1, p. 148-155, 2014.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** Petrópolis: Vozes, 2014.

TOMAZ, Marlene. **Formação continuada e práticas pedagógicas:** um estudo sobre sua relação com a qualidade do ensino. Revena - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem, [S. l.], v. 13, p. 85–96, 2025. Disponível em: <https://revena.emnuvens.com.br/revista/article/view/466>. Acesso em: 17 dez. 2025.