UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

ÉRICA NAYARA PAULINO MELO

O ABANDONO DA PROFISSÃO DOCENTE NA SEEDF: AS RAZÕES, O GRAU DE SATISFAÇÃO E A ATUAL OCUPAÇÃO DOS EX-PROFESSORES

BRASÍLIA
2021

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

ÉRICA NAYARA PAULINO MELO

O ABANDONO DA PROFISSÃO DOCENTE NA SEEDF: AS RAZÕES, O GRAU DE SATISFAÇÃO E A ATUAL OCUPAÇÃO DOS EX-PROFESSORES

Trabalho Final de Curso apresentado à Banca Examinadora da Universidade de Brasília, como requisito à obtenção do título de Licenciada do Curso de Pedagogia, sob orientação da Professora Drª Nathalia Cassettari.

BRASÍLIA
2021

ÉRICA NAYARA PAULINO MELO

O ABANDONO DA PROFISSÃO DOCENTE NA SEEDF: AS RAZÕES, SATISFAÇÃO E ATUAL OCUPAÇÃO DOS EX-PROFESSORES

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora Dra. Nathalia Cassettari
Faculdade de Educação da Universidade de Brasília
(Orientadora)

Professora Dra. Kátia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro da Silva
da Universidade de Brasília
(Membro Titular)

Professora Dra Shirleide Pereira da Silva Cruz
da Universidade de Brasília
(Membro Titular)

Professora Dra. Mônica Maria de Azevedo
da Universidade de Brasília
(Membro Suplente)

Data da aprovação: 07/05/2021

BRASÍLIA
2021

AGRADECIMENTOS

Quando agradeço revivo as emoções que marcaram as situações de gratidão e renovo as esperanças de que novos e gratos momentos serão vividos.

Agradeço aos meus pais Wanderley Chaves Melo e Conceição Paulino Melo por esse amor incondicional, pela dedicação ao meu futuro e à minha educação. Agradeço às minhas irmãs Karine, Larissa e Patrícia por compartilharem comigo de uma infância tão rica e feliz, por termos sentado naquele banco verde e aprendido juntas... Agradeço a vocês, menininhas, por serem pessoas amorosas, determinadas e sábias.

Agradeço à professora Nathalia Cassettari, minha orientadora, que conduziu meu olhar sobre o abandono da profissão docente com criticidade, simplicidade e, sobretudo, estimulando o meu potencial. Agradeço pela trajetória de descobertas e aprendizagens.

Agradeço à Aline Cras, minha psicóloga, por me auxiliar a me conhecer mais e, principalmente, por me ensinar sobre o valor da gratidão.

Agradeço à professora Kátia Curado, que com entusiasmo contagiante me ensinou sobre educação e práxis docente; à professora Shirleide Cruz, por me aconselhar quando eu expressei minhas dúvidas sobre a profissão docente e me ajudar a desenvolver sentidos sobre minha identidade docente; à professora Solange Amato, que sempre enfatizou a importância de eu ser responsável com o aprendizado dos meus futuros alunos; à professora Deise Rocha, que em muitos momentos compartilhados me inspirou sendo uma docente dedicada, coerente e crítica.

Agradeço às minhas amigas Camila Santos, Rosilene Xavier e Giordani Carvalho por colorirem essa graduação com bons momentos, conversas, risadas e aprendizagens. Ademais, vocês me marcaram com experiências que extrapolam o âmbito acadêmico e projetam-se na minha forma de ser e estar no mundo.

Agradeço aos colegas de orientação, especialmente à Adriana Mitiko e à Fabrícia Estevão que com minuciosa dedicação me auxiliaram na tarefa de fazer esse trabalho final e pela evidente alegria quando dos meus êxitos e descobertas. Às colegas de pesquisa Bianca Monteiro e Emanoela Galvão pelas descobertas da escrita acadêmica.

Agradeço a todos os profissionais da Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS), especialmente à Simone e ao Pedro por terem possibilitado minha permanência na UnB.

Agradeço ao Ronaldo, meu companheiro, por ter me conduzido à Pedagogia expandindo, assim, minhas perspectivas formativas.

A consciência do mundo e a consciência de si como ser inacabado necessariamente inscrevem o ser consciente de sua inconclusão num permanente movimento de busca...

É nesse sentido que para mulheres e homens, estar no mundo necessariamente significa estar com o mundo e com os outros.

Estar no mundo sem fazer história, sem por ela ser feito, sem fazer cultura, sem "tratar" sua própria presença no mundo, sem sonhar (...) sem assombro em face do mistério, sem aprender, sem ensinar, sem ideias de formação, sem politizar não é possível.

Paulo Freire, 2000, p. 64

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é um recorte da pesquisa "Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração" e tem como objetivo geral verificar as circunstâncias que motivaram o abandono, o grau de satisfação após o abandono e a ocupação atual dos professores que se desligaram da SEEDF entre os anos de 2007 e 2017. Em vistas disso, metodologicamente, optou-se por dividir esta pesquisa em duas etapas: revisão bibliográfica em língua portuguesa sobre o tema abandono da profissão docente, tabulação e análise de três questões de questionário aplicado a esses professores. Importante elucidar que essas três questões foram selecionadas dentre as 13 perguntas do questionário, pelo interesse em entender melhor as problemáticas que envolvem a profissão docente a partir das experiências que os respondentes relataram. O estudo das três questões poderá possibilitar uma maior compreensão desse fenômeno e contribuir para o estabelecimento de medidas que tornem a carreira do magistério público do Distrito Federal mais atrativa e, portanto, menos suscetível ao abandono. A partir dos dados coletados, foi possível concluir que a oportunidade de ingressar em outro cargo público com condições de trabalho mais atrativas em relação à remuneração e ao plano de carreira somou-se a insatisfação com as condições de trabalho na SEEDF e gerou o abandono. Desse modo, a maioria dos respondentes passou a atuar em outros cargos públicos em áreas variadas e, inclusive, em instituições educacionais na educação básica e no ensino superior.

Palavras-chave: Abandono da Profissão Docente. Exoneração Docente. SEEDF.

ABSTRACT

The present paper derive from the research "Why do teachers leave the Federal District's Schools? A study on requests for resignation" and it aims to verify the circumstances that motivated teacher's resignation, the degree of satisfaction after they left the school district and the current occupation of the teachers who have resigned between 2007 and 2017. As regards to methodology the research was divided in the following stages: bibliographic review on teacher attrition and analysis of three of the questions that were part of a questionnaire applied to those teachers. From the data collected, it was possible to conclude that the opportunity to join another public office with better working conditions as well as better salary and career plan added to dissatisfactions towards SEEDF and motivated the resignation. Most of the respondents started to work in other public offices in different areas, including educational institutions.

Keywords: Teacher Attrition. Teacher resignation. SEEDF.

LISTA DE SIGLAS

ADASA-DF – Agência Reguladora de Águas do DF
AGU – Advocacia Geral da União
ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações
ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação
BRB – Banco de Brasília
CAESB – Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBM-DF – Corpo de Bombeiros Militar do DF
CD – Câmara dos Deputados
CIL – Centro Interescolar de Línguas
CMB – Colégio Militar de Brasília
CNEC – Campanha Nacional de Escolas da Comunidade
CORREIOS – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
CRE – Coordenação Regional de Ensino
DETRAN – Departamento de Trânsito do DF
DDS – Diretoria de Desenvolvimento Social
DF – Distrito Federal
EAPE – Subsecretaria de Formação Continuada dos Profissionais da Educação
EB – Exército Brasileiro
EBTT – Ensino Básico Técnico e Tecnológico
EJA – Educação de Jovens e Adultos
EMATER-DF – Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do DF
EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
ETB – Escola Técnica de Brasília
FAP-DF – Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal
FE – Faculdade de Educação
FEF – Faculdade de Educação Física
FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
GAA – Gratificação de Atividade de Alfabetização
GADEED – Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Ensino Diferenciado

GADERL – Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Restrição e Privação de Liberdade

GAEE – Gratificação de Atividade de Ensino Especial

GAPED – Gratificação de Atividade Pedagógica

GASE – Gratificação de Atividade de Suporte Educacional

GAZR – Gratificação de Atividade em Zona Rural

GDF – Governo do Distrito Federal

GEPFAPE – Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Formação e Atuação de Professores/Pedagogos

GTI – Gratificação de Tempo Integral

IBRAM -DF – Instituto Brasília Ambiental

IES – Instituição de Ensino Superior

IF – Institutos Federais de Educação

IFB – Instituto Federal de Brasília

IFG – Instituto Federal de Goiás

INEP – Instituto de Pesquisas Anísio Teixeira

IPHAN – Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico

LDBN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MPDFT – Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

MDR – Ministério do Desenvolvimento Regional

MPU – Ministério Público da União

OSTNCS – Orquestra Sinfônica do Teatro Nacional Cláudio Santoro

PCDF – Polícia Civil do Distrito Federal

PPP – Projeto Políticos Pedagógicos

PROIC – Programa de Iniciação Científica

RFB – Receita Federal do Brasil

RIUNB - Repositório Institucional da UnB Ministério

SARESP – Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo

SEAGRI – Secretaria de Estado de Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural

SEDES – Secretaria de Desenvolvimento Social

SEDUC-GO – Secretaria de Educação do Estado de Goiás

SEDUH – Secretaria de Direitos Humanos

SEEDF – Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal

SEJUS-DF – Secretaria de Justiça e Cidadania

SEMED-TO – Secretaria Municipal de Educação do Tocantins

SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados

SES-DF – Secretaria de Estado de Saúde do DF

SF – Senado Federal

SINPRO – Sindicato dos Professores do Distrito Federal

SSP-DF – Secretaria de Estado de Segurança Pública do DF

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

SUDECO – Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste

SUGEP – Subsecretaria de Gestão de Pessoas

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TI – Tecnologia da Informação

TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

TRE-ES – Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo

UFAL – Universidade Federal de Alagoas

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UFPI – Universidade Federal do Piauí

UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

MEMORIAL **13**
INTRODUÇÃO **17**
CAPÍTULO 1: REFERENCIAL TEÓRICO **27**
1.1 O abandono da profissão docente do Distrito Federal 32
CAPÍTULO 2: AS CIRCUNSTÂNCIAS QUE LEVARAM OS PROFESSORES A ABANDONAREM A REDE **37**
2.1 Categoria Motivos pessoais e particulares 41
2.2 Categoria Outro emprego 47
2.3 Categoria Condições de trabalho 50
CAPÍTULO 3: O GRAU DE SATISFAÇÃO COM A SAÍDA DA REDE **61**
CAPÍTULO 4: OCUPAÇÃO LABORAL ATUAL **67**
4.1 Categoria Cargo: área de atuação, função e local 67
4.2 Categoria Educação 71
CONSIDERAÇÕES FINAIS **74**
PERSPECTIVAS FUTURAS **79**
APÊNDICES **82**
Apêndice 1 – Questionário 83
Apêndice 2 – Protocolo orientador das ligações 86
Apêndice 3 – Modelo de e-mail enviado 87
ANEXOS **88**
Anexo 1 – Respostas coletadas na questão 8 89
Anexo 2 – Respostas coletadas na questão 10 103
Anexo 3 – Respostas coletadas na questão 12 113

MEMORIAL

Os meus pais sempre valorizaram os estudos, minhas irmãs e eu éramos incentivadas a sermos boas alunas, dedicadas e focadas na escola. Eles expressavam muita felicidade com minhas novas descobertas, da alfabetização ao ensino médio, esse entusiasmo somava-se aos relatos que contextualizavam infâncias marcadas pela pobreza, trabalho e acesso precário à educação.

Apesar das dificuldades outrora enfrentadas, ambos descreviam orgulhosos seus êxitos escolares: pai leu mais de 200 livros da biblioteca municipal de Capim Branco (MG), minha cidade natal, e é excelente em raciocínio lógico e matemática; mãe era muito elogiada por falar bem, ser dedicada nos estudos e ter bom desempenho em disciplinas como português, artes e inglês.

Junto a isso, mãe estava sempre atenta ao meu rendimento escolar, aos meus cadernos e demais materiais, às avaliações das professoras; ao longo de toda a minha trajetória escolar, até mesmo durante o ensino médio, ela participava de todas as reuniões escolares e fazia questão de receber os boletins pessoalmente. Tudo isso fez crescer em mim a vontade de aprender cada vez mais.

Tamanha dedicação possibilitou que em 2012 eu concluísse o ensino médio, fato que me fez ser a primeira mulher das minhas famílias paterna e materna a completar todas as etapas da educação básica no tempo regular. Após a conclusão desse trajeto escolar, meu foco se direcionou para o ingresso no ensino superior.

Durante alguns anos estudei livremente temas relativos ao racismo, filosofia e sociologia, dessa forma, comecei a me identificar com as pautas do movimento negro, a perceber-me como mulher negra e a buscar conhecimentos acerca do espaço que ocupo na sociedade. No decorrer desse afloramento político e social, iniciei um relacionamento e mudei-me para Brasília.

Diante de um contexto completamente diferente, continuei a estudar fora de ambientes formais e vivenciei experiências enriquecedoras. Em 2016 eu já havia passado sido aprovada em processos seletivos de faculdades particulares, mas meu objetivo era ingressar na Universidade de Brasília - UnB. Ronaldo foi extremamente importante naquele momento, pois foi ele quem me falou sobre as possibilidades da Pedagogia.

No primeiro semestre de 2017 eu ingressei na UnB, o que representou o início da concretização do sonho de ser graduada e seguir uma carreira acadêmica. Eu

ingressei no curso muito resistente a ideia de me tornar uma professora, eu queria me preparar para atuar em ambientes não escolares e de mobilização política. Esse sentimento decorria de uma percepção muito negativa em relação à valorização dos professores tanto por parte dos alunos, quanto da sociedade, pois nas escolas em que estudei os professores eram bastante desvalorizados e não tinham o *status* social que eu gostaria de ter.

Então, os dois primeiros semestres do curso foram muito inquietantes para mim, pois por um lado a maioria esmagadora das colegas de curso queria ser professora, por outro as professoras universitárias focavam nessa perspectiva de atuação. Então, eu me sentia feliz e triste ao mesmo tempo. Feliz por estar fazendo a graduação na UnB e triste porque não me identificava com o curso.

Esses sentimentos contraditórios foram aplacados pela experiência em duas disciplinas ministradas pelas professoras Kátia Curado e Rosangela Correa. A professora Kátia me ensinou o que era educação, a sua função política e social, o que me fez perceber que era um campo de atuação que mobilizava meu interesse. A professora Rosangela aguçou o meu olhar para a diversidade e me tornou mais responsável diante da tarefa de aprender.

Entretanto, foi só no segundo semestre que eu realmente decidi que iria continuar no curso. Na disciplina de Projeto 2, ministrada pela professora Shirleide Cruz eu participei de muitas discussões sobre a profissão docente e as áreas de atuação do profissional em Pedagogia. Essa professora levou convidados de áreas diferentes e o meu horizonte de atuação se expandiu! Cabe enfatizar que eu ainda tinha muita resistência à ideia de ser professora.

No decorrer dos semestres, participei de muitas atividades importantes para o desenvolvimento das minhas concepções sobre a profissão docente e o papel do professor, destacando-se o ingresso no Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Formação e Atuação de Professores/Pedagogos (GEPFAPe), a participação no projeto de extensão "Círculos Formativos com Professores Iniciantes/Ingressantes" e em pesquisas de iniciação científica sobre o estágio supervisionado, o ciclo de carreira docente e a exoneração de professores da SEEDF. Outra experiência marcante foi a filiação à Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), momento em que a professora Deise Rocha foi importante para que eu construísse um senso de coletividade e de mobilização política.

Essas experiências me auxiliaram a entender a profissão sob várias perspectivas, das quais a que mais me impactou foi o estudo da práxis docente ocorrido no citado projeto de extensão (Projeto 3) e no estágio supervisionado (Projeto 4.1). Eu só quis ser professora quando estudei a práxis docente. Foi nesse ponto que percebi que não faria sentido algum querer seguir uma carreira acadêmica sem conhecer a realidade escolar de dentro, vivenciando sua rotina e estando com os estudantes e com a comunidade escolar.

Nesses dois projetos atribuí às minhas concepções um novo valor intrínseco à profissão docente: potencializar o estudante para a sua emancipação e transformação da realidade social. Em momentos reflexivos lembrei das minhas professoras da educação básica com muito mais afetividade e admiração. Vi nelas a resiliência que é necessária para persistir nessa profissão e como elas impactaram minha trajetória de vida.

Dentre os estudos que me ajudaram a amadurecer minha percepção sobre a docência, destaco: Educação - do senso comum à consciência filosófica (SAVIANI, 2013); Pedagogia da autonomia (FREIRE, 2000); Epistemologia da práxis na formação de professores (SILVA, 2019); Uma didática para a pedagogia histórico-crítica (GASPARIN, 2015).

Outro momento importante para a minha formação foi a elaboração desta monografia. Eu tive contato com o tema a partir da participação enquanto voluntária de iniciação científica na pesquisa "Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração", coordenada pela minha orientadora professora Nathalia Cassettari.

Esse tema despertou meu interesse porque, até então, eu não havia deparado com esta pergunta: o que leva os professores a pedirem exoneração do cargo?

Mais uma vez o conflito entre ser professora ou não aflorou em mim. Os relatos e situações descritas sobre o contexto de atuação docente na SEEDF foram recorrentemente tão duros e desanimadores que eu me sentia desmotivada e abatida ao pensar em prosseguir com o curso. Eu passei por um período de bloqueio em que me perguntava "Afinal, por que eu deveria me preparar para ingressar na secretaria se tantas pessoas estão fugindo de lá?" e "Por que vou continuar essa graduação para ir atuar em ambientes tão hostis?".

Nesses momentos de incerteza, fortaleci-me na certeza de que estudar tamanhos desafios, com vistas a identificá-los e examiná-los, possibilitava-me compreendê-los

melhor para me preparar para enfrentá-los, seja como professora da educação básica ou como pesquisadora da área.

Assim, nesse período final da graduação eu me sinto esperançosa sobre as experiências que estão por vir.

INTRODUÇÃO

É notável a ênfase atribuída ao trabalho docente quando o assunto é educação de qualidade, já que tanto estudos acadêmicos quanto meios de comunicação e informação debatem constantemente os aspectos da atuação do professor que influenciam o desempenho de seus alunos. Dado a relevância da função docente para o desenvolvimento e oferta de uma educação de qualidade, também é cada vez mais necessário considerar os fatores que causam o abandono da profissão, o esgotamento e a insatisfação dos professores.

No Brasil poucos trabalhos abordam o fenômeno do abandono da profissão docente, suas razões e implicações na vida dos professores, no aprendizado dos alunos e no sistema educacional de forma geral (MARTINEZ, 2016; OLIVEIRA, 2017). Dentro do campo de estudo sobre a profissão docente, o abandono se configura enquanto uma temática vinculada à formação profissional, a retenção e a atratividade da carreira (JUNIOR e OLIVEIRA, 20016, 2018; OLIVEIRA, 2017; CASSETTARI *et al*, 2014), visto que para o avanço da qualidade da educação é fundamental contar com professores qualificados e competentes.

O abandono da profissão docente ocorre quando um professor decide desvincular-se da sua profissão e de suas funções laborais, rompendo assim, os laços institucionais com a organização escolar e os laços pedagógicos com os alunos e com o coletivo escolar (responsáveis pelos alunos, professores, demais profissionais da escola, comunidade, etc). Esse fenômeno também pode ocorrer pela rotatividade (MARTINEZ, 2016; JÚNIOR E OLIVEIRA, 2018) dentro de uma ou mais redes e níveis de ensino, ou seja, o professor abandona uma rede e ingressa em outra ou, por exemplo, abandona a regência de classe e reingressa na rede no cargo de coordenador pedagógico.

Há situações em que o abandono compreende aqueles professores que se desligam da rede e passam a trabalhar em ambientes não escolares, mas vinculados à área educacional[1].

De todo modo, a saída do professor tem implicações diversas para o sistema educacional e para a gestão escolar, dentre as quais, destacam-se os "custos impostos à organização, como os de contratação e treinamento de novos funcionários" (MARTINEZ, 2016, p. 18). À parte das despesas financeiras, os prejuízos refletem-se na continuidade do ensino aos alunos e no estabelecimento e concretização dos Projetos

[1] Um exemplo é a atuação no Ministério da Educação (MEC).

Políticos Pedagógicos das unidades escolares (OCDE, 2006; CASSETTARI *et al*, 2014; MARTINEZ, 2016; JUNIOR E OLIVEIRA, 2018), uma vez que a troca de professores interrompe a organização do trabalho pedagógico. Sobre isso, Júnior e Oliveira apontam que:

> Na realidade brasileira, com base em painel de dados referentes ao desempenho médio de estudantes do 5º ano do Ensino Fundamental, Biondi e Felício (2007, p. 16) verificaram que a rotatividade de professores de Matemática, durante o mesmo ano letivo, causou efeito negativo na avaliação dessa disciplina. (JUNIOR E OLIVEIRA, 2018, p. 739)

Justamente pelos desafios que a organização escolar e o processo de ensino e aprendizagem enfrentam diante do abandono, torna-se cada vez mais importante examinar os fatores que geram insatisfação com a profissão docente e provocam a saída das redes de ensino. Em relação a isso, é recorrentemente citado nos trabalhos revisados que o abandono é o resultado final de um processo desgastante de encantos e desencantos com a profissão (LAPO E BUENO, 2002; LEMOS, 2009), permeado pela frustração da realidade em oposição às expectativas iniciais e pela insatisfação diante das condições de trabalho (SALTINI *et al*, 2014; MARTINEZ, 2016; OLIVEIRA, 2017).

Percebe-se, assim, que compreender os motivos que levam ao pedido de exoneração por parte dos professores constitui-se enquanto importante objeto de estudo, "cuja compreensão permite estabelecer medidas mais eficazes para reduzir o desgaste e a insatisfação dos profissionais com a carreira docente" (JUNIOR e OLIVEIRA, 2016, p. 316).

Diante disso é preponderante destacar que no trabalho em tela, é abordado o abandono dos professores do Magistério Público da Educação Básica do Distrito Federal. Conforme informações expressas no site Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF)[2], quando comparado às demais unidades federativas do Brasil, o Governo do Distrito Federal (GDF) paga um dos melhores salários para professores, bem como estimula a formação continuada dos servidores por meio da Subsecretaria de Formação Continuada dos Profissionais da Educação (EAPE). Além de oferecer cerca de 100 cursos por ano, a EAPE também possibilita o afastamento anual de mais de 2.000 (dois mil) servidores para realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

[2] Informações acessadas em: http://www.se.df.gov.br/servidores-3/

No tocante aos citados estímulos, dentre as legislações que regulam o trabalho dos professores, a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, define as condições para concessão de afastamento remunerado para participação de programas de pós-graduação *stricto sensu*. Tal garantia também está prevista na Lei nº 5.105, de 03 de maio de 2013, que versa especificamente sobre a carreira do Magistério Público do DF:

> Art. 12 (...)
>
> § 3º Fica garantido, anualmente, o afastamento remunerado de, no mínimo, um por cento dos servidores ativos para a realização de cursos de mestrado ou de doutorado, a título de formação continuada, respeitados os critérios de conveniência e oportunidade da Administração, garantida a remuneração do cargo, percebida no ato do afastamento, conforme norma editada pela Secretaria de Estado de Educação. (Distrito Federal, 2013)

A formação continuada proporciona a qualificação dos professores, bem como a especialização nas suas áreas de atuação e consequentemente, o aprimoramento do seu trabalho. Ela também está relacionada à progressão na carreira que de acordo com a Lei nº 5.105/2013 e informações encontradas no site do Sindicato dos Professores do Distrito Federal (SINPRO)[3], define-se como:

a) Escala de progressão horizontal/etapa – nível de formação do professor, quais sejam: etapa I, ensino médio – curso normal; etapa II, licenciatura curta; etapa III, licenciatura plena; etapa IV, especialização; etapa V, mestrado; etapa VI, doutorado.
b) Escala de progressão vertical/padrão – tempo de serviço na carreira e/ou a formação continuada, respectivamente: por tempo de serviço uma vez por ano, iniciando no padrão 1 e finalizando no 25; a cada 180 horas de cursos realizados na área educacional no decorrer de cinco anos, concede-se a progressão equivalente a um padrão.

De modo geral, a tabela abaixo apresenta a remuneração dos professores conforme a etapa e o padrão:

[3] Informações acessadas em: https://www.sinprodf.org.br/progressao-vertical-veja-como-funciona-na-sua-carreira/

IMAGEM 1

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
Subsecretaria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Pagamento e Registros
Diretoria de Pagamento de Pessoas
Gerência de Acompanhamento e Avaliação da Folha de Pagamento

REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES
Piso, valor médio e teto da remuneração dos professores conforme a formação e padrão
REF.: 11/02/2019 - GAAF

Professor 40 horas com Graduação	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PQ3	R$ 3.858,87	R$ 1.157,66	R$ -	R$ 5.016,53
12PQ3	R$ 4.712,30	R$ 1.413,69	R$ 565,48	R$ 6.691,47
25PQ3	R$ 5.967,38	R$ 1.790,21	R$ 1.491,85	R$ 9.249,44

Professor 20 horas com Graduação	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PV3	R$ 1.929,43	R$ 578,83	R$ -	R$ 2.508,26
12PV3	R$ 2.356,15	R$ 706,85	R$ 282,74	R$ 3.345,73
25PV3	R$ 2.983,69	R$ 895,11	R$ 745,92	R$ 4.624,72

Professor 40 horas com Especialização	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PQ4	R$ 4.051,81	R$ 1.215,54	R$ -	R$ 5.267,35
12PQ4	R$ 4.947,92	R$ 1.484,38	R$ 593,75	R$ 7.026,05
25PQ4	R$ 6.265,75	R$ 1.879,73	R$ 1.566,44	R$ 9.711,91

Professor 20 horas com Especialização	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PV4	R$ 2.025,90	R$ 607,77	R$ -	R$ 2.633,67
12PV4	R$ 2.473,96	R$ 742,19	R$ 296,88	R$ 3.513,02
25PV4	R$ 3.132,88	R$ 939,86	R$ 783,22	R$ 4.855,96

Professor 40 horas com Mestrado	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PQ5	R$ 4.244,75	R$ 1.273,43	R$ -	R$ 5.518,18
12PQ5	R$ 5.183,53	R$ 1.555,06	R$ 622,02	R$ 7.360,61
25PQ5	R$ 6.564,12	R$ 1.969,24	R$ 1.641,03	R$ 10.174,39

Professor 20 horas com Mestrado	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PV5	R$ 2.122,38	R$ 636,71	R$ -	R$ 2.759,09
12PV5	R$ 2.591,77	R$ 777,53	R$ 311,01	R$ 3.680,31
25PV5	R$ 3.282,06	R$ 984,62	R$ 820,52	R$ 5.087,19

Professor 40 horas com Doutorado	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PQ6	R$ 4.437,69	R$ 1.331,31	R$ -	R$ 5.769,00
12PQ6	R$ 5.419,15	R$ 1.625,75	R$ 650,30	R$ 7.695,19
25PQ6	R$ 6.862,49	R$ 2.058,75	R$ 1.715,62	R$ 10.636,86

Professor 20 horas com Doutorado	VENCIMENTO	GAPED	ANUÊNIO	TOTAL
01PV6	R$ 2.218,85	R$ 665,66	R$ -	R$ 2.884,51
12PV6	R$ 2.709,57	R$ 812,87	R$ 325,15	R$ 3.847,59
25PV6	R$ 3.431,25	R$ 1.029,38	R$ 857,81	R$ 5.318,44

Fonte: Site da SEEDF, acesso em 06/04/2020.

Sob a remuneração também incidem eventuais gratificações, tais como: Gratificação de Atividade Pedagógica (GAPED), Gratificação de Atividade de Alfabetização (GAA), Gratificação de Atividade de Ensino Especial (GAEE), Gratificação de Atividade em Zona Rural (GAZR), Gratificação de Atividade de Suporte Educacional (GASE), Gratificação de Tempo Integral (GTI), Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Ensino Diferenciado (GADEED), Gratificação de Atividade de Docência em Estabelecimento de Restrição e Privação de Liberdade (GADERL).

No site da SEEDF também se encontra uma lista com cinco auxílios que podem ser solicitados, quais sejam: alimentação, transporte, natalidade, creche e saúde.

Essas características gerais da carreira do Magistério Público no DF, permitem perceber que a rede possui ações que visam estimular a formação continuada; remunera melhor que a região do entorno do DF; tenta suprir algumas necessidades e desafios por meio de auxílios e gratificações.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) se insere nesse contexto como um recorte da pesquisa "Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração" que se desenvolveu no decorrer de março de 2018 a março de 2020, período pelo qual permaneceu vinculada a Faculdade de Educação (FE) da Universidade de Brasília (UnB), ao Programa de Iniciação Científica (PROIC) e, também, foi financiada pela Fundação de Apoio à

Pesquisa do Distrito Federal (FAP-DF). Dessa forma, suas principais características metodológicas serão descritas nos próximos parágrafos para posteriormente abordarmos especificamente os passos deste trabalho. Com isso, pretende-se desvelar as dimensões da pesquisa maior em face do recorte que este TCC compreende.

O objetivo principal da pesquisa supracitada foi "analisar as razões que levaram professores a deixarem a rede pública do DF, buscando identificar as ações que poderiam ser desenvolvidas pelas escolas e pela SEEDF, a fim de estimular a permanência desses profissionais" (CASSETTARI, 2017). Para cumprir com tal finalidade, contou-se com a colaboração da Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGEP) da SEEDF que disponibilizou os dados de 1.548 professores que abandonaram a rede de ensino no decorrer dos anos de 2007 a 2017 e da EAPE que forneceu os telefones e e-mails de contato desses professores que abandonaram a rede.

Os passos metodológicos compreenderam uma revisão da literatura sobre o abandono da profissão docente na educação básica em três línguas: português, inglês e espanhol. A partir desse estudo, foi elaborado um questionário semiestruturado contendo 13 questões (Apêndice 1), das quais quatro eram abertas. Esse instrumento de coleta de dados foi revisado e testado com a colaboração dos integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Formação e Atuação de Professores e Pedagogos (GEPFAPe) vinculado à Faculdade de Educação (FE) da UnB, que instruíram sobre alterações e aperfeiçoamentos.

As questões formuladas abarcaram os seguintes eixos de análise: Formação inicial; Formação no momento de saída da rede; Motivação para ingresso na rede; Motivação para pedido de exoneração; Formação continuada durante o período de permanência na rede; Desempenho de outras funções na rede; Recursos para permanecer na rede; Avaliação sobre a atuação na rede; Grau de satisfação com a saída da rede; Ocupação atual.

Como era necessário aplicar o questionário a um grande número de sujeitos (1.548), que se localizavam em diferentes regiões do Distrito Federal e em outros estados, optou-se por sediá-lo na plataforma *Google Forms.* O questionário online também foi selecionado como instrumento de coleta de dados por possibilitar: flexibilidade para os respondentes na escolha do horário de preenchimento do questionário; agilidade na tabulação dos dados, visto que não é necessário digitá-los, pois é criada automaticamente uma planilha contendo todas as respostas; otimização do tempo de preenchimento das questões por parte dos respondentes; etc.

Após a finalização do questionário, foi elaborado um protocolo (Apêndice 2) com procedimentos metodológicos para orientação da comunicação por telefone com os contatos fornecidos pela EAPE. Conforme citado anteriormente, a EAPE disponibilizou uma planilha contendo os telefones e e-mails de contato dos 1.548 exonerados. Assim, considerando o tempo hábil para realização da pesquisa, ficou estabelecido que seriam realizadas até três ligações e enviados até dois e-mails para cada contato.

Cabe informar que nessa lista não constavam os dados de e-mail e telefone de 39 pessoas e que durante a efetivação dos contatos percebeu-se que alguns endereços de e-mail e números telefônicos estavam incorretos, haviam sido cancelados ou não pertenciam ao respondente. Também constatamos que três contatos dispunham apenas de número telefônico, e 88 dispunham apenas de endereço de e-mail.

Desta maneira, o questionário foi aplicado do dia 30 de abril de 2019 a 19 de setembro de 2019, perfazendo o total de 143 dias, período em que contamos com a colaboração de estudantes de graduação integrantes de pesquisas vinculadas ao GEPFAPe para aplicação dos questionários. A aplicação consistiu no envio de e-mails e realização de ligações para informar sobre os objetivos da pesquisa e enviar o link de respondimento. Em suma, dos 1.548 professores que deixaram a rede entre 2007 e 2017, foi possível entrar em contato por e-mail ou telefone com aproximadamente 1500 deles.

Ao final, o *Google Forms* registrou 252 respostas, porém durante a análise dos dados, percebemos que na realidade a pesquisa contou com 247 respostas. Esse erro de mensuração do formulário online ocorreu em virtude de quatro pessoas terem respondido duas vezes ao questionário, e uma pessoa não ter respondido nada em nenhuma das questões. Por isso, para além de todos os pontos positivos elencados anteriormente sobre essa plataforma e a aplicação do questionário *online*, ressalta-se a necessidade de criteriosa tabulação dos dados, para verificação de sua confiabilidade.

Cumpre ressaltar que além da professora orientadora, participaram da pesquisa supracitada os, então estudantes, Camila Henrique Santos e Gabriel Arrais, e, em momento anterior da pesquisa, duas estudantes que desenvolveram suas monografias a partir dos dados dessa pesquisa e que serão utilizadas como referencial teórico (OLIVEIRA, 2017; MARTINS, 2018)

Isso posto, no presente estudo desenvolve-se a temática "abandono da profissão docente" com o objetivo geral de: **verificar as circunstâncias que motivaram o abandono, o grau de satisfação após o abandono e a ocupação atual dos professores que se desligaram da SEEDF entre os anos de 2007 e 2017**. Esse

objetivo geral está vinculado às questões 8, 10 e 12 do questionário anteriormente mencionado:

- Questão 8: Explique as circunstâncias que o/a levaram a sair da rede.
- Questão 10: Qual o seu grau de satisfação com a saída da rede (muito satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito, muito insatisfeito)? Justifique.
- Questão 12: Exerce atividade remunerada atualmente? Se sim, especifique o cargo/função e instituição.

Seguindo essa proposta, foram formulados os seguintes objetivos específicos: **definir categorias e subcategorias explicativas sobre os motivos que levaram os professores a sair da rede; identificar o grau de satisfação com o abandono da rede de ensino; verificar se os exonerados exercem atividade remunerada e em que cargo/função e instituição.**

As três questões abordadas nesse trabalho vinculam-se aos eixos: motivação para pedido de exoneração (questão 8), grau de satisfação com a saída da rede (questão 10) e ocupação atual (questão 12). Importante elucidar que essas três questões foram selecionadas dentre as 13 perguntas do questionário, pelo interesse em entender melhor as problemáticas que envolvem a profissão docente a partir das experiências que os respondentes relataram.

Paralelamente a escassez de estudos sobre o assunto indica que frequentemente esse fenômeno não tem recebido a devida importância, o que aumenta a necessidade de novos estudos sobre essa temática. Também, cumpre ressaltar que não encontramos, durante a revisão bibliográfica, trabalhos que abordassem como os professores que abandonam a SEEDF sentem-se após essa decisão, nem tampouco o novo local de atuação deles.

Portanto, o diferencial deste trabalho, consiste na abordagem desses temas que são pertinentes ao campo de estudos sobre o abandono da profissão docente, principalmente no tocante às circunstâncias que levaram ao abandono da rede, à satisfação com o abandono e os novos locais de atuação. O estudo das três questões poderá possibilitar uma maior compreensão desse fenômeno e contribuir para o estabelecimento de medidas que tornem a carreira do magistério público do Distrito Federal mais atrativa e, portanto, menos suscetível ao abandono.

Em vistas do cumprimento dos objetivos supracitados, metodologicamente, optou-se por dividir esta pesquisa em três etapas: revisão bibliográfica em língua

portuguesa sobre o tema abandono da profissão docente, tabulação e análise de três questões de questionário aplicado a esses professores.

A primeira etapa, revisão bibliográfica em língua portuguesa, inicialmente ocorreu a partir do recorte temporal compreendendo os anos de 2007 a 2017, o mesmo período considerado no levantamento dos pedidos de exoneração da rede pública de ensino do DF. Três descritores foram selecionados priorizando a busca de trabalhos com o mesmo tema da pesquisa, são eles: professores-retenção; professores-abandono; professores-exoneração. O critério de seleção consistiu na leitura dos títulos e resumos dos trabalhos, a fim de identificar se eles se relacionavam ao tema de interesse dessa pesquisa.

Com tais descritores e dentro do recorte temporal estabelecido foram encontrados na plataforma *Google* Acadêmico onze trabalhos, dos quais quatro tratavam de temas relativos à exoneração docente. Esta plataforma de pesquisa foi selecionada porque possibilitou o redirecionamento a diferentes bases de pesquisa. Em virtude da ínfima quantidade de trabalhos localizados, o recorte temporal foi expandido para compreender o ano de 2018, e assim, foi localizado mais um trabalho, totalizando quatro estudos:

QUADRO 01			
TÍTULO		**REVISTA/LIVRO**	**AUTOR (ES)**
01. A Permanência e o Abandono da Profissão Docente entre Professores de Matemática Belo Horizonte	Tese	Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, UFMG (2013)	Mônica Lana da Paz
02. Políticas públicas de educação e precarização do trabalho em São Paulo: o abandono da profissão docente na rede pública estadual	Artigo	Trabalho & Educação (2014)	Márcia Regina Saltini, Aline Gomes Vidal, Afonso Soares Oliveira Sobrinho
03. Quem são os docentes que "evadem"? Uma análise das características relacionadas ao atrito docente na rede estadual de São Paulo	Dissertação	Teses e Dissertações da USP (2016)	Victória Mazás Martinez
04. Retenção e rotatividade docente nas Redes Municipais de Ensino no	Artigo	Práxis Educativa (2018)	Edmilson Antonio Pereira Junior, Dalila Andrade

Brasil			Oliveira

Fonte: Elaborado pela autora com base na revisão bibliográfica.

Além desses estudos, também foram considerados três trabalhos que estiveram vinculados à pesquisa "Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração", quais sejam: dois trabalhos finais de curso (OLIVEIRA, 2017; MARTINS, 2018) e o Relatório Final da pesquisa (CASSETTARI, 2020). Os estudos de outros autores recorrentemente encontrados na bibliografia dos trabalhos selecionados, também foram agregados ao longo do estudo: Lapo e Bueno (2002, 2003), Lemos (2009) e Paz (2013). Nessa etapa da pesquisa, pretendeu-se examinar e relacionar as questões e informações relativas ao abandono da profissão docente, com foco nos motivos que levam os professores a se exonerarem.

Em relação à segunda etapa, tabulação e análise quanti-qualitativa das questões 8, 10 e 12, objetivamos verificar a recorrência nas respostas das categorias e subcategorias formuladas ao tempo em que buscamos analisá-las à luz do referencial teórico. A partir da perspectiva de narrativa como possibilidade de pesquisa (CUNHA, 1997) percebemos que as respostas coletadas na questão 8 podem ser consideradas narrativas, pois expressaram as experiências pessoais e compartilhadas na trajetória dos respondentes na SEEDF. Esse destaque é importante porque "as narrativas não são meras descrições da realidade, elas são, especialmente, produtoras de conhecimentos que, ao mesmo tempo em que se fazem veículos, constroem os condutores" (CUNHA, 1997, p. 3).

Inicialmente realizamos a leitura das respostas de cada uma destas questões, buscando perceber no conteúdo das falas dos respondentes, aspectos recorrentemente citados, para subsequentemente quantificá-los. Esse procedimento de tabulação dos dados foi realizado com o auxílio do *Microsoft Excel* e foi repetido minuciosamente até a formulação de categorias que agrupavam respostas que compartilhavam o mesmo teor. No decorrer desse processo percebemos dentro de algumas categorias, respostas recorrentes que se vinculavam e possibilitavam a formulação de subcategorias. Portanto, foram elaboradas categorias que dizem respeito a um número maior de respostas e subcategorias que ramificam e detalham a categoria a que se relacionam.

Cada questão tabulada apresentou-nos um desafio peculiar, pois tratam de períodos específicos na trajetória profissional e pessoal dos respondentes que expressam

suas percepções a partir dessas posições, que poderiam ser descritos como: o período em que eles decidem abandonar a rede (questão 8); o período em que eles já abandonaram a rede e ponderam sobre a decisão de evasão (questão 10); o período atual em relação a sua situação laboral (questão 12). Junta-se a isso, a complexidade das respostas que constituem uma narrativa no contexto do questionário, associando-se objetivamente em algumas falas, às outras questões.

Nas conclusões, última etapa, apresenta-se à luz do referencial teórico e das categorias e subcategorias identificadas, análises e considerações sobre as informações mais significativas para este trabalho.

Portanto, este trabalho divide-se em cinco partes além dessa introdução. No primeiro capítulo abordaremos o referencial teórico, no segundo, os dados coletados na questão 8; no terceiro e no quarto, respectivamente, os dados relativos as questões 10 e 12. Por último, serão apresentadas as considerações finais.

CAPÍTULO 1: REFERENCIAL TEÓRICO

Os textos selecionados para esta revisão de literatura abordam, a partir de diferentes perspectivas, o abandono da profissão docente, caracterizando, por vezes, esse processo como complexo e decorrente de fatores diversos e ao mesmo tempo inter-relacionados. É preponderante enfatizar que a literatura explanou que existem poucos estudos nacionais sobre o tema abandono da profissão docente (CASSETTARI *et al*, 2014; MARTINEZ, 2016; OLIVEIRA, 2017), situação que também percebemos neste trabalho e que pode indicar que "este é um campo de estudo que discretamente vem adquirindo espaço no meio científico nacional, porém ainda precisa de maiores aprofundamentos" (OLIVEIRA, 2017, p. 17).

A tese de doutorado "A permanência e o abandono da profissão docente entre professores de matemática" (PAZ, 2013) estudou as identidades de 20 sujeitos que atuaram em escolas públicas estaduais de Belo Horizonte, dos quais nove permaneceram na docência e onze abandonaram a profissão. Dessa forma, motivada pelo "fato de que as condições de trabalho nessa rede eram insatisfatórias, por exemplo, em relação às discrepâncias salariais, se comparadas à rede pública municipal de ensino" (PAZ, 2013, p. 91) a pesquisadora selecionou duas escolas dessa rede para entrevistar os professores que permaneciam na docência. Além de escolher a rede por esse motivo específico, a autora selecionou essas duas escolas, considerando que:

> [...] a escola A refere-se à instituição localizada na periferia de Belo Horizonte e que apresentava problemas de violência além da grande rotatividade de professores. Já a escola B representa a instituição localizada na região central de Belo Horizonte e sem problemas relacionados à rotatividade de professores e violência no contexto escolar. (PAZ, 2013, p. 91)

De acordo com as considerações de Paz (2013) foi possível identificar que, embora eles vivenciassem problemas no ambiente escolar, principalmente no tocante ao sistema educacional e as condições de trabalho (salário, estresse, falta de compromisso), "os professores que permaneciam na docência disseram que a busca por uma posição profissional sustentada institucionalmente prevaleceu como determinante na escolha por essa profissão" (PAZ, 2013, p. 146), bem como na permanência nela. Também, apenas uma professora indicou sua pretensão de mudar de carreira, os demais professores que falaram sobre isso, manifestaram que se sentem inseguros com a tomada dessa decisão, por fatores como ausência de experiência em outra área:

> Contudo, a sustentação dessa identidade na permanência da docência revelou-se, na maioria dos casos, sofrida em função de uma forte tensão entre as identidades institucional e identidade discursiva desse grupo de professores. De fato, vimos que o trabalho idealizado pela maioria dos professores não era desenvolvido, pois que as regras institucionais inviabilizavam a prática profissional no sentido de serem contraditórias ao papel do professor. (PAZ, 2013, p 116)

Os ex-professores foram selecionados a partir de indicações/referências da autora, de conhecidos e dos professores das escolas supracitadas. Os achados da pesquisadora quanto a esse grupo de ex-professores, assemelha-se a situação descrita acima, pois ambos os grupos perceberam discrepâncias entre suas identidades discursiva (aquilo que disseram sobre si próprios e como se veem) e institucional (como vivenciam a profissão, as normas, as políticas, a valorização por parte da sociedade) que gerou conflito. Ademais, figura como outros motivos para o pedido de exoneração:

> [...] as condições de trabalho que sustentavam as identidades institucionais desses ex-professores mostraram-se conflituosas com a prática profissional que eles gostariam de ou acreditavam que deveriam exercer. Além disso, problemas de saúde com a voz (Marta, Odilon, Rodrigo e Carla) e transtornos emocionais, tais como queixas de cansaço e de nervosismo foram identificados como fatores que, somados aos conflitos aludidos, contribuíram para o abandono da docência. (PAZ, 2013, p. 130).

Segundo Paz (2013), dois ex-professores pediram a exoneração após "a aprovação em concursos públicos" para cargos não especificados e os outros trabalhavam em empresas privadas (PAZ, 2013, p. 117).

A autora concluiu em sua pesquisa que as condições de trabalho influenciavam tanto a permanência como o abandono da profissão:

> [...] o desprestígio e a desvalorização profissional em combinação com os problemas que afligiam a docência geravam conflitos entre as identidades institucional e discursiva tanto no grupo de professores que permaneciam na docência, quanto no grupo de ex-professores. O reconhecimento profissional e a valorização do trabalho eram essenciais para estabelecer vínculos com a docência impedindo o abandono da profissão. Não se tratava apenas do reconhecimento da escola e dos alunos, como alguns ex-professores expressaram por meio da manifestação de suas identidades discursivas. Mais do que isso, era necessário o reconhecimento social e das autoridades governamentais na formulação de políticas públicas que valorizem o trabalho do professor (questão salarial, condições de trabalho, organização do sistema educacional). (PAZ, 2013, p. 147).

O artigo "Políticas públicas de educação e precarização do trabalho em São Paulo: o abandono da profissão docente na rede pública estadual" tem como objetivo fazer uma reflexão e "lançar luz sobre as políticas públicas de educação e sobre os dilemas do trabalho docente enquanto realidade que começa com os professores novos

na rede pública de ensino de São Paulo" (SALTINI *et al*, 2014, p. 100). Os autores se propõem a contextualizar como as políticas educacionais pautadas em uma Política Educacional neoliberal implicam na precarização do trabalho docente e na consequente compreensão da escola enquanto uma organização empresarial.

Conforme as análises dos autores, esse contexto de precarização contribui para o desgaste e desmotivação dos professores, que estão "expostos a situações de estresse cotidiano e de violência escolar como uma rotina de trabalho, portanto, em condições insalubres" (SALTINI *et al*, 2014, p. 114). A violência escolar citada pelos autores refere-se, dentre outras questões, às condições de trabalho inadequadas que geram "doenças psicossociais e físicas" (SALTINI *et al*, 2014, p. 115).

Dessa forma, abordam que o abandono é a última etapa desse processo desgastante e caracterizado por fases de vulnerabilização:

> 1) Perdas: de suportes sociais, afetivos; de confiança; da possibilidade de autenticidade; do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade; relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no ambiente de trabalho; 2) Impedimentos de repouso, de recuperação do cansaço, e de ser reconhecido; 3) Atividade impedida (boicotes conjuntos quanto à iniciativa ao agir, de pensar a partir do próprio ser, de formação de juízos críticos e de mobilização dos afetos vitais); 4) Renúncia à ética; despossessão de si mesmo; silenciamento e invisibilização. (SALTINI *et al*, 2014, p. 114)

Entretanto, as condições de trabalho não são os únicos fatores citados pelos autores, eles explicam que é necessário considerar variados aspectos quanto às motivações dos professores, como as motivações individuais que estão relacionadas à trajetória de vida de cada pessoa:

> O abandono da profissão docente na rede pública de São Paulo pode ser situado numa complexa rede de significações que giram em torno do problema social, cultural, político, econômico e de saúde física e mental que resulta na evasão de professores de escolas públicas, em especial pela sua desvalorização, e responsabilização indevida pelas mazelas da educação, em geral o profissional docente é desqualificado socialmente no cotidiano dentro e fora da escola. (SALTINI *et al*, 2014, p. 115)

Há, ainda, um terceiro fator citado: "a (des) valorização social do exercício do seu ofício" (SALTINI *et al*, 2014, p. 103), que remete à caracterização de seu papel como intrínseco ao sacerdócio, e a desconstrução do seu significado "social, cultural e político na construção da cidadania" (SALTINI *et al*, 2014, p. 105).

Na dissertação de mestrado "Quem são os docentes que 'evadem'? Uma análise das características relacionadas ao atrito docente na rede estadual de São Paulo" a economista Martinez propõe a averiguação das características que levam à exoneração

docente, explanando os “padrões nos atributos dos docentes e das escolas em que eles lecionam, além de características econômicas que possam influenciar a decisão destes em deixar o magistério público estadual” (MARTINEZ, 2016, p. 14). A autora foca sua análise na rede estadual de São Paulo no período de 2012 a 2014 e utiliza os Microdados do Censo Escolar e o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP) como base de dados para sua pesquisa. Em relação ao perfil dos professores, a autora considerou apenas os indivíduos com até 50 anos e, destes, aqueles com contrato efetivo.

Conforme os trabalhos anteriormente contextualizados, Martinez (2016) verifica em sua revisão da literatura que as condições de trabalho são preponderantes na decisão de abandono:

> Um dos fatores mais referido como potencialmente capaz de afetar a decisão de permanência do docente na escola/magistério público é a condição de trabalho. Dentre os elementos que contribuem para uma deterioração do ambiente escolar se destaca o clima de violência ao qual a escola está exposta. (MARTINEZ, 2016, p. 22)

Para além deste fator, Martinez (2016) averigua na literatura que a remuneração baixa é uma das causas da evasão docente, mas que essa remuneração é insatisfatória quando comparada ao piso salarial de outras profissões que exigem o mesmo nível de formação. Junto a esse motivo, a evasão ocorre em virtude do esgotamento profissional, “este causado por diversos motivos, entre os quais a crença do docente de que não há mais sentido no seu trabalho” (MARTINEZ, 2016, p. 23).

A autora também ressalta que a evasão é prejudicial para a organização escolar, uma vez que implica em custos de seleção e contratação de novos docentes, em descontinuidade no ensino desenvolvido com os alunos, e em relação a isto, destaca:

> Desta forma, ainda que não tenhamos evidências de que a substituição dos docentes efetivos que abandonam a rede se dê por docentes menos qualificados e menos efetivos na prática do ensino, temos indícios que há outros canais pelos quais esta perda pode prejudicar o aprendizado dos alunos. (MARTINEZ, 2016, p. 16)

À vista disso, os resultados da pesquisa evidenciaram que ocorre maior evasão entre os professores mais jovens, as professoras do sexo feminino e docentes com melhor qualificação:

> Conforme evidências encontradas na literatura, esta pesquisa também corrobora com o fato de que fatores demográficos do professor, assim como alguns aspectos de formação e atuação, importam na decisão destes em continuar ou não como docentes [...] Características da escola também

> estiveram correlacionadas ao atrito docente, assim como as oportunidades de empregabilidade no município em que este leciona. (MARTINEZ, 2016, p. 83)

Há, ainda, um trabalho cuja discussão circunscreve-se a "análise das taxas de retenção e rotatividade dos docentes da Educação Básica nas Redes Municipais do Brasil" (JUNIOR e OLIVEIRA, 2018, p. 734) e que, portanto, não aborda diretamente a temática de abandono, mas vincula-se a ela. No artigo "Retenção e rotatividade docente nas redes municipais de ensino no Brasil" de Junior e Oliveira (2018), a partir dos Microdados do Censo Escolar são exploradas as taxas de retenção e rotatividade, com o recorte temporal dos anos 2015 e 2016 e focando nas redes municipais de ensino. Esse estudo aborda a exoneração docente como uma temática transversal que está relacionada às políticas de retenção docente e à rotatividade.

Para os autores, a retenção dos professores nas redes, diz respeito à capacidade da organização educacional em manter a carreira atrativa (JUNIOR E OLIVEIRA, 2018), por meio da proposição de medidas de valorização da profissão docente, dentre as quais, recorrentemente, a literatura cita melhores condições de trabalho e remuneração.

Junior e Oliveira (2018) descrevem que alguns municípios e estados do país têm criado instrumentos avaliativos que expressam um entendimento restrito quanto ao papel e função social da educação e que, por isso, tendem a desconsiderar as condições de trabalho dos professores como preponderantes nas avaliações. Sobre as condições de trabalho eles citam que:

> O ato de deixar ou de permanecer nos postos de trabalho das escolas de Educação Básica é o elemento principal para abordar a rotatividade e a retenção dos professores. A decisão do docente de continuar ou não na profissão foi apontada por diferentes autores (INGERSOLL, 2001, 2003; JOHNSON; BERG; DONALDSON, 2005; LADD, 2011) como sendo decorrente das condições de trabalho, ao mesmo tempo que constitui importante fator para a qualidade do ensino. (JUNIOR e OLIVEIRA, 2018, p. 737)

Os estudiosos prosseguem elucidando que, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, também conhecida como Lei Darcy Ribeiro, cada professor deve colaborativamente participar da construção do projeto pedagógico da escola e que é fundamental para a comunidade escolar como um todo que ele mantenha-se na escola, "permitindo-lhe acumular experiência com o passar dos anos, desenvolver laços de solidariedade com seus colegas e maiores vínculos com a comunidade e seus alunos, em especial" (JUNIOR e OLIVEIRA, 2018, p. 736). Somados aos danos à

cultura organizacional da escola, eles identificam na literatura outros três tipos de custos decorrentes do abandono:

> O segundo motivo para justificar a investigação de medidas como a retenção e a rotatividade dos professores recai nos custos associados. Sobre a saída de professores, Johnson, Berg e Donaldson (2005) atribuíram três tipos de custos associados: 1) custos de instrução direta para os alunos; 2) custos financeiros para a escola ou para o sistema escolar; e 3) custos organizacionais. (JUNIOR e OLIVEIRA, 2018, p. 739)

O primeiro tipo de custo refere-se àquele sofrido no processo de ensino-aprendizagem dos discentes; o segundo trata dos gastos envolvidos na saída do professor, principalmente aos relativos ao recrutamento do novo professor; o último relaciona-se aos prejuízos gerados na cultura organizacional da escola, "no Brasil, Kasmirski (2012) apontou que outro aspecto negativo da rotatividade pode se manifestar no desenvolvimento do projeto pedagógico da escola" (JUNIOR e OLIVEIRA, 2018, p. 740).

Desse modo, esses e outros trabalhos (CASSETARI *et al*, 2014; LAPO E BUENO, 2002, 2003; LEMOS, 2009; PAZ, 2013) colaboraram para enriquecer nosso olhar sobre o abandono da profissão docente. Percebe-se que o abandono é causado por um ou mais motivos cuja vinculação acentua a insatisfação com a profissão, colaborando para tornar esse processo ainda mais complexo[4]. A complexidade a que nos referimos revela-se pelas variadas situações que podem causar insatisfação ao mesmo tempo: desvalorização do profissional, condições de trabalho, relações interpessoais, remuneração, ausência de insumos e materiais, organização do trabalho escolar, etc.

1.1 O abandono da profissão docente no Distrito Federal

A revisão da literatura também abarcou três trabalhos que trataram especificamente do abandono da profissão docente no Distrito Federal e que estiveram vinculados à pesquisa maior anteriormente citada. Esses foram os únicos trabalhos identificados que abordaram a realidade do DF em face do abandono da profissão e de seus condicionantes, impactos e perspectivas.

O TCC de Oliveira (2017) versou sobre "A evasão docente na SEEDF: um estudo com professores exonerados" e foi elaborado com o objetivo de compreender os

[4] Usamos esse termo para caracterizar o processo que na maioria das vezes é influenciado por fatores diferentes, mas relacionados.

motivos para a exoneração dos professores, como ocorreu esse processo e o que eles acreditaram que poderia ter evitado essa decisão. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário a um grupo de 15 docentes que pediram exoneração da SEEDF no período de 2007 a 2017.

Oliveira (2017) discerne que o abandono é um processo complexo e decorrente de fatores diferentes e ao mesmo tempo relacionados entre si, por isso, ao explicar os "caminhos percorridos até o abandono" cita a construção da identidade docente e as expectativas frustradas como aspectos desse percurso. Ao descrever as causas do abandono docente, ela os segmenta em motivos extraescolares e motivos intraescolares[5].

Posto isso, a autora verifica em sua revisão bibliográfica que os motivos intraescolares se referem aos "problemas nas condições de trabalho e nas relações pessoais e profissionais estabelecidas dentro da escola" (OLIVEIRA, 2017, p. 36). A respeito dos motivos extraescolares a autora destaca a desvalorização profissional, a formação inicial, as políticas educacionais e o plano de carreira docente como exemplos que ilustram essa situação.

Os resultados da pesquisa de Oliveira (2017) apontaram que 73% dos respondentes pediram exoneração no início da carreira e que os fatores que levaram a essa decisão perpassam os motivos intraescolares e os motivos extraescolares:

> Os dados mais significativos foram: alto número de professores que deixaram a SEEDF ainda nos primeiros anos de trabalho (73%), devido a problemas na estrutura física e organizacional da Secretaria de Educação do DF, falta de apoio aos professores, condições de trabalho inadequadas, remuneração e planos de carreira que não atendem à real necessidade dos docentes. (OLIVEIRA, 2017, p. 77)

Quanto aos motivos intraescolares, foram identificadas respostas relativas às relações estabelecidas nas escolas e o trabalho das equipes. Em relação aos motivos extraescolares, a remuneração relativamente baixa em relação ao grau de estudo foi significante para a saída dos professores.

O segundo trabalho, de Martins (2018), intitulado "Perfil dos professores que pedem exoneração no DF: a predominância dos professores iniciantes/ingressantes", cujo objetivo principal foi "entender por que os professores em início de carreira pedem exoneração" (MARTINS, 2018, p. 19). Metodologicamente a autora tabulou e analisou

[5] Recorrendo a uma sucinta análise morfológica, nota-se que o prefixo "extra" atribui o significado de "fora da escola" e o prefixo "intra" confere o sentido de "dentro da escola".

os dados disponibilizados pela SUGEP, e posteriormente identificou os perfis que se destacaram nesse processo.

Martins (2018) elucida que 57% dos 1.548 sujeitos que abandonaram a SEEDF eram do sexo feminino e, assim, 43% do sexo masculino. Embora mais mulheres tenham abandonado a rede, Martins (2018) explica que "tal montante é inferior ao percentual de mulheres que permanecem na profissão, indicando que os homens têm sido, de fato o grupo mais propenso ao abandono do magistério nessa rede" (MARTINS, 2018, p. 31).

O tempo de permanência na Secretaria de 871 (56,27%) professores que deixaram a rede foi de no máximo cinco anos, ou seja, embora eles estivessem a pouco tempo no cargo eles acabaram optando por abandoná-lo. Ainda, a autora verificou que os professores que atuavam na educação infantil ou nos anos iniciais do ensino fundamental foram aqueles que mais abandonaram a rede, seguidos dos professores de matemática e português.

Outra característica importante de ser destacada diz respeito ao nível de formação no momento do abandono, visto que "a maior parte dos abandonos ocorreu por parte de docentes que tinham como formação apenas o necessário para assumir o cargo de acordo com a LDB/ 96, evidenciado aqui como a graduação plena." (MARTINS, 2018, p. 34).

Dando seguimento, o Relatório Final da pesquisa (Cassettari, 2020), da qual esse trabalho é um recorte, foi um referencial que contribuiu para o melhor entendimento do contexto em que os respondentes estavam situados quando atuavam na SEEDF. A partir dos dados, análises e considerações tecidas nesse documento foi possível perceber outras nuances da experiência na rede e características da carreira.

Tendo em consideração as questões 1 e 2 (Apêndice 1) verifica-se que no momento do ingresso na SEEDF, 135 respondentes eram apenas graduados e 98 tinham formação em nível de pós-graduação. Na saída 170 eram pós-graduados, ou seja, é possível que 72 pessoas tenham realizado um curso de pós-graduação durante a permanência na rede. Concomitantemente, 14 pessoas tinham formação em nível médio ou Normal/Magistério quando ingressaram na rede, mas na saída todas eram no mínimo graduadas.

De modo geral os professores qualificaram-se: 125 participaram de formação na EAPE, 81 na regional de ensino, 20 receberam financiamento ou abono para

participação em eventos e 11 obtiveram licença para realização de curso de pós-graduação (questão 3).

Dentre os fatores que influenciaram o ingresso na SEEDF (questão 4), os mais assinalados foram: desejo de atuar como docente (139), estabilidade (124) e desejo de trabalhar em instituição pública (95). Durante a permanência na rede (questão 5), 155 respondentes atuaram como professores e 61 na coordenação, sendo que um significativo contingente (38%) indicou que a experiência da SEEDF foi positiva (questão 6).

A questão 7 tratou sobre os mecanismos de evasão utilizados pelos respondentes antes de abandonarem a rede, sendo assim verificou-se que 123 pessoas indicaram que não utilizaram nenhum mecanismo para evitar o abandono (questão 7), mas 57 trocaram de escola e 45 gozaram de licença ou afastamento temporário.

Quanto a principal razão para o abandono (questão 9), 116 respondentes indicaram que ingressaram em outro cargo público, 48 frustraram-se com a realidade da profissão docente e 32 tinham dificuldade de conciliar o trabalho na SEEDF com outras atividades. A questão 11 propôs que os respondentes assinalassem as opções que influenciaram o retorno a rede, sendo que 116 voltariam caso houvesse melhoria nas condições de trabalho na rede, 111 se houvesse melhoria nas condições de trabalho na sala de aula e 110 caso a remuneração fosse maior.

Por fim, na última questão ao compararem as atuais ocupações com o trabalho na SEEDF, 166 respondentes indicaram que no atual emprego a remuneração era maior, 155 atuam com melhores condições de trabalho e 132 sentem maior satisfação com o trabalho.

Assim, destacam-se alguns pontos principais identificados nesses estudos sobre o abandono da SEEDF:

- mais de 50% dos respondentes pediram exoneração nos cinco primeiros anos da carreira;
- os motivos que levaram a essa decisão estão relacionados a fatores intraescolares e extraescolares;
- os respondentes do sexo masculino estiveram mais propensos ao abandono;
- durante a permanência na rede houve qualificação dos professores, sendo que todos que ingressaram com nível médio, formaram-se em nível superior;

- muitos respondentes voltariam para a SEEDF caso houvesse melhores condições de trabalho.

Tendo em vista as diferentes contribuições da literatura revisada, nos próximos capítulos examinaremos os dados relativos as circunstâncias que levaram os professores a abandonarem a rede, o grau de satisfação com o abandono e a ocupação laboral atual exercida por eles.

CAPÍTULO 2: AS CIRCUNSTÂNCIAS QUE LEVARAM OS PROFESSORES A ABANDONAREM A REDE

Nesse capítulo apresentaremos os dados coletados na questão "8. Explique as circunstâncias que o/a levaram a sair da rede" que foi formulada com o intuito de possibilitar que os respondentes explicassem com suas próprias palavras os motivos e situações que influenciaram na decisão de abandonar a rede, portanto, se tratou de uma questão aberta, assim como as demais selecionadas para esse trabalho. Também serão apresentadas as categorias e subcategorias descritivas dessas informações.

Cumpre elucidar que para viabilizar o detalhamento desses dados organizamos as respostas por ordem cronológica (das mais antigas às mais novas), e as numeramos para facilitar a identificação dos respondentes. Dessa maneira, a partir de então, iremos citar os respondentes pela letra "R" e pelo número que corresponde à ordem de respondimento do questionário, ficando assim, por exemplo, o código R 25 como equivalente à respondente número 25.

Inicialmente, como procedimento de tabulação dos dados, realizamos a leitura de todas as respostas buscando identificar os principais motivos para o abandono que se repetiam nos relatos. Nesse momento, os motivos anteriormente identificados na revisão bibliográfica orientaram o discernimento, no relato dos respondentes, sobre quais fatores correspondiam a motivos intraescolares e extraescolares. Conforme Lemos (2009) e Oliveira (2017), os motivos intraescolares decorrem da rotina escolar, do cotidiano da sala de aula, do relacionamento entre os professores e das condições de trabalho; e os motivos extraescolares, aqueles que não compõem o cotidiano de trabalho na escola, mas que de alguma forma interferem e geram problemas, como por exemplo, as políticas de valorização da profissão docente ou a ausência destas.

Realizar a distinção se um motivo é intraescolar ou extraescolar é um procedimento delicado (LEMOS, 2009), pois as diferenças que determinam a qual categoria pertence muitas vezes são tênues, uma vez que pode estar relacionado a outros motivos que, geralmente, se auto influenciam. Por exemplo, o fim do encanto com o magistério (motivo extraescolar) pode estar relacionado com um processo de desgaste ocasionado por salas lotadas, desunião entre os professores e excesso de trabalho (motivos intraescolares). Embora essa divisão de motivos auxilie na compreensão dos problemas enfrentados pelos professores, não pretendemos nos ater apenas a essa dimensão de análise.

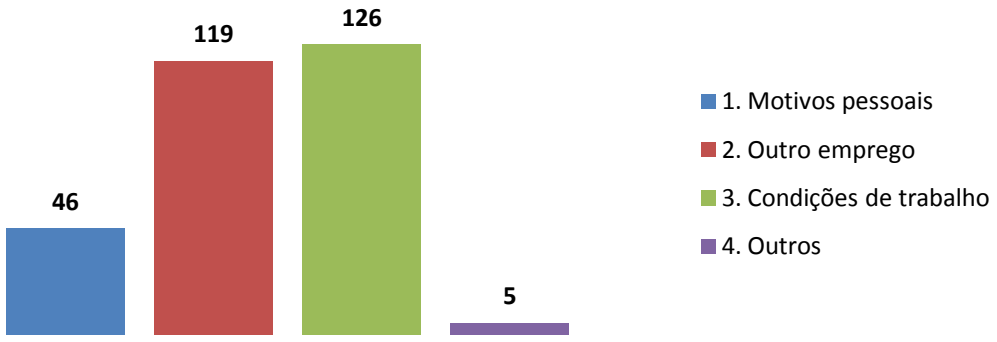
A partir das 235 respostas coletadas elaboramos três categorias de motivos que percebemos serem frequentemente abordadas pelos respondentes e, então, quantificamos a recorrência delas nas respostas. Em uma quantidade significativa de repostas, foram mencionadas mais de uma razão para o abandono, por isso, ressaltamos que os relatos foram estimados em uma categoria ou mais.

Foram elaboradas as seguintes categorias: "1. Motivos pessoais e particulares", "2. Outro emprego", e "3. Condições de trabalho". Na primeira categoria, organizamos os relatos que expunham motivações internas; na segunda, aqueles que trataram da saída em virtude de outra oportunidade de emprego; na terceira, aqueles que abordaram as condições de trabalho internas à escola e externas a ela. Esta categoria, portanto, trata das motivações externas. Também acrescentamos a categoria "4. Outros", na qual aglutinamos as respostas que não nos permitiram fazer uma interpretação dos motivos para abandono ou que não os citaram.

Conforme os dados coletados e expostos no gráfico abaixo, percebemos que as circunstâncias que influenciaram os respondentes a abandonarem a profissão circunscrevem-se principalmente às condições de trabalho e a outro emprego, que foram abordadas em, respectivamente, 126 (53,62%) e 119 (50,63%) relatos. Um número menor de respondentes, 46 (19,57%), expuseram motivos pessoais:

GRÁFICO 1

CATEGORIAS DA QUESTÃO 8



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Como citado anteriormente, algumas respostas abordaram mais de um motivo para o abandono expressando relações diferentes entre as categorias e subcategorias elaboradas, mas possibilitando que identificássemos duas situações distintas. Vejamos como exemplo o relato abaixo:

> Fiz outra graduação. Estudei para outro concurso público. Fui aprovada e convocada, então resolvi assumir o novo cargo. Gostaria de ter acumulado os dois cargos, mas na época não consegui vaga para trabalhar no turno noturno. Tive que pedir exoneração. (R. 143)

O respondente explanou diferentes motivos para a exoneração, deixando evidente a relação existente entre todos, desse modo, durante a tabulação dos dados registramos essa resposta em três categorias: fazer outra graduação foi um motivo registrado na categoria "Motivos Pessoais e particulares"; assumir o novo cargo, na categoria "Outro emprego", e não conseguir mudar de turno, em "Condições de Trabalho".

Na segunda situação, uma resposta abordou motivos relacionados a mais de uma subcategoria, utilizamos esse procedimento de distinção para detalhar mais as categorias e subsidiar nossas análises. O relato abaixo elucida bem essa situação:

> Como falei anteriormente, foram muitos motivos:
> 1. Descaso do governo, comunidade e familia com a educacao, a escola e seus profissionais;
> 2. Escolas sucateadas, sem livros, sem papel, sem impressora, se materiais...;
> 3. Desvalorizacao do profissional;
> 4. Desvalorizacao salarial;
> 5. Falta de preocupação vom a saúde dos professores, inclusive preconceito quanto seu afastamento para tratar de sua saude;
> 6. Qualidade de vida baixa;
> 7. Entre outros motivos (R. 7)

O respondente listou vários motivos intrínsecos à categoria "Condições de trabalho", por isso, ao longo da descrição dessa categoria, registramos essa resposta em mais de uma subcategoria. Trouxemos essas duas situações como exemplos dos desafios encontrados durante a tabulação dessa questão e enfatizamos que durante a descrição dos dados, nos referiremos à recorrência das categorias e subcategorias nas respostas, ou seja, a quantidade de vezes que uma categoria foi identificada. Portanto, não trataremos necessariamente sobre a quantidade de respondentes, mas sobre a quantidade de motivos e razões a partir das categorias formuladas.

Percebemos, assim, que a decisão pelo abandono da profissão não é uma decisão simples, pois muitas vezes está relacionada a fatores diversos e que são relacionados entre si (LAPO E BUENO, 2003; LEMOS, 2009; PAZ, 2013; SALTINI *et al*, 2014; CASSETTARI *et al*, 2014; OLIVEIRA, 2017).

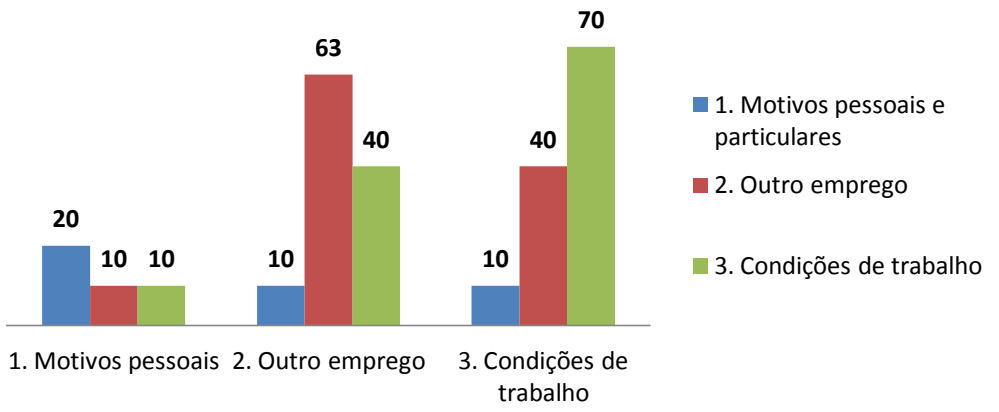
Com a finalidade de elucidar esse contexto, nas linhas abaixo apresentaremos os dados que verificamos sobre isso. Dos 46 relatos agrupados na categoria "1. Motivos pessoais", 20 (43,48%) referiram-se apenas aos motivos pessoais, 10 (21,74%)

mencionaram motivos pessoais e outro emprego e 10 (21,74%), motivos pessoais e condições de trabalho. Em relação aos 119 relatos considerados na categoria "2. Outro emprego", 63 (52,94%) trataram apenas dessa categoria, 40 (33,61%) citaram outro emprego e condições de trabalho e 10 (8,40%), outro emprego e motivos pessoais. Sobre os 126 relatos organizados na categoria "3. Condições de trabalho", 70 (52,76%) corresponderam apenas a essa categoria, 40 (36,08%) e 10 (13,06%) além das condições de trabalho também descreveram motivações relacionadas, respectivamente, a outro emprego e a motivos pessoais.

Constatamos, ainda, que em seis relatos foram descritos motivos relacionados a essas três categorias. No gráfico abaixo apresentamos os dados supracitados:

GRÁFICO 2

RECORRÊNCIA DAS RESPOSTAS NAS CATEGORIAS



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Percebe-se, então, que 153 (65,11%) respondentes descreveram motivos relacionados apenas a uma das categorias formuladas e que, por isso, não se vincularam às demais. E em 77 (32,77%) relatos, foram descritos motivos vinculados à no mínimo duas categorias.

Concomitantemente, observando em cada categoria o conteúdo dos relatos, identificamos motivos que caracterizaram e detalharam essas categorias e que, por isso, permitiram a criação de subcategorias. Tendo em vista essas particularidades da questão 8, iniciamos a apresentação dos dados organizados em cada categoria formulada.

2.1 Categoria Motivos pessoais e particulares

Na categoria "1. Motivos pessoais e particulares" foram agrupados 46 (19,57%) relatos, que continham situações ou motivos de cunho pessoal como justificativa para o abandono da rede e que orientaram a criação das seguintes subcategorias: 1.1 Mudança de localidade de residência; 1.2 Vontade de atuar em outro âmbito educacional; 1.3 Outra formação acadêmica; 1.4 Falta de identificação com a profissão/cargo; 1.5 Saúde; 1.6 Busca por realização de objetivos pessoais e/ou profissionais; 1.7 Filhos e 1.8 Outros. Os dados, dessa forma organizados, são expressos na tabela abaixo:

GRÁFICO 3

CATEGORIA MOTIVOS PESSOAIS E PARTICULARES

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Em 10 (21,74%) repostas dessa categoria identificamos como motivo do abandono a mudança de localidade de residência, subcategoria "1.1", desse total sete respondentes explicaram que mudaram para outro estado e três para outra cidade. Em suma, quatro mudanças foram motivadas por outro concurso público, uma por melhores condições em outro emprego, duas para acompanhar cônjuge e uma para fazer doutorado em outro estado. Dois respondentes não explicaram os motivos da mudança.

Na subcategoria "1.2 Vontade de atuar em outro âmbito educacional" também foram organizados 10 (21,74%) relatos, nos quais os respondentes manifestaram o interesse em atuar em outras áreas do ramo educacional: três deles queriam trabalhar no

ensino superior, três na rede federal de ensino e outros quatro almejavam atuar, respectivamente, na formação inicial de professores, na carreira acadêmica, na Educação de Jovens e Adultos (EJA) e em outro órgão educacional. É relevante destacar que desses dez respondentes, seis informaram que estavam insatisfeitos com as condições de trabalho na SEEDF, o R. 15, por exemplo, explicou a seguinte situação:

> Eu tinha passado também num concurso para professor de carreira no Instituto Federal de Brasília (IFB) e fui chamado no início de 2014, quando pedi exoneração da SEEDF. Detalhe, fui ganhando quase R$ 1000,00 reais a menos no IFB, foi um período muito difícil. As questões pessoais que me fizeram escolher o IFB foram basicamente duas: 1) A expectativa de trabalho como professor pesquisador, onde eu poderia aproveitar melhor os meus conhecimentos anteriores, que foram totalmente e burocraticamente desperdiçados na SEEDF e a possibilidade de me afastar para estudo e concluir o mestrado ainda durante o estágio probatório no IFB. Trabalhei 24 anos na área técnica de eletrônica e telecomunicações, em grandes instituições e grandes empresas privadas multinacionais, tentei ir para a Escola Técnica de Brasília (ETB), em Taguatinga-DF, mas não consegui. Na primeira tentativa, não aceitaram porque eu era professor temporário. Depois de efetivo, não tinha vaga disponível para minha área de concurso, que era Matemática. Enfim, foi tudo isso. (R. 15)

Percebe-se, então, que não foi meramente a vontade de atuar em outro âmbito educacional que motivou esse respondente a abandonar a rede, antes, no entanto, ele encontrava-se insatisfeito com a realidade da SEEDF e já estava há algum tempo tentando solucionar essa questão. O relato do R. 219, também nos ajuda a compreender os dados dessa categoria:

> Desde o começo de minha formação, almejei seguir a carreira acadêmica. Assim, sempre compreendi que a SEDF seria um estágio. Contudo, dois fatores centrais pesaram no momento de minha saída: a falta de valorização da formação acadêmica (por exemplo: para a SEEDF, doutorado não é formação continuada e não podia usar da minha coordenação individual para realizar minhas aulas da pós-graduação; os colegas se ressentiam de minha formação; a direção não flexibilizava horários de aula para realizar atividades acadêmicas; a carga horária de 28 h/a semanais inviabiliza a dedicação à pesquisa; o adicional de titulação é irrisório se comparado ao esforço para realizar os estudos; entre outros); e, por outro lado, concomitantemente, o plano de carreira, em especial a remuneração pela titulação aumenta significativamente na carreira EBTT. (R. 219)

O respondente elenca motivos variados de insatisfação das condições de trabalho da SEEDF, e que são tratadas por outros respondentes, conforme abordaremos no capítulo sobre a categoria “3. Condições de trabalho”.

Na subcategoria "1.3", em seis relatos os respondentes explicaram que saíram para se dedicarem a cursos de pós-graduação[6]. Nas demais respostas, uma pessoa explicou que resolveu cursar outra graduação (R. 127) e R. 143 disse que fez outra graduação, prestou concurso nessa nova área de atuação e optou por assumir o novo cargo. Embora essa subcategoria seja de motivos de cunho pessoal percebemos em três respostas que as circunstâncias descritas estavam intrinsecamente ligadas às condições de trabalho:

> Eu estava fazendo meu doutorado e como eu ainda estava em estágio não pude pedir uma licença, a escola em que eu trabalhava não colaborou com a minha situação e eu não estava dando conta de conciliar o doutorado com o trabalho na secretaria. (R. 54)
>
> Queria me dedicar ao mestrado, mas meu pedido de redução de carga horária foi indeferido. (R. 105)
>
> Fiz outra graduação. Estudei para outro concurso público. Fui aprovada e convocada, então resolvi assumir o novo cargo. Gostaria de ter acumulado os dois cargos, mas na época não consegui vaga para trabalhar no turno noturno. Tive que pedir exoneração. (R. 143)

Nos dois últimos casos, nota-se que o abandono poderia ter sido evitado caso a carga horária e o turno fossem alterados, entretanto, o processo de mudança de lotação segue um conjunto de critérios que podem ou não atender as expectativas dos docentes.

Outra nuance da problemática relacionada à formação dos professores é que maiores níveis de qualificação acadêmica foram características citadas sobre os professores que abandonam a profissão (LAPO E BUENO, 2003; OCDE, 2006). Essa informação é alarmante, por um lado, há o investimento público na formação inicial e continuada, somadas à expectativa de qualificar a atuação docente nas escolas, e por outro, a insatisfação dos docentes com as características de trabalho e busca por melhores oportunidades em empregos que exigem mesmo nível de formação. Logo, é urgente ponderar sobre as características da carreira, das condições de trabalhos, dentre outras, que poderiam contribuir para a permanência desses profissionais na rede.

Quanto à falta de identificação com a profissão docente ou com o cargo ocupado, verificamos que cinco (10,87%) respondentes manifestaram situações diferentes, tais como não identificação com o cargo (R. 137), pouca expectativa em permanecer na carreira a longo prazo (R. 164), falta de vocação para lecionar (R. 177) e:

[6] Apesar de termos incluído essas circunstâncias na categoria de motivos pessoais, existem contextos que se vinculam às condições de trabalho, pois são fatores interrelacionados e que no momento oportuno serão retomados.

> A área de atuação estava abaixo da minha expectativa profissional. (R. 126)
>
> Falta de identificação entre minha atuação acadêmica e trabalho desenvolvido na SEEDF. (R. 235)

Nesses relatos não é possível identificar características que vinculem objetivamente o trabalho na rede enquanto motivo para o abandono, por isso essas respostas não foram consideradas na categoria Condições de trabalho. Ainda assim, cumpre destacar que a falta de identificação relatada por R.235 pode estar associada às condições de trabalho, mas como não percebemos elementos dessa articulação, optamos pela categorização supracitada.

Para a elaboração da subcategoria "Saúde", consideramos apenas os relatos que não forneciam informações que pudessem elucidar quaisquer vínculos do estado de saúde com as condições de trabalho, porque estas serão abordadas na categoria Condições de trabalho. Dessa maneira, dos cinco (10,87%) relatos nos quais foram citados elementos dessa subcategoria, três respondentes enunciaram apenas "depressão" (R. 44 e R. 58) e "Tive depressão" (R. 248); o R. 153 informou que diante de problemas de saúde solicitou licenças prêmio e não remunerada, porém ambas foram negadas. Outro respondente, além de depressão, informou mais motivos pessoais:

> Além da depressão, resolvi seguir meu grande sonho que era cursar medicina. Hoje estou no 5º ano da faculdade. Não posso dizer que a SEEDF tem "culpa" nessa história. Tive oportunidade de trabalhar em vários locais diferentes, inclusive em regional de ensino. Hoje percebo que o grande problema foi que eu não tenho a menor vocação para lecionar. Amo a medicina, mas não tinha essa noção quando entrei na SEEDF. (R. 127)

Esse relato exemplifica como uma ou mais subcategorias podem ser identificadas na mesma resposta, pois depressão foi um motivo considerado na subcategoria "Saúde", assim como, cursar medicina foi registrado na subcategoria "Outra formação acadêmica ou formação continuada" e não ter vocação para lecionar na subcategoria "Falta de identificação com a profissão/cargo". Esse relato ilustra que existem situações nas quais a SEEDF não poderia ter feito nada para reverter ou evitar a decisão pelo abandono da profissão, inclusive, nesse caso, a exoneração pode ser vista como positiva.

Em relação à subcategoria "Busca por realização de objetivos pessoais e/ou profissionais" foram identificadas quatro respostas que expuseram situações singulares, o R.90 informou que seus objetivos de vida mudaram, o R. 119 explicou que ingressou em um seminário de vida religiosa e os demais:

> Alem do curso Magistério, fiz graduação em Fisioterapia. Sempre tentei ser adaptada no Ensino Especial e Estimulação Precoce. Contudo, não foi dada a oportunidade de juntar o que aprendi nos dois cursos e poder trabalhar com alunos especiais. Assim, optei por me dedicar apenas a Fisioterapia. (R. 56)

> Aprovação em outro concurso em função da decisão de mudar de profissão. Abandonei, inclusive, o magistério. (R. 182)

Destaca-se que o R. 56 tentou estratégias para evitar essa decisão, pois seu objetivo era conciliar os conhecimentos provindos das suas duas formações.

Como é possível observar, a subcategoria "Filhos" está entre aquelas identificadas no menor quantitativo de relatos, representando quatro (8,33%) respostas consideradas nessa categoria e nas quais foram abordados desafios de conciliar a maternidade à rotina de trabalho ou apenas "filhos pequenos" (R. 101):

> Sou funcionária de outra secretaria e acumulava com o cargo de professor (30h em uma e 40h na SEDF). Entrei em licença maternidade e, antes de retornar, percebi que não conseguiria conciliar os dois vínculos com a carga horária que tinha. Dessa forma, solicitei a redução de carga (de 40h para 20h), porém não foi deferido a tempo de retornar às aulas. Dessa forma, solicitei a exoneração. (R. 32)

> Vivi um momento muito difícil quando voltei da licença maternidade. Eu trabalhava no horário noturno e não era perto de casa. Meu bebê não conseguia dormir sem mamar. Como não consegui vir pra mais perto de casa, tive que pedir exoneração. (R.38)

> Carga horária de 60 horas semanais, pois já era servidora pública (em cargo compatível) e trabalhava 40h durante o dia e 20h à noite, o que me sobrecarregou bastante, sobretudo, no período em que descobri gravidez. Não queria ficar constantemente de atestado e os alunos precisando de professor, porque sabia da dificuldade que seria enviar professor temporário, à época. (R. 134)

O pedido de exoneração não foi a primeira opção dos respondentes R. 32 e R. 38, que tentaram solucionar os novos desafios, mas não conseguiram; e o R. 134 optou por outro cargo público por preocupar-se com os alunos.

O magistério é historicamente uma profissão considerada feminina (LAPO E BUENO, 2003) por um conjunto de fatores, dentre os quais há a concepção de determinação biológica de que as mulheres estão mais aptas a cuidar, a zelar e a ensinar crianças e que, como mães, tais tarefas são naturais. Não pretendemos esmiuçar os impactos dessa perspectiva sobre a vivência da profissão docente, mas percebemos que nos casos supracitados apenas a licença maternidade de 180 dias, assegurada pela Lei Orgânica do Distrito Federal, não foi suficiente para reter as mulheres no magistério.

Desse modo, ressalta-se que com as novas demandas da vida pessoal as circunstâncias que geram insatisfação, como carga horária e turno de trabalho, acabam

criando ainda mais desconforto e ocasionando na escolha pelo abandono, por outro cargo ou profissão. Por isso, é necessário que a carreira contenha mecanismos específicos que assegurem a atratividade e a permanência das mulheres que, como citado anteriormente, constituem a maioria dos professores regentes.

Em relação à subcategoria "Outros", foram agrupadas três respostas que não se referiram a nenhuma das demais subcategorias:

> Sentia falta de desafios e de alguns benefícios como um plano de saúde. (R. 3)
>
> Minha saída da rede não teve motivação profissional, sai por questão particular, estou novamente na rede após novo concurso. (R. 10)
>
> Cansaço. (162)

O R. 3 apresenta dois motivos, o primeiro "falta de desafios" que não conseguimos relacionar com nenhuma das subcategorias supracitadas, mas a "falta de benefícios" foi uma razão considerada na categoria "3. Condições de trabalho". Tanto a resposta do R. 10, quanto do R. 162 não nos permitiram discernir sobre os motivos, pois os relatos foram sucintos.

Com os dados dessa categoria percebemos que nem todo pedido de exoneração é negativo porque em algumas situações essa decisão era inevitável e até mesmo desejável. Motivos pessoais e/ou particulares como mudança de cidade ou estado, vontade de atuar em outro âmbito educacional, falta de identificação com a profissão e busca por realização de objetivos são razões que se mostraram vinculadas a mudanças nas perspectivas pessoais, na vida familiar e conjugal. Elas também podem indicar um possível amadurecimento da vontade de desenvolver-se profissionalmente em outros ambientes.

Também vimos que algumas circunstâncias estavam mais relacionadas aos motivos pessoais que a algum nível de insatisfação com a rede, com as condições de trabalho ou com a própria profissão. Desse modo, outros motivos de cunho pessoal, como nova formação acadêmica ou formação continuada e, ainda, filhos, extrapolaram os limites da pessoalidade e estabeleceram conexões íntimas com as condições de trabalho e, por isso, serão tratados nos próximos capítulos.

2.2 Categoria Outro emprego

Na categoria "2. Outro emprego" foram organizados 119 relatos nos quais os respondentes vincularam a decisão de abandono às subcategorias: 2.1 outro emprego público, 2.2 outro emprego privado e 2.3 outro emprego não especificado. De modo geral, essas subcategorias estavam presentes em 50,64% das respostas coletadas na questão 8; 109 (91,60%) respondentes agrupados nessa categoria saíram para ocupar cargos públicos, nove não especificaram se o outro emprego era público ou privado e apenas dois foram para empregos privados.

Examinando as respostas daqueles que saíram para ocupar cargos públicos, verificamos que 22 (20,18%) explicaram que a saída da SEEDF ocorreu porque eles tomaram posse em outro cargo inacumulável, "A exoneração se deu em virtude de posse em outro cargo público inacumulável (R. 1)".

Também percebemos que oito (7,34%) acumularam dois cargos públicos e saíram da SEEDF por motivos variados, tais como a sobrecarga gerada pelo excesso de demandas laborais (3) e a distância de casa (2); o R. 32 solicitou redução da carga horária e o pedido não foi deferido a tempo do início das aulas, o R.48 disse que tinha "necessidade de averbar tempo de serviço em outro órgão, no qual acumulava legalmente a função de nível superior" e o R. 204 argumentou que como não poderia acumular três cargos públicos, optou por exonerar-se da SEEDF.

Concomitantemente, 24 (22,02%) dos respondentes informaram que as condições de trabalho no outro cargo público eram melhores:

> Sair para ir trabalhar no IFG, onde teria um plano de carreira melhor, melhores condições de fazer doutorado, de formação continuada e de pesquisa, além de ter uma carga menor de aulas. (R. 30)
>
> Passei no concurso para professor efetivo da Universidade de Brasília, que pagava melhor e teria a oportunidade de desenvolver projetos na área de educação. (R. 36)
>
> Passei em outro concurso público e apesar de novo cargo ser exigido apenas ensino médio a remuneração era semelhante e a jornada bem melhor. (R. 107)
>
> Passei em um concurso para um órgão federal que tinha um salário melhor com uma carga horário menor, alem de diversos benefícios que não tínhamos na rede, ex. bom plano de saúde, auxilio alimentação bom, etc. (R. 207)

Interessante observar que nestes relatos não constam críticas objetivas a SEEDF, mas no conteúdo deles é possível perceber que algumas características da rede eram

insatisfatórias ou menos vantajosas quando comparadas àquelas encontradas em outro emprego.

Como vem sendo descrito neste trabalho e exemplificado nos relatos acima, os respondentes elencaram, recorrentemente, mais de um motivo para exoneração, e neste caso, 11 deles também abordaram mais de uma característica de atratividade do outro cargo público. Dentre os atributos citados, remuneração foi mencionada em 16 relatos, carga horária em nove e o plano de carreira em seis.

Das demais respostas pertencentes a esta subcategoria, 37 (33,94%) abordaram de forma geral o ingresso em outro cargo público sem especificar os motivos de preferência por ele, como as respostas do R. 8 "Passei num concurso para uma Universidade Federal", do R. 18 "outro concurso" e do R. 86 "passei em outro concurso na mesma área de atuação, docência e instituição pública IFB".

Outras 16 pessoas explicaram motivos diferentes, dos anteriormente citados, para a escolha do novo cargo:

> [...] As questões pessoais que me fizeram escolher o IFB foram basicamente duas: 1) A expectativa de trabalho como professor pesquisador, onde eu poderia aproveitar melhor os meus conhecimentos anteriores, que foram totalmente e burocraticamente desperdiçados na SEEDF e a possibilidade de me afastar para estudo e concluir o mestrado ainda durante o estágio probatório no IFB. [...] (R. 15)

> Fui aprovada em outro concurso público. Fiz outro concurso por que queria atuar em cursos superiores. (R. 80)

> Após conclusão do doutorado passei em processo seletivo para docente universitária. A oportunidade de avanços na carreira não foi compatível com a dupla jornada. (R. 89)

> Com o cenário que apresentei na questão 6, apesar de eu me sentir bem melhor do que no início da carreira (a ponto de começar a construir minha identidade de docente), decidi que seria mais adequado buscar uma alternativa profissional. Por isso, prestei concurso para outro órgão (também na área da educação) e deixei a Secretaria. (R. 157)

Além dessas pessoas, os relatos de outras duas chamaram-nos a atenção por explicarem detalhadamente quais foram as condições de trabalho que as influenciaram a buscar outras oportunidades de emprego no serviço público:

> Estava ficando muito doente, com problemas sérios nas cordas vocais. A realidade de sala de aula estava me deixando muito frustrada também. Lecionava em uma região de muita vulnerabilidade social, onde os meninos e os pais não tinham respeito pela escola e pelos professores, além da dificuldade em lidar com a defasagem que eles apresentavam. Por isso, realizei outros concursos, mais administrativos, e quando fui nomeada, preferi deixar a Secretaria (mesmo com o salário um pouco menor, a princípio). (R. 11)

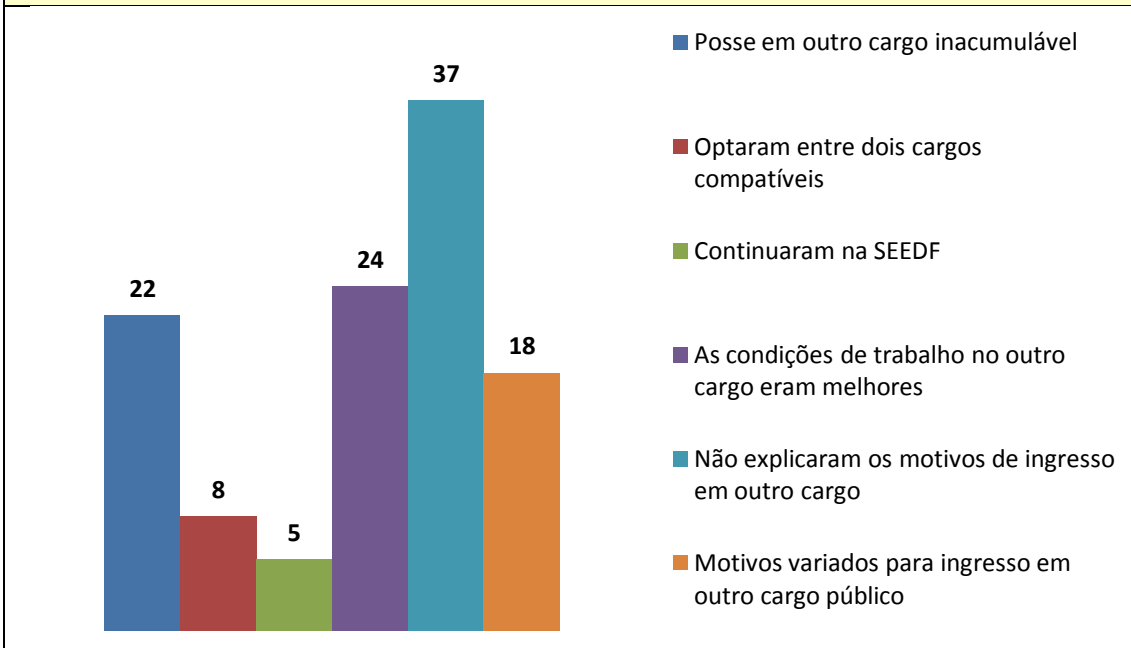
> Eu fui me sentindo pouco produtiva na Secretaria. Por mais que me esforçasse para estabelecer um bom vínculo com os alunos (e, de um modo geral, conseguira), sempre perdia muito tempo lidando com questões de indisciplina, com lanche servido durante as aulas, com a falta do professor-intérprete de libras, com greve de ônibus que impossibilitava os alunos de continuarem frequentando as aulas por meses, com reuniões pouco produtivas, e mesmo com colegas insatisfeitos com a profissão, alguns grosseiros tendo, com frequência, atitudes grosseiras com os estudantes. Me incomodava também muito a cultura do vigiar e punir muito arraigada. A culpa é sempre do aluno. A escola se implica pouco na responsabilização do rendimento dos alunos. Uma colega praticamente passou o ano de licença médica e a CEF não providenciou professor substituto. Mesmo assim, no fim do ano, tive que travar uma luta no Conselho de Classe para mostrar para a equipe que, nesse caso, a reprovação em massa dos alunos era injusta, indevida. Enfim, não sou de ficar em um trabalho em que sinto que não estou conseguindo trabalhar bem. Então, eu estudei e passei em outro concurso público. Por mais que gostasse da Secretaria, sentia que, se não saísse, adoeceria. Fiz bem em sair, embora defenda que a Secretaria de Educação do DF está entre as melhores no país para se trabalhar. Absolutamente Lamentáveis as condições de trabalho para o professor no Brasil. (R. 242)

Em seu relato, o R. 242 enfatiza que a carreira do Magistério público da SEEDF figura dentre as melhores do país, mas mesmo assim optou pela exoneração em virtude das condições de trabalho.

Diante dessas informações, compilamos esses dados no gráfico abaixo:

GRAFICO 4

CATEGORIA OUTRO EMPREGO



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Dos nove respondentes que não especificaram se o emprego era público ou privado, cinco mencionaram que as condições de trabalho eram melhores no outro emprego. Outros quatro respondentes informaram motivos diversos para a saída da rede: o R. 190 saiu por não ter conseguido diminuir a carga horária de 40 para 20 horas, o R. 205 porque o turno de trabalho não foi alterado, o R. 212 saiu para investir em sua formação fazendo um doutorado e o R. 203 argumentou que "Tava muito puxado trabalhar em dois empregos, bem como o salário é baixo em relação a outras funções com nível superior".

Os dois respondentes que ingressaram no serviço privado não mencionaram características mais atrativas em relação à SEEDF, o R. 46 explicou que estava insatisfeita com as aulas e que precisava gerir sua própria empresa, e o R. 183 saiu porque teve a oportunidade de trabalhar em uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada.

No tocante aos dados descritos sobre essa categoria, percebe-se, então, que a posse em outro cargo público foi o motivo principal para o abandono da SEEDF (91,60%) e, ainda, 29 (24,37%) relataram ter melhores condições de trabalho no novo emprego. No capítulo que trata sobre a questão "12. Exerce atividade remunerada atualmente? Se sim, especifique o cargo/função e instituição", abordaremos mais detalhadamente esse assunto.

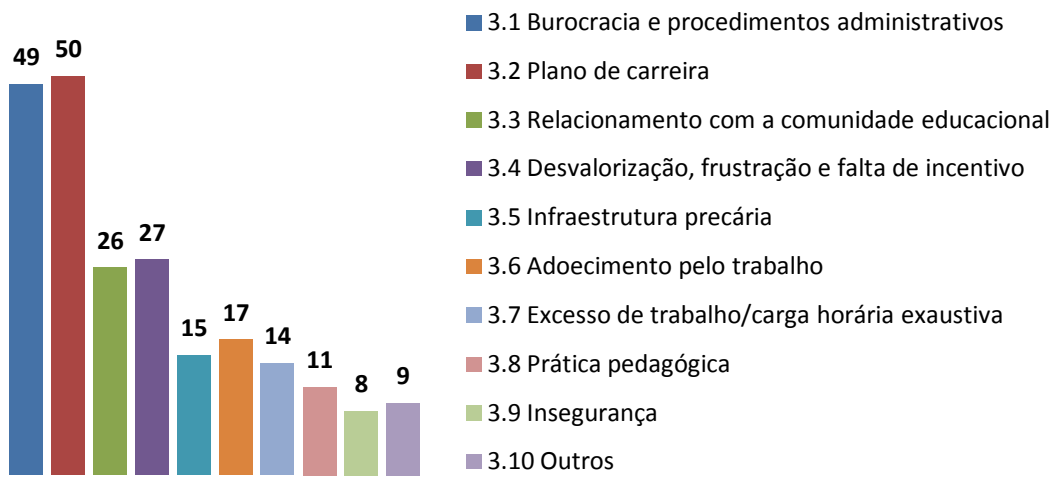
2.3 Categoria Condições de trabalho

Em relação à categoria "3. Condições de trabalho" 126 (53,62%) relatos continham circunstâncias que se referiram a essa categoria e que foram organizados em dez subcategorias: 3.1 Burocracia e procedimentos administrativos; 3.2 Plano de carreira; 3.3 Relacionamento com a comunidade educacional; 3.4 Desvalorização, frustração e falta de incentivo; 3.5 Infraestrutura precária; 3.6 Adoecimento pelo trabalho; 3.7 Excesso de trabalho/carga horária exaustiva; 3.8 Prática pedagógica; 3.9 Insegurança; 3.10 Outros.

No gráfico abaixo, apresentamos a quantidade de vezes que identificamos as subcategorias nas 126 respostas:

GRAFICO 5

CATEGORIA CONDIÇÕES DE TRABALHO



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Na subcategoria "3.1 Burocracia e procedimentos administrativos" foram identificadas 49 (38,88%) respostas que abordaram, majoritariamente, razões relativas à carga horária, turno ou lotação. Consideramos como questões burocráticas essas referidas circunstâncias – que foram citadas em 21 (42,85%) das respostas dessa subcategoria, porque entendemos que o processo de troca da escola ou regional de trabalho, bem como do turno e carga horária ocorre mediante processos administrativos e burocráticos.

Dessa maneira, desse total de respostas, nove pessoas tentaram alterar o turno, a carga horária ou a lotação, mas não conseguiram e acabaram abandonando a rede, como explica o R. 205:

> Houve tentativa de mudança de turno e escola porém sem sucesso. Quando acabaram meus abonos, tive de optar em seguir com carreira paralela de músico ou ser um professor sem compromisso. Optei por seguir com a de música já que as mudanças necessárias para manter as duas atividades não foram aceitas pelo diretor da escola na época (troca de turno). (R. 205)

Além disso, 12 respondentes informaram que abandonaram porque estavam lotados em uma escola longe de casa, como exemplifica o relato do R. 171 "Impossibilidade de vaga próxima de casa". Examinando os relatos dessa subcategoria, verificamos que, em linhas gerais, 14 se referiram à lotação, três ao turno, um a carga horária e outros quatro tanto a lotação, quanto ao turno e/ou horário. Na SEEDF o

remanejamento é organizado em forma de edital com critérios e prazos que podem ou não atender as demandas dos docentes.

As demais respostas referiram-se a razões ou situações relativas à administração (2), licença negada (4) e questões governamentais e/ou políticas (5). Sobre esta última circunstância, os respondentes especificaram questões como pressão política em épocas de eleição (R. 50), ausência de compromisso e descaso do governo (R. 7 e R. 72), necessidade de apadrinhamento político para assumir o cargo na lotação escolhida (R. 163), e "Burocracia engessada. Governos mudam e os projetos são cancelados sem atenção ao aluno" (R. 179).

Há, ainda, três respondentes que citaram, dentre outros motivos e de forma geral, aspectos relativos às coordenações pedagógicas: "poucas janelas ou coordenações" (R. 63), "não podia usar da minha coordenação individual para realizar minhas aulas da pós-graduação" (R. 219), o respondente 103 detalha a questão:

> A obrigatoriedade de cumprir a "coordenação" na escola faz-se desnecessária, tendo em vista que a escola não possui meios para atender todos os professores juntos num mesmo ambiente (computadores por exemplo). Hoje algumas empresas e até mesmo órgãos públicos tem incentivado o trabalho domiciliar. Essa "coordenação" feita na escola poderia ser em casa, afinal o que os professores faziam nesse horário era apenas conversar assuntos diversos distantes da educação. (R. 103)

Nessas respostas percebemos que os professores podem estar sinalizando que a coordenação não vem cumprindo satisfatoriamente as suas finalidades formativas e de organização do trabalho coletivo na escola. Esse espaço precisa ser significativo para os professores de modo que eles usufruam desse tempo em atividades relacionadas ao trabalho escolar. Para isso, é imprescindível que a secretaria ofereça no mínimo condições de trabalho adequadas, infraestrutura, materiais e equipamentos tecnológicos suficientes para o uso do corpo docente.

No tocante a subcategoria "3.2 Carreira", consideramos os relatos nos quais foram descritas situações em que a carreira da rede foi criticada ou que foi retratada como menos vantajosa quanto às condições de outro emprego. Ao todo identificamos que 50 (39,68%) respostas da categoria 3 trataram em algum trecho sobre características variadas, das quais as mais citadas consistiram em: remuneração (39), carga horária (11) e plano de carreira citado de forma geral (9). A remuneração foi citada pelos respondentes em contextos diferentes, mas destacou-se a quantidade daqueles que salientaram que a remuneração do novo emprego era melhor (21):

> Acúmulo de cargo, com o segundo cargo sendo mais vantajoso economicamente. (R. 227)
>
> Apenas tive que fazer uma escolha entre dois serviços públicos e no que atualmente estou a minha titulação é mais valorizada, tenho uma remuneração melhor, apesar de que estava contente com meu salário da SEDF. (R. 239)

A remuneração insatisfatória é uma forma de desvalorização que pode expressar-se articulada ao desprestígio atribuído pela sociedade à profissão docente e ao argumento da suposta desqualificação e ineficácia dos professores. Esse discurso, junto a visão de "sacerdócio e sacrifício em nome da melhoria da educação" (SALTINI *et al*, 2014, p. 105), são veiculados tanto pelas mídias quanto pelos governos para justificar a má remuneração (SALTINI *et al*, 2014).

Além disso, a desvalorização financeira reflete-se no fato que o "reconhecimento do professor está muito aquém do que se espera quando comparado com outros profissionais com o mesmo nível de formação" (PAZ, 2013, p. 31), e que por vezes tem uma remuneração menor que à desses outros profissionais (MORICONI, 2008; PAZ, 2013; MARTINEZ, 2016).

A carga horária foi citada em todas as 11 respostas junto a outras características, como nos relatos abaixo:

> Sair para ir trabalhar no IFG, onde teria um plano de carreira melhor, melhores condições de fazer doutorado, de formação continuada e de pesquisa, além de ter uma carga menor de aulas. (R. 30)
>
> Fui aprovado em concurso para professor de música no IFB. Apesar de saber que o salário inicial seria bem menor na nova instituição, o regime de trabalho, a carga horária e o plano de carreira, que valoriza sobremodo a formação do docente, foram decisivos na minha decisão em pedir exoneração. (R. 87)

Todos os nove respondentes que abordaram de forma geral a carreira, citaram aspectos dela como os supracitados e também dois deles informaram estar descontentes com a carreira (R. 94) e que ela era desestimulante (R. 209). Outros quatro informaram que sentiam falta do plano de saúde.

Sobre o relacionamento com a comunidade, subcategoria "3.3", 26 (20,63%) respostas dessa categoria mencionaram esse aspecto e, desse total, 14 especificaram o relacionamento com os alunos, como exemplifica o relato do R. 14 que informou "Eu apenas me sentia desrespeitado por parte dos alunos" e dos seguintes:

> Me senti agredida por parte de alguns alunos,após pedir para desligarem o telefone celular e sem apoio da escola,pois encaminhei a aluna para direção advertir e nada foi feito. (R. 26)
>
> Os alunos não respeitam mais os professores e com isto deixa a desejar com descaso da Secretaria com quem trabalha a noite. (R. 60)
>
> No momento do pedido de exoneração, não vislumbrava melhorias, principalmente no tocante ao relacionamento aluno/professor. (R. 81)

Não obstante, o relacionamento com a gestão foi citado em 11 respostas, o R. 193, por exemplo, explicou que tinha "Insatisfação com a gestão da escola" e o R. 198 apontou "Ambiente de trabalho ruim (entre professores e entre professores – direção)"; outras duas respostas não foram tão objetivas, mas também foram consideradas:

> Tinha interesse em trabalhar 20 horas, mas a diretora não demonstrou interesse. Preferia trabalhar com professores do contrato do que da carreira concursados. (R. 128)

O relacionamento entre os professores foi apontado em sete respostas, nas quais foram descritas situações diversas: "colegas preconceituosos" (R. 135), "desinteresse do grupo docente" (R. 164), "Professores descompromissados, com pensamento apenas em salário e direitos" (R. 169), "ambiente de trabalho ruim (entre professores e entre professor-gestão)" (R. 198), "os colegas se ressentiam de minha formação" (R. 219), e mais duas respostas:

> O desencadeante final foi quando um professor foi agredido pelo aluno e sugeri ao corpo de professores uma declaração conjunta de repúdio ao fato ao que me disseram apáticos que era assim mesmo... (R. 85)
>
> [...] colegas insatisfeitos com a profissão, alguns grosseiros tendo, com frequência, atitudes grosseiras com os estudantes [...] (R. 242)

Além das esferas de relacionamento supracitadas, em três relatos foram mencionados os pais, como também duas pessoas citaram "pouco compromisso da escola" (R. 161) e "a escola se implica pouco na responsabilização do rendimento dos alunos" (R. 242).

O relacionamento com a comunidade educacional está vinculado à cultura organizacional da escola e se desenvolve de acordo com os valores compartilhados entre os pares, com os ideais construídos coletivamente e com os modos de perceber e resolver impasses cotidianos (LIBÂNEO, 2015). Os respondentes delinearam situações em que percebemos um confronto entre os seus ideais e os relacionamentos que eram estabelecidos no ambiente de trabalho, tais quais os relatos em que não concordavam

com a postura da gestão escolar diante da indisciplina dos alunos e, até mesmo, com o próprio comportamento dos outros professores.

Segundo Saltini *et al* (2014), uma escola com clima harmônico é especialmente decisiva para que docentes no início da carreira queiram permanecer na profissão:

> Se a escola acolhe bem o professor, então lhe proporciona uma liberdade de trabalho aliada a uma união de trabalho. Se a escola possui uma coordenação e diretoria dispostas a realizar projetos em conjunto com os professores de diferentes disciplinas, se estão abertos a incorporar ideias e a discutir planos, enfim, se há empenho por parte dos seus colegas de trabalho, dos alunos e da comunidade, isso tudo influencia positivamente o docente principiante. Se o principiante percebe haver a valorização dos professores e da escola, então se dedicará plenamente às atividades escolares e culturais. (SALTINI *et al*, 2014, p. 102)

Corroborando com os trabalhos revisados (LAPO E BUENO, 2003; LEMOS, 2009; SALTINI *et al*, 2014), percebemos que relacionamento com os alunos é um fator que pode motivar o abandono da profissão. Essa situação pode ser agravada por práticas docentes arcaicas e tradicionais, pautadas em regras rígidas de comportamento e na ausência de diálogo com os alunos, bem como por situações de violência física e verbal.

De todo modo, essa influência não se restringe à relação professor-aluno, pois abarca a dificuldade de dialogar com os responsáveis pelos alunos e o apoio que estes oferecem a aprendizagem (PAZ, 2013, p. 31). Isso impacta no cotidiano escolar e, logo, pode juntar-se a outros fatores que desestimulam e frustram os docentes.

Na subcategoria "Desvalorização, frustração e falta de incentivo" foram localizadas 27 (21,43%) repostas que abordavam elementos de desvalorização da profissão docente e da formação, e até mesmo de frustração com a realidade do exercício dessa profissão. Essas questões foram categorizadas aqui e não na categoria sobre motivos pessoais e particulares porque percebemos que elas decorriam do contexto de trabalho, indicando, muitas vezes, que situações inadequadas adoecem os professores.

A maior parte dessas respostas (18) relatavam frustração, desilusão ou falta de perspectiva, "sensação de improdutividade" (R. 49), "completa frustração com a realidade dos docentes" (R. 70), "frustração com a área da educação pública" (R. 174), "desencantamento com a profissão de professor" (R. 244), dentre outras. Em cinco respostas foram apontadas a desvalorização da profissão docente, como no relato do R. 7 "[...] Desvalorização do profissional [...]", do R. 83 "Desvalorização da minha

profissão, pessoa por parte do estado e sociedade" e do R. 215 "Vários fatores: nenhuma valorização do professor, poucos recursos [...]".

A sensação de frustração com a profissão docente, dentre vários fatores, pode decorrer da desvalorização profissional, das condições de trabalho e do desprestígio social (SALTINI *et al*, 2014). Os professores precisam cumprir as demandas pedagógicas e organizacionais da escola que caracterizam o seu trabalho, contudo, enfrentam desafios relativos ao relacionamento com os pares, gestores, alunos e responsáveis por estes, e ainda, necessitam reelaborar as suas práticas em vistas de superar as precariedades da estrutura e da ausência de recursos. Tudo isso, junto a fatores como plano de carreira e desvalorização da formação, contribui para que os professores se sintam frustrados e desmotivados.

Em outras cinco respostas, notamos que os respondentes explicaram que a falta de incentivo para a formação continuada foi preponderante para a sua decisão de abandonar a profissão docente:

> Falta de incentivo na formação continuada (mestrado e doutorado). Salas de aula muito cheias, sobrecarga de aulas. (R. 61)

> Caso a rede federal não tivesse dado certo, estava decidido a estudar para outro concurso, com carreira melhor. Não tinha muito apoio para estudos de pós graduação. Fiz o mestrado e o primeiro semestre do doutorado durante o período em que atuei na SEDF e tive pouco apoio, tendo que acumular 40 horas semanais de trabalho mais atividades acadêmicas, me sinto prejudicado na formação de pesquisador por ter tido tão pouco tempo para estudar. (R. 170)

Essas questões foram organizadas nessa categoria, e não na categoria de motivos pessoais, porque os respondentes vincularam objetivamente as circunstâncias de abandono à falta de incentivo para cursar um curso de pós-graduação. Também em alguns relatos os respondentes que gostariam de qualificar sua formação, se desvincularam da SEEDF, em virtude de questões burocráticas. Para eles, situações como não poder solicitar licença durante o estágio probatório e a não redução de carga horária, foram problemas preponderantes na decisão pelo pedido de exoneração.

Na SEEDF, 1% dos servidores tem garantida, por meio de editais semestrais, a oportunidade de se afastarem remuneradamente para estudos em cursos de especialização, mestrado e doutorado. Para concorrer às vagas disponibilizadas é necessário que o servidor interessado cumpra uma série de requisitos, como ser servidor estável. Dessa forma, há situações, como descrito nos relatos, que por motivos distintos os professores tentaram conciliar os estudos com o trabalho e acabaram abandonando-o.

Também há circunstâncias em que já formados eles evadem em busca de oportunidades de trabalho mais atrativas em que sejam melhor remunerados, tenham melhores condições de trabalho e oportunidades de continuarem a desenvolver atividades de pesquisa.

Nesse sentido, Barreiros (2013) traz informações interessantes sobre os principais locais de atuação de mestres e doutores:

> O destino profissional de mestres e doutores titulados no país é bastante diversificado. Segundo Velloso (2004), nas áreas básicas a maioria atua na academia (universidades e instituições de pesquisa), que abrange cerca de metade dos egressos. Porém, outros segmentos ocupacionais empregam grandes contingentes de mestres: quase 20% na administração de serviços públicos, e outros em empresas públicas e privadas. Nas áreas tecnológicas, o trabalho na academia diminui bastante e consequentemente, aumenta a parcela dos que estão em empresas públicas e privadas, alcançando 40%. Nas áreas profissionais, outro padrão é verificado. Embora o número dos que atuam na academia seja semelhante ao dos profissionais das áreas tecnológicas, os autônomos, que atuam em escritórios e consultórios, dentre outros espaços profissionais, passam a ser expressivos, alçando cerca de 20%. (BARREIROS, 2013, p. 13)

Nos casos de mestres e doutores em educação, a autora elucida que poucos estudos abordam esse segmento, e aponta um estudo no qual é explicado que "apenas 1,53% de professores com mestrado e doutorado atuam na educação básica de Goiânia, comprovando assim, que a participação de professores com formação stricto sensu nesse nível de ensino ainda é muito incipiente" (BARREIROS, 2013, p. 15). Somada a essa baixa atuação na educação básica, a desvalorização da formação é acentuada pela remuneração cujo "adicional de titulação é irrisório se comparado ao esforço para realizar os estudos" (R. 219). No DF a remuneração dos professores é calculada, dentre outros fatores, considerando-se o tempo de serviço e o nível da formação, sendo que para cada nível de formação é acrescido R$ 250,82. Dessa forma, o especialista recebe esse valor a mais que o professor apenas licenciado; o mestre e especialista acumula duas vezes esse valor (R$ 501,64) e assim por diante.

Sobre a Estrutura precária e ausência de recursos, subcategoria "3.5", em 15 (11,90%) dos relatos foram mencionadas: infraestrutura precária (7), ausência de insumos e equipamentos (4), estrutura de uma forma geral sem especificar detalhes (3) e falta de recursos não detalhados:

> Saí, pois não estava satisfeita com a estrutura de trabalho. Lecionava educação física e não tinha uma quadra coberta e em alguns momentos tinha que utilizar uma quadra improvisada. (R. 88)

> A falta de perspectiva em todos os âmbitos. Lugar totalmente insalubre e mal administrado. (173)
>
> Falta de estrutura, baixo salário, imposto, falta de organização. (R. 191)

Em relação à subcategoria "3.6 Adoecimento pelo trabalho", identificamos que em 17 (13,49%) das respostas, estavam presentes circunstâncias que se referiram ao adoecimento em virtude das condições de trabalho presentes no local de exercício da profissão docente. Dessa maneira, oito respondentes indicaram depressão, ansiedade, cansaço físico ou mental:

> Devido às condições de trabalho passei por um quadro de depressão. Isso me motivou a buscar um novo concurso. (R. 43)
>
> Desgaste emocional. Sensação de improdutividade. (R. 49)
>
> [...]Além disso, outro motivo que me faz abandonar o cargo foi que comecei a ter transtorno de ansiedade generalizada pelo acúmulo de atividades. (R. 73)

Três pessoas apenas informaram o adoecimento, duas especificaram o estresse, três citaram o desgaste das cordas vocais, uma falou sobre dor no braço e outra *burnout*, "Acabei passando por um afastamento por *Burn Out* ao final do segundo ano de atuação na carreira e tive que escolher entre minha saúde e a carreira de professora" (R. 98).

Desse modo, além de enfrentar uma realidade de trabalho distante das condições idealizadas, os professores passam a sofrer psiquicamente (PAZ, 2013), pelas condições inadequadas que vivenciam, "por estarem expostos a situações de estresse cotidiano e de violência escolar como uma rotina de trabalho, portanto, em condições insalubres" (SALTINI *et al*, 2014, p. 114). Esse contexto de trabalho gera adoecimento, como ocorreu com alguns respondentes que abandonaram a profissão porque o trabalho na secretaria causou estresse, depressão ou cansaço.

A subcategoria "3.7 Excesso de trabalho ou carga horária exaustiva" foi composta por 14 (11,11%) dos relatos, nos quais os respondentes informaram de forma abrangente que se sentiram sobrecarregados, como o R. 164 que disse "[...] carga horária massacrante [...]", ou o R. 229 que respondeu "Excesso de trabalho. Sobrecarga". Para além das respostas que mencionaram objetivamente a sobrecarga, também consideramos nessa subcategoria três relatos em que são explicados contextos que concernem a excesso de demandas laborais:

> Vários fatores: nenhuma valorização do professor, poucos recursos, muitas atribuições sem contrapartida, etc. (R. 215)

> A necessidade de não levar atividades da escola para fazer em casa e um plano de saúde para minha família. (R. 218)
>
> Além da remuneração, tempo para conciliar com outra atividade. (R. 240)

A subcategoria "3.8 Práticas pedagógicas" foi identificada em 11 respostas, das quais quatro mencionaram projetos ou Projeto Políticos Pedagógicos (PPP)[7]:

> [...] pouca coerência do ppp com o cotidiano da escola, carga horaria massacrante [...] (R. 164)
>
> [..] muito conservadorismo e senso comum nos projetos pedagógicos das escolas. (R.165)
>
> [...]Governos mudam e os projetos são cancelados sem atenção ao aluno. (R. 179)
>
> A falta de condições de trabalho, de segurança e a ausência de uma proposta pedagógica que saísse do papel. (R. 184)

Outros três respondentes relataram insatisfação com as aulas e quatro pessoas explicaram situações específicas, como pouca exigência nos conteúdos ensinados aos alunos (R. 147), falta de estrutura pedagógica (R. 94), remanejamento de todos os alunos especiais para a sua classe (R. 210) e:

> Minha insatisfação em ver professores descompromissados, com pensamento apenas em salário e direitos. Greves sem fundamentos. Aprovação de aluno para não ter trabalho de corrigir prova de recuperação. Reposição de aula sendo contadas com festas, reunião de pais e mestres e entrega de boletim. (R. 169)

Em relação à insegurança, subcategoria "3.9", identificamos um total de oito relatos, dos quais em três foram mencionados que a região era perigosa, três disseram que havia "falta de segurança", o R. 20 informou que já foi perseguido por traficantes (R. 20) e o R. 199 disse que tinha medo de morrer.

A subcategoria "3.10 Outros" foi composta apenas pela resposta do R. 31 que informou "percebi que não conseguia lidar com tudo que o cargo me exigia".

Assim, nessa questão percebemos que as circunstâncias que levaram ao abandono da profissão docente foram variadas, muitas estiveram relacionadas e, geralmente, o acúmulo de duas ou mais contribuíram para que os respondentes abandonassem a rede. Agregados a remuneração verificamos motivos como relacionamento com a comunidade educacional, carga horária exaustiva, sensação de desvalorização, frustração e falta de incentivo para a formação continuada. Há

[7] Também conhecido como Projeto Pedagógico (PP) ou Proposta Pedagógica (PP).

respondentes cujo abandono poderia ter sido evitado caso questões burocráticas, como troca de turno e lotação, fossem superadas.

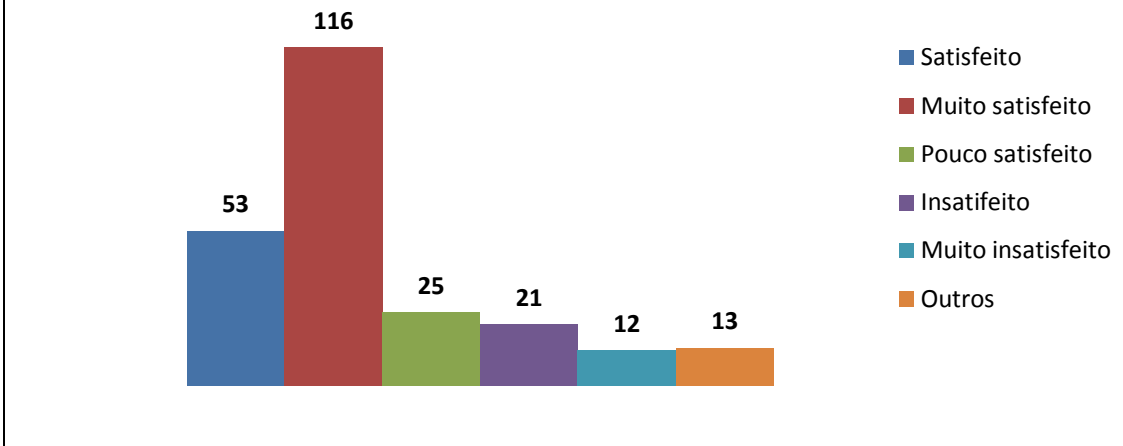
CAPÍTULO 3: O GRAU DE SATISFAÇÃO COM A SAÍDA DA REDE

Nesse capítulo abordaremos a questão "10. Qual o seu grau de satisfação com a saída da rede (muito satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito, muito insatisfeito)? Justifique", na qual buscamos apurar como os respondentes se sentiram após o abandono da rede e as justificativas para isso. Após minuciosa leitura das respostas, verificamos que alguns respondentes inseriram os graus de satisfação (satisfeito e insatisfeito), além daqueles incluídos no enunciado da questão. Portanto, utilizaremos seis categorias que abarcam esses níveis da seguinte maneira: 1. satisfeito, 2. muito satisfeito, 3. pouco satisfeito, 4. insatisfeito, 5. muito insatisfeito e 6. outros.

Obtivemos, ao todo, 240 respostas para essa questão e organizamos cada uma delas, diferentemente do ocorrido na questão 8, em apenas uma categoria – não trataremos da ocorrência delas, mas da quantidade – conforme apresentado no gráfico abaixo:

GRAFICO 6

QUESTÃO 10: GRAU DE SATISFAÇÃO COM A SAÍDA DA REDE



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Inicialmente, verificamos que 169 (70,41%) respondentes sentiram-se satisfeitos após o abandono da rede e apenas 33 (13,75%) sentiram algum grau de insatisfação com essa decisão. Considerando os dados sobre a satisfação, 116 (48,33%) respondentes manifestaram estar muito satisfeitos e 53 (22,08%), satisfeitos.

Em relação à categoria "1. Satisfeito", 27 (50,94%) respostas expuseram apenas esse grau de satisfação sem justificar a resposta. De outro modo, nove (16,98%)

respondentes justificaram que estavam vivenciando um contexto melhor, por motivos como “hoje em outro órgão tenho uma qualidade muito melhor no meu trabalho” (R. 37), “situação melhor financeiramente e profissionalmente” (R. 39), “mais tempo livre” (R. 129) e, ainda, como elucida o R. 33 “no meu novo cargo a minha vida é mais leve”.

Também observamos que nessa categoria, seis (11,32%) respondentes justificaram que estavam satisfeitos, mas que sentiram falta do antigo trabalho, cinco deles especificaram que gostavam de lecionar ou de trabalhar na sala de aula, e o R. 58 informou que “a remuneração faz falta”.

Outras nove respostas, 16,99%, variaram nas justificativas, como o R. 163 que explica “Fiquei triste na época, mas não me arrependo. Estou satisfeita.” e:

> Satisfeita, apesar de ter ficado desempregada um período, pude ter tempo de estudar e passar em outro órgão público. (R. 200)
>
> Apenas satisfeito. Não acho que a rede seja melhor ou pior. Na verdade, ela é um ambiente muito qualificado e qualificador para o exercício profissional. Nos oferece autonomia, valorização profissional com plano de carreira sólido e atraente, incentivo e oportunidade de formação continuada e liberdade de cátedra. Todavia, não está aparelhada para reter jovens doutores, em início de carreira. (R. 221)

Dando seguimento, percebe-se que nos relatos organizados na categoria “2. Muito satisfeito”, 59 (50,86%) respondentes optaram por não justificar sua resposta e 21 (18,10%) descreveram situações muito específicas que explicitavam uma experiência conturbada na SEEDF:

> Muito satisfeita. Onde estou atualmente nem lembro que existe eleição, pq não há cobrança do Poder Público, o que era pra ser o básico em qualquer esfera. Me sinto valorizada e respeitada, tanto pelo órgão quanto pelos usuários dos serviços. (R. 50)
>
> Fiquei muito satisfeita em sair porque foi uma experiência frustrante pegar uma turma tão difícil e ainda tendo que lecionar uma disciplina da qual eu não tinha qualquer domínio. Até poderia acumular com o cargo que ingressei, mas não teria saúde exercendo 2 profissões e tendo tantas dificuldades na carreira de docente, inclusive porque seria enviada para uma escola distante de casa no ano seguinte e seria ainda mais difícil. (R. 57)
>
> muito satisfeito por ver a situações e não poder resolver as situações dos alunos como apoio psicológico, drogas entre outros. E os professores com descasos com os alunos também. (R. 60)
>
> Muito satisfeito. Consigo organizar melhor a vida pessoal. Professor sempre leva trabalho para casa, o que cria uma rotina muito desgastante. (R. 105)
>
> Muito satisfeito. Saúde mental melhorou em 100%.Ganho menos, mas não há dinheiro que pague meu sossego. (R. 112)

> Super satisfeita. Fiquei tão feliz com minha exoneração quanto fiquei no dia de minha contratação (sim, foi um dia muito feliz). Hoje não tenho mais depressão e amo o que faço. (R. 127)
>
> Muito satisfeita. A mudança me fez bem emocional e profissionalmente. Com a saída, passei a confiar na minha capacidade e no meu trabalho, algo que nem sempre acontecia na escola, pois lá, por vezes, eu não percebia o resultado dos meus esforços nem era valorizada. (R. 157)
>
> Muito satisfeita. O dinheiro não compensa o desgaste físico e emocional da jornada de sala de aula pela noite. (R. 166)
>
> Muito satisfeito por mim, mas triste pelos que ficam e são tratados assim como eu fui. (R. 181)
>
> Muito satisfeita! Depois vi que o clima de lá era muito prejudicial para minha saúde e preferi fazer outras coisas da vida e trabalhar ainda com docência, mas de outra maneira. (R. 245)

Concomitante a essas respostas que expuseram contextos diversos e até mesmo críticas sobre a experiência na SEEDF, 29 (25%) respondentes explicaram que vivenciaram um contexto melhor após o abandono da rede, recorrentemente, apontando melhores condições de trabalho, oportunidade de desenvolvimento de projetos e estabilização na saúde.

Dos 25 (10,41%) relatos considerados na categoria "3. Pouco satisfeito", nove (36%) não continham justificavas sobre o grau de satisfação, mas em outros oito (32%) os respondentes manifestaram que o pedido de exoneração poderia ter sido evitado ou que não queriam abandonar a rede:

> Pouco satisfeita, gostaria de ter conseguido uma licença não remunerada. (R. 40)
>
> Pouco satisfeito. Penso que eu poderia ter sido readaptada na rede no Ensino Especial, e ter aproveitado minha Graduação em Fisioterapia num projeto multidisciplinar. A secretaria não soube valorizar minha formação acadêmica. Para a SES eu sempre seria nível médio e Magistério. Hoje atuo na Fisioterapia e me sinto mais valorizada. (R. 56)
>
> Pouco satisfeito! Se pudesse tirar uma licença, talvez continuasse, mas tinha apenas 1 ano e meio de casa. (R. 96)
>
> Pouco satisfeito. Minha saída se deu por incapacidade de me realocar em outra regional, eu não queria deixar a carreira. Fico satisfeita pela minha saúde, mas triste, pois não queria sair de fato, até hoje sinto falta das aulas. (R. 98)

Em três respostas (12%) os respondentes expressaram insatisfação com as novas circunstâncias de trabalho, como o R. 30 que estava pouco satisfeito porque "no IFG, em vez de me dedicar à pesquisa e formação continuada, tenho que me ocupar de

burocracia, reuniões sem resultado pedagógico, atividades administrativas...". Os outros dois respondentes, explicaram que "ser professora é melhor que a atividade atual" (R. 59) e "o plano de carreira, a remuneração e a formação continuada são melhores se comparadas as do Estado onde moro atualmente" (R. 252). Além disso, mais três (12%) respondentes manifestaram que estavam pouco satisfeitos porque sentiam falta do trabalho na SEEDF (R. 226), gostavam "da atividade de professor" (R. 227) ou da regência (R. 249).

No tocante à categoria "4. Insatisfeito" foram registradas 21 (8,75%) respostas coletadas, das quais seis (28,57%) referiram-se aos relatos dos respondentes que gostariam de ter continuado a trabalhar ou que gostavam de lecionar, como o R. 51 "Insatisfeita porque gostaria de continuar com a docência" e:

> Insatisfeito, sou professora é adoro lecionar, mas não consegui forças pessoais para enfrentar questões estruturais, como transporte público, segurança e ambiente de trabalho nada favorável ao aprendizado. (R. 148)

Nota-se que, embora o R. 148, manifeste gostar de ser professora, as condições de trabalho e questões estruturais desestimularam a continuidade do trabalho da docente. Dos demais respondentes, quatro (19,05%) expuseram justificativas que concerniam à possibilidade de terem permanecido na SEEDF caso algumas providências fossem tomadas:

> Insatisfeito. Apesar de todas as pessoas que me atenderam sugerirem que eu buscasse outro caminho pra solucionar meu problema (que não fosse a exoneração), nenhuma outra opção pareceu viável de fato. (R. 38)
>
> Insatisfeito. Porque poderia haver tratamento acústico nas salas (R. 115)
>
> insatisfeito, queria ter ficado trabalhando 20 horas. (R. 123)
>
> Insatisfeito, pois um simples remanejamento teria resolvido o problema (R. 140)

Nessa categoria ainda identificamos que cinco (23,81%) dos respondentes explicaram situações relativas à burocracia (3), como a acumulação de cargos (2), à "estrutura escolar é feita seguindo moldes de violência, tais como em "Vigiar e Punir", de Foucault" (R. 219) e, ainda, o R. 211, expressou que não queria ter saído, mas não teve opção. Algumas pessoas, quatro (19,05%), não justificaram a resposta.

A categoria "5. Muito insatisfeito" foi identificada no menor quantitativo de respostas, 12 (5%), das quais três pessoas não queriam abandonar a rede, o R. 100 justificou que "tinha um projeto de lecionar por muito mais tempo", o R. 187 falou que

“não houve outra maneira de permanecer” e o R. 241 disse que “Queria permanecer, mas fui instado por uma instância de Estado a fazê-lo”. Junto a esses relatos, outros dois, muito semelhantes, expressam que os respondentes também não queriam abandonar a rede:

> Muito insatisfeito. Apesar de ter sido aprovado no concurso quase em primeiro lugar fui lotado em escola problemática em região perigosa. Com muito custo fui transferido para outra escola depois de ouvir desaforos da regional de ensino, mas a segunda escola era mais problemática que a anterior . Fui ao CIL ASA SUL onde havia carência de docentes passei em avaliação oral e escrita e a diretora disse que me solicitaria imediatamente dizendo que 90% dos professores que pleiteiam vaga ali não conseguiam passar na avaliação que fizeram comigo. Não me permitiram mudar para o CIL,,, (R. 147)

> Totalmente insatisfeito. Gostaria de ter conseguido manter as duas atividades o que teria sido possível com a troca do turno. (R. 205)

Mais quatro respostas também foram consideradas nessa categoria, das quais destacamos o seguinte relato, uma vez que as condições de trabalho, são relacionadas pela respondente às suas expectativas individuais, que se constituem como notáveis fatores do seu pedido de exoneração:

> Fiquei muito insatisfeita quando decidi sair da escola, porque quando me esforcei para entrar na SEEDF tinha uma expectativa que poderia contribuir para a educação dos alunos e isso não ocorreu, por causa das precárias condições da escola e falta de respeito ao professor. (R. 161)

Em relação à última categoria dessa questão, “6. Outros”, aglutinamos 13 (5,42%) respostas que não se encaixaram em nenhuma das outras categorias, pois três (23,08%) respondentes preferiram não emitir uma opinião sobre essa questão e as demais respostas não possibilitaram a compreensão do grau de satisfação em relação à saída da rede. Todavia, percebemos que cinco (38,46%) respondentes não gostaram de ter abandonado a rede, apresentando justificativas como explicado pelo R. 4 “Não gostaria de ter saído. Mas eu enfrentava um problema particular e não consegui a licença sem remuneração. Se pudesse voltaria”.

Desse modo, é possível constatar que a maior parte dos respondentes relatou estar satisfeito ou muito satisfeito com a saída da rede. Todavia, chamou-nos a atenção que em todas as categorias, inclusive naquelas que indicaram satisfação com o abandono, havia relatos nos quais os respondentes informaram que gostariam de voltar ou que sentiam falta da docência.

Em relação aos respondentes que informaram que sentiram falta de lecionar, que gostavam da docência e que o abandono poderia ter sido evitado com medidas de remanejamento ou concessão de licenças, percebemos que o relaxamento dos vínculos com o trabalho (LAPO e BUNEO, 2003) se deu pelo confronto das necessidades e expectativas com a realidade. Dessa maneira, a satisfação com o abandono esteve atrelada com a vivência de melhores condições no outro emprego, mesmo nos casos em que os respondentes sentem falta de lecionar e naqueles cuja decisão pelo abandono poderia ter sido evitada.

CAPÍTULO 4: OCUPAÇÃO LABORAL ATUAL

No presente capítulo, apresentaremos os dados da questão "12. Exerce atividade remunerada atualmente? Se sim, especifique o cargo/função e instituição" objetivou identificar se o respondente exercia alguma função remunerada e, no caso de resposta afirmativa, obter informações relativas ao cargo e/ou função efetivada, bem como sobre a instituição e/ou local de trabalho. As 238 respostas coletadas permitiram a organização dos dados em três categorias, nomeadamente: 1. Atividade remunerada – sim ou não; 2. cargo – público ou privado; 3. educação – sim ou não.

Na categoria "1. Atividade remunerada" estruturamos os dados dos respondentes que exerciam, no momento de preenchimento do questionário, atividade remunerada ou não. Muitos respondentes descreveram a função ou o cargo ocupado sem enunciar se a atividade era remunerada, contudo, nessas situações consideramos que a função exercida era remunerada. O detalhamento sobre o âmbito de atuação laboral será abordado na categoria "2. Cargo", e especificações sobre aqueles que continuaram a trabalhar na área educacional, na categoria "3. Educação".

Dessa forma, verificamos que 222 (93,28%) respondentes exerciam atividade remunerada, e conforme elucidado no parágrafo acima, esses dados serão mais bem descritos nas categorias 2 e 3. Quanto aos 16 (6,72%) respondentes que não exerciam atividade remunerada, nove responderam apenas "não", quatro estão aposentados e três estão estudando: o R. 40 é doutoranda, o R. 127 está terminando o curso de medicina e o R. 135 está fazendo um novo curso não especificado, mas fora da área educacional.

4.1 Categoria Cargo: área de atuação, função e local

A segunda categoria relaciona-se diretamente aos dados dos 222 respondentes que exercem atividade remunerada, nela organizamos as informações coletadas de acordo com a área de atuação se no serviço público, na área privada ou, ainda, aqueles que não conseguimos identificar. Posteriormente, buscamos verificar os locais de atuação e quais funções foram citadas.

Dessa forma, 190 (85,58%) respondentes que exerciam atividade remunerada manifestaram ocupar cargos públicos, 15 (6,76%) atuavam no setor privado e em 18 (8,11%) respostas, não conseguimos distinguir a esfera de atuação. Neste último caso, quatro pessoas responderam apenas "sim"; sete pessoas informaram que atuam na área educacional em funções como regência ou orientação, mas não foi possível discernir se

atuavam na área pública ou privada, como no caso do R. 6 “Professora”. Cabe destacar, que o R. 204 ocupava-se em ambas as esferas: “Trabalho no IFB e na rede particular, como professor universitário”.

Em relação ao percentual de respondentes atuantes no serviço público, temos que considerar que no Distrito Federal há diversidade na oferta de concursos para cargos públicos, visto que sedia a capital do país e inúmeros órgãos federais, possibilitando um conjunto de opções de outros cargos para os professores que estão insatisfeitos. A esse contexto acrescentam-se dois fatores de atratividade em outros cargos públicos: condições de trabalho e remuneração. Sobre esta:

> Cabe destacar que “Remuneração” apareceu como um fator de maior influência na decisão de ingressar e de se exonerar das redes de ensino, podendo indicar um problema nos planos de carreira do magistério, que tem salários iniciais capazes de atrair uma parcela da população, mas que, ao longo dos anos, vai perdendo a sua atratividade. (CASSETTARI *et al*, 2014. P. 924)

Moriconi (2008) identifica em sua pesquisa que “os professores públicos brasileiros com formação de nível superior ganharam menos do que receberiam se tivessem um emprego em qualquer um dos grupos de comparação” (p. 41), tais grupos referem-se às ocupações públicas, privadas e inclui os professores que atuam no setor privado. A partir do nível de formação a autora também verifica discrepâncias salariais que indicam que professores com nível médio “ganharam mais ou praticamente o mesmo valor do que se tivessem um emprego em qualquer um dos grupos de comparação” (MORICONI, 2008, p. 41). E complementa:

> (...) há uma grande diferença nos retornos médios pela conclusão de nível superior por grupo de comparação. Enquanto um professor público com formação de nível superior ganha, em média, 94% a mais que um professor público de nível médio, para os professores privados essa diferença chega a 158%. Ou seja, considerando apenas a profissão de professor, sem a possibilidade de que se esteja comparando profissões muito distintas nos outros grupos, já há um retorno muito menor para professores do setor público. (MORICONI, 2008, p. 42)

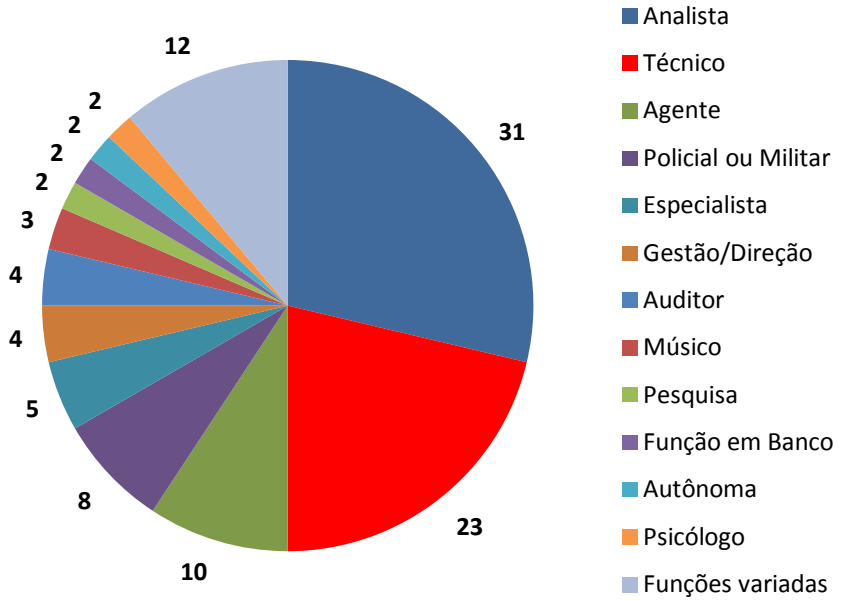
No caso específico do DF, quando comparado às demais unidades federativas do país, ele aparece como detentor de uma das melhores remunerações para o cargo de Magistério Público. Todavia, no presente trabalho a característica mais citada do plano de carreira como motivo para o abandono da profissão foi a remuneração, por vezes descrita como crítica à SEEDF ou como fator de atratividade do novo cargo.

Dando seguimento à descrição dos dados, dos 222 respondentes que informaram estarem exercendo atividade remunerada, verificamos que 108 deles atuavam em

ambientes não escolares, 98 em áreas educacionais e 16 não informaram a função exercida. Do total de pessoas que atuavam em ambientes não escolares, identificamos as seguintes funções:

GRAFICO 7

CATEGORIA CARGO: FUNÇÕES EM LOCAIS NÃO ESCOLARES



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

As funções mais citadas foram: analista (31) e técnico (23); as funções variadas e não especificadas no gráfico são exercidas por apenas um respondente cada, quais sejam: assistente administrativo, promotor de justiça, revisor de textos, advogado, sanitarista, bibliotecária, fisioterapeuta, biólogo, fonoaudióloga, diretor de plataforma digital, enfermeira, produtor cultural e empresário.

Diante desse panorama de funções exercidas em ambientes não escolares apresentamos na tabela abaixo os respectivos locais de atuação:

QUADRO 02

CATEGORIA CARGO: LOCAIS NÃO ESCOLARES

LOCAL	QUANTIDADE DE RESPONDENTES
Judiciário	21
Ministérios	16
Secretaria de Estado de Saúde do DF (SES-DF)	10
Bancos	5

Polícia Civil	4
Secretaria de Estado de Segurança Pública do DF (SSP-DF)	3
Secretaria de Desenvolvimento Social (SEDES)	3
Departamento de Trânsito do DF (Detran)	2
Secretaria de Estado de Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural (SEAGRI)	2
Polícia Federal	2
Advocacia Geral da União (AGU)	2
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)	1
Corpo de Bombeiros Militar do DF (CBM-DF)	2
Secretaria de Tesouro Nacional	1
Secretaria de Direitos Humanos (SEDUH)	1
Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)	1
Câmara dos Deputados (CD)	1
Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste (Sudeco)	1
Presidência da República	1
Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel)	1
Agência Nacional de Vigilância Sanitária	1
Senado Federal (SF)	1
Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal (Caesb)	1
Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do DF (Emater-DF)	1
Exército Brasileiro (EB)	1
Receita Federal do Brasil (RFB)	1
Agência Reguladora de Águas do DF (Adasa- DF)	1
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)	1
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Correios)	1
Orquestra Sinfônica do Teatro Nacional Cláudio Santoro (OSTNCS)	1
Secretaria de Fazenda do DF	1
Instituto Brasília Ambiental (IBRAM -DF)	1
Locais não identificados	16
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.	

De modo geral, esses dados indicam que a maioria dos respondentes ingressou em outros cargos no serviço público para atuar em ambientes não escolares exercendo funções de analistas e técnicos. Não foi possível identificar se esses respondentes estavam exercendo atividades vinculadas às suas respectivas áreas de formação inicial ou às atividades anteriormente realizadas na SEEDF.

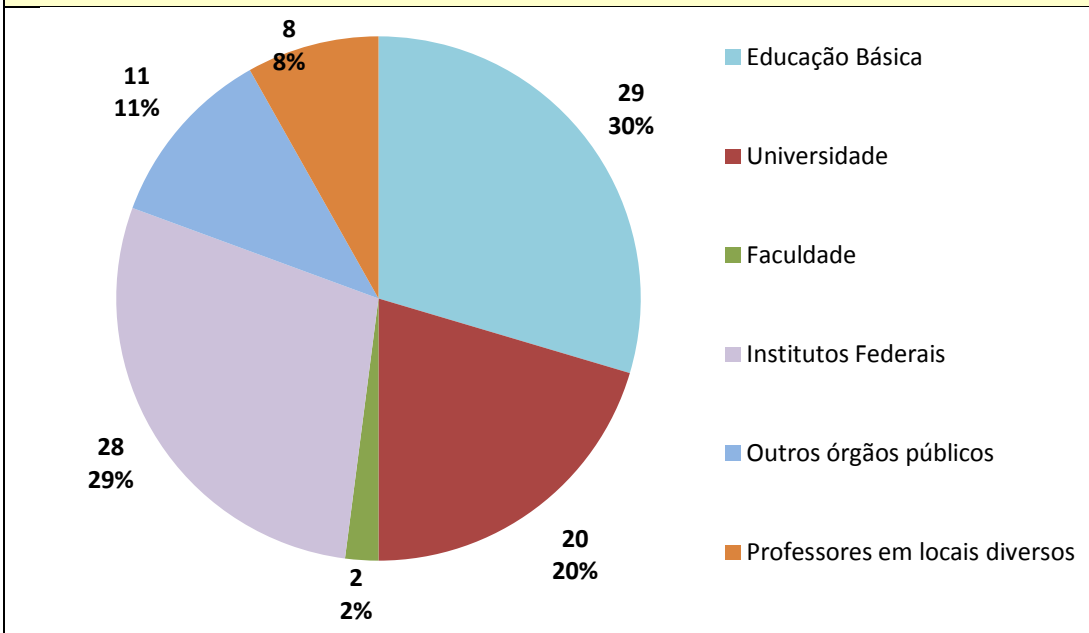
4.2 Categoria Educação

Por fim, a categoria "3. Educação" abarca os dados referentes aos respondentes que exerciam atividade remunerada e que trabalhavam em áreas educacionais (98), tanto pública quanto privada. A categoria educação foi formulada em vistas do interesse em examinar se os professores que pediram exoneração da Secretaria de Educação do Distrito Federal continuaram a atuar no campo educacional e, confirmando-se essa possibilidade, em que setor eles atuavam. Portanto, ela vincula-se ao terceiro objetivo da pesquisa "verificar se os exonerados exercem atividade remunerada e em que cargo/função e instituição".

Os professores estavam atuando nos seguintes locais:

GRAFICO 8

CATEGORIA EDUCAÇÃO: LOCAIS EDUCACIONAIS

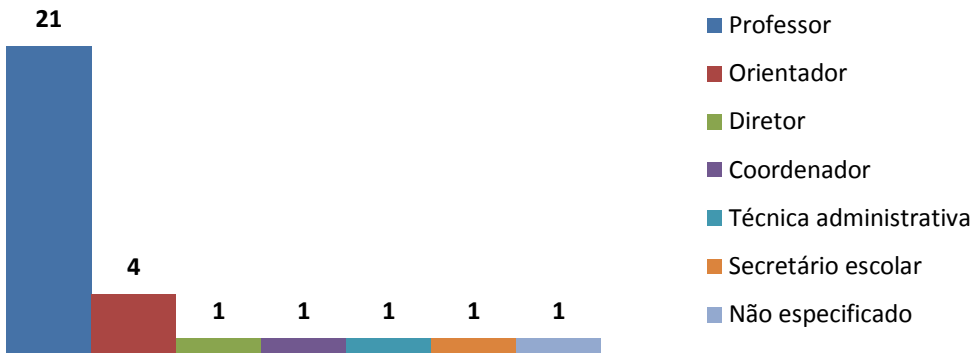


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Como relatado anteriormente, alguns respondentes foram sucintos em suas respostas e apenas informaram "sim", "não" ou o cargo. Dessa forma em algumas respostas não conseguimos perceber de forma mais objetiva o local de atuação, mesmo assim verificamos que dos 98 respondentes que atuavam em funções na área educacional, 29 (29,59%) atuavam na educação básica. As funções desempenhadas foram as seguintes:

GRAFICO 9

CATEGORIA EDUCAÇÃO: FUNÇÕES NA EDUCAÇÃO BÁSICA



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.

Desse total de respondentes atuantes na educação básica, percebemos que 12 estavam trabalhando na SEEDF nos seguintes cargos: orientação educacional (3), professor (6), técnica administrativa (1), diretora (1) e não especificado (1). Essa situação peculiar levou-nos a tentar entender o que aconteceu para esses respondentes retornarem para a SEEDF, por isso, ao consultarmos as respostas da questão 8 identificamos cinco explicações: R. 21 ingressou como professor de física; R. 129 foi dar "aulas à noite na CRE do Paranoá-DF"; R. 189 tomou posse em um cargo que não exigia regência de classe; R. 192 passou em outro concurso também na SEEDF, mas não especificou para qual cargo e, por fim, R. 250 saiu de uma das suas duas matrículas.

No tocante aos demais locais de atuação verificamos que:

- Dos 22 respondentes que atuavam em universidades ou faculdades, 16 estavam trabalhando como professores, três ocupavam cargos técnicos, uma era bióloga, um diretor e outro não especificou sua função.
- Todos os 28 respondentes que estavam atuando nos Institutos Federais de Educação (IF), sendo que 13 deles especificaram que atuavam no Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT).
- Oito pessoas estavam atuando como professores em locais diversos ou não identificados.

Dos 11 respondentes que trabalhavam em diferentes funções em outros órgãos, identificamos o seguinte:

QUADRO 03				
ÁREAS DE ATUAÇÃO EM ÓRGÃOS				
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE)	Instituto de Pesquisas Anísio Teixeira (INEP)	Escola Pública de Trânsito do Detran-DF	Secretaria de Justiça e Cidadania (SEJUS-DF)	Secretaria de Desenvolvimento Social (SEDES-DF)
5 Especialista Técnica em Financiamento	1 Pesquisador	1 Gerente	3 Pedagoga Especialista socioeducativa Pedagoga	1 Especialista em Assistência Social
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados.				

Diante desses dados, nota-se que 44,14% dos respondentes que exerciam atividade remunerada continuaram trabalhando no âmbito educacional e, ainda, alguns atuando na SEEDF. Esse dado é relevante, pois indica que embora esses respondentes tenham abandonado a rede, não romperam os vínculos com a profissão docente, pois diante do contexto de trabalho insatisfatório, buscaram melhores opções no mercado de trabalho e ingressaram em ambientes educacionais.

Nesses casos em que eles permaneceram na docência em outros âmbitos educacionais, fica mais fácil entender o que esperavam e almejavam para o exercício da profissão docente e, paralelamente, acentuam-se as condições de desagravo com a rede. São argumentos vinculados a essas duas esferas que podem indicar que durante o processo de abandono da profissão esses professores foram motivados pelas condições insatisfatórias que vivenciaram em conjunto com a possibilidade de atuarem em locais mais atrativos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou temas relativos ao abandono do magistério público no Distrito Federal com base no referencial teórico revisado e nos dados coletados nas questões 8, 10 e 12. O objetivo foi analisar as razões que levaram ao abandono da profissão docente, apresentar o grau de satisfação após essa decisão e a ocupação atual dos professores que se desligaram da SEEDF entre os anos de 2007 e 2017. Esses três pontos expressaram-se como o diferencial do nosso trabalho, visto que são temáticas intrínsecas às experiências dos professores no sistema de ensino distrital e que não foram encontrados subsídios teóricos que tratassem a situação sob o enfoque dessas perspectivas.

No capítulo 1 apresentamos as contribuições de integrantes do referencial teórico e que abordavam os principais motivos e situações que influenciam o abandono da profissão. Alguns autores (LAPO E BUENO, 2002, 2003; LEMOS, 2009; MARTINEZ, 2016) concordam que o abandono é fruto de um processo longo em que os professores vão se frustrando com a profissão e processualmente desvinculando-se dela. Entretanto, o perfil identificado por Martins (2018) sobre os professores que abandonaram a SEEDF no período de 2007 a 2017, revelou que eles eram iniciantes/ingressantes, ou seja, tomaram essa decisão até os cinco primeiros anos de trabalho.

Um aspecto amplamente discutido pelos trabalhos consultados, e que foi primordial para essa pesquisa, refere-se aos motivos para o abandono que associados entre si, culminaram em em contextos de insatisfação. Tais motivos foram divididos por Lemos (2009) em intraescolares ou extraescolares, e expressam que o abandono pode ocorrer por situações relacionadas objetivamente à escola, no que se refere ao cotidiano de trabalho e às condições efetivas para exercício das funções laborais, bem como às situações que exercem influências, mas não se vinculam diretamente ao dia-a-dia da escola ou que são de cunho pessoal.

Nos capítulos 2, 3 e 4 tratamos, respectivamente, dos dados coletados nas questões 8, 10 e 12.

Dessa forma, verificamos que a oportunidade de ingressar em outro cargo público com condições de trabalho mais atrativas em relação à remuneração somou-se a insatisfação com as condições de trabalho na SEEDF e gerou o abandono. Inclusive, muitos respondentes ingressaram em outros cargos ou empregos no âmbito educacional

(98), principalmente na educação básica (29), nos institutos federais (28) e nas universidades (20). Nestes casos específicos percebemos que os professores não abandonaram a profissão docente, mas apenas a SEEDF, visto que eles foram atuar em outros locais educacionais.

As condições de trabalho insatisfatórias foram amplamente relatadas como motivo para abandono, principalmente quanto ao plano de carreira (remuneração e carga horária), burocracia, desvalorização, frustração e falta de incentivo. Em relação aos motivos pessoais e particulares, destacaram-se a mudança de localidade e vontade de atuar em outro âmbito educacional. Nos relatos em que os respondentes mencionaram que as condições de trabalho no novo emprego eram melhores ou até mesmo criticaram o plano de carreira e as condições de trabalho da SEEDF, percebemos que as características da rede não foram suficientemente atrativas para reter esses profissionais em seus cargos. Remuneração e carga horária foram as principais características de atratividade dos novos empregos.

Dessa forma, não é meramente a remuneração que os professores observam antes de decidirem abandonar a rede, esse é um motivo que apareceu nos relatos associado à insatisfação decorrente das condições de trabalho. Conforme Cassettari *et al* (2014) aponta em seu trabalho, caso "esses requisitos tivessem sido atendidos, é possível que a exoneração de boa parte das respondentes fosse evitada" (CASSETTARI *et al*, 2014, p. 924).

As circunstâncias expostas apontaram situações que muitas vezes não atendiam as necessidades básicas para o exercício laboral, tais como ausência de estrutura adequada, de insumos materiais e de espaços equipados para a coordenação pedagógica. A precariedade de ambientes de trabalho e escassez de materiais de consumo (Lapo e Bueno, 2003; PAZ, 2013) são prejudiciais para o desenvolvimento do trabalho docente, pois além dos desafios cotidianos intrínsecos à organização, planejamento, avaliação da aprendizagem e do trabalho desenvolvido na sala de aula e na escola, os professores passam a lidar com problemas muitas vezes difíceis de serem solucionados, e que são de responsabilidade da SEEDF, mas que exigem que eles reelaborem "práticas diferenciadas constantemente no intuito de atender as demandas do aluno" (PAZ, 2013, p. 31).

As situações burocráticas ou relativas a procedimentos e normas administrativas, abarcaram, principalmente, mudanças de turno e lotação exemplificando o quão complexas são as circunstâncias que levam ao abandono da profissão, pois por um lado

há a necessidade do professor de trabalhar em locais mais próximos de sua residência ou com características mais atrativas, por outro os alunos têm direito de serem atendidos nas escolas e turnos em que estão matriculados. O remanejamento – mudanças de lotação, turno de trabalho, etc – segue um conjunto de critérios estabelecidos em edital. Então os professores que desejam realizar essas mudanças devem seguir orientações específicas que nem sempre atendem as suas urgências e necessidades. Uma solução para esse impasse seria a secretaria elaborar estratégias visando à atratividade das escolas que passam por maior rotatividade docente, como estímulos financeiros e melhores condições de trabalho.

Em alguns relatos as questões burocráticas estiveram vinculadas ao relacionamento com a comunidade educacional. Embora um bom relacionamento com os gestores seja importante para a escola como um todo e para a retenção dos professores, queixas como "equipe gestora desinteressada" (R. 164), podem indicar que a falta de engajamento desses profissionais propicia circunstâncias que acentuam o desconforto dos docentes com o próprio trabalho, visto que eles já se encontram insatisfeitos com outras características.

Há situações em que os professores se sentiram assediados (R. 135), pressionados a tomar determinadas posições políticas em épocas eleitorais (R. 50) e que indicam que em alguns casos o relacionamento entre gestores e professores nem sempre corresponde a uma gestão democrática do ensino. A gestão democrática, regulamentada no DF pela Lei nº 4.751, de 7 de fevereiro de 2012, implica em novas funções para o gestor escolar que abarcam, necessariamente, a inclusão dos diferentes seguimentos que compõem a comunidade educacional nas tomadas de decisões, por meio de conselhos escolares e grêmios estudantis (GRACINDO, 2009). Ademais, "dadas suas novas funções, que ressaltam o caráter político-pedagógico de sua prática, o gestor precisa ser, antes de tudo, um docente" (GRACINDO, 2009, p. 141).

A respeito desse tema Libâneo (2015) é enfático ao afirmar que participar da gestão e da organização escolar é papel essencial dos professores, pois ao participarem da "organização e gestão do trabalho escolar" (LIBÂNEO, 2015, p. 35), eles estão desenvolvendo a sua profissionalidade, constituindo a identidade profissional de professor que "é o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores que definem a especificidade do trabalho de professor" (LIBÂNEO, 2015, p. 38).

Para além de todas essas problemáticas, sob o argumento da desqualificação dos professores (SALTINI *et al*, 2014), o discurso de culpabilização e responsabilização

pelo rendimento dos alunos nas avaliações é propagado e difundido socialmente (PAZ, 2013). Dessa forma, ao mesmo tempo em que a formação é desacreditada, alguns se sentem desestimulados a fazerem uma pós-graduação ou até mesmo chegam a abandonar a rede para continuá-la. Nesse ponto as ações promovidas pela rede em prol da continuidade dos estudos na pós-graduação *stricto sensu* parecem não garantir a continuidade desses profissionais na rede, seja pela falta de incentivo, pela dificuldade de conciliar as demandas da profissão com a realização desses cursos ou pela desvalorização dessa nova formação.

O trabalho docente exige formação permanente para que os professores possam enfrentar os constantes desafios vivenciados no cotidiano laboral, atender as necessidades educacionais dos diferentes alunos e contextos escolares, aprimorar seus conhecimentos e práticas pedagógicas, etc. Entretanto, não estamos aqui defendendo uma postura exclusivamente técnica, antes, acreditamos que as atividades dos professores são intelectuais, baseadas "na compreensão da prática e na transformação da prática" (LIBÂNEO, 2015, p. 37). A partir dos problemas identificados na prática social inicial – no cotidiano escolar e na sala de aula, os professores passam pelo processo de abstração e busca de subsídios teóricos para, então, formularem novos conhecimentos e retornarem para a prática social a fim de transformarem aquela realidade (GASPARIN, 2015):

> Conhecendo as condições sociais, organizacionais, administrativas e pedagógico-didáticas da escola, o professor estará capacitado a tirar proveito das condições já existentes e aprimorá-las, ou a transformar e criar outras pela sua iniciativa e iniciativa dos demais membros da escola. Dessa forma, pelo conhecimento teórico e pela aquisição de competências operativas e práticas, pode instrumentalizar-se para influir nas formas de organização e gestão na escola e em outras instâncias da sociedade das quais participa (...) (LIBÂNEO, 2015, p. 37)

Portanto, a escola é o local privilegiado para que os professores aprendam a própria profissão e aprimorem suas competências (LIBÂNEO, 2015), mas o desenvolvimento desse profissional não se restringe apenas a esse local, sendo necessária a constante atualização de suas qualificações. Tendo em vista isso, é preocupante que o abandono da profissão docente possa ser causado por "falta de estímulo à pesquisa e à formação continuada" (R. 236) e "falta de incentivo na formação continuada (mestrado e doutorado)" (R. 61).

Ainda que as circunstâncias para o abandono compreendam esses e outros aspectos de desagravo, houve respondentes que manifestaram sentirem-se insatisfeitos

com o abandono da rede e que a saída poderia ter sido evitada com a concessão de licenças, por exemplo. Novamente, percebemos uma questão complexa e que se relaciona tanto às necessidades dos professores, quanto dos alunos e da rede, conforme descrito em parágrafos anteriores.

O apreço dos respondentes pela profissão também foi percebido nos relatos em que eles indicaram estarem muito satisfeitos com a saída da rede, mas que sentiam falta da SEEDF e que gostavam de dar aulas. Verificamos então, que a satisfação também esteve relacionada com os vínculos estabelecidos anteriormente com a profissão docente, ainda que o respondente tenha ingressado em um cargo considerado melhor.

Assim, as respostas expressaram nuances diferentes da desvalorização da profissão, como aquelas expressas por condições inadequadas de trabalho, por uma carreira pouco atrativa quando comparada a outras que exigem formação equivalente (MORICONI, 2008) e pelo desprestígio dos professores. Portanto, esperamos que este trabalho possa contribuir com estudos voltados ao exame das circunstâncias que levam ao abandono da profissão docente no Distrito Federal e com políticas voltadas a retenção e valorização dos professores na rede.

Por fim, destacamos que a valorização desses profissionais compreende a garantia de condições materiais para o desempenho de suas funções, como insumos, equipamentos tecnológicos, prédios e salas equipados; o estímulo e reconhecimento da relevância da formação em pós-graduação; a oportunização de ambientes harmônicos e democráticos de convivência no interior da escola e com a comunidade; o oferecimento de benefícios e atrativos no plano de carreira, como plano de saúde e melhor remuneração; projetos de prevenção e atendimento dos professores em estado de adoecimento em decorrência do trabalho; etc.

PERSPECTIVAS FUTURAS

Em virtude do estado de calamidade pública que estamos vivenciando, na qual milhares de vidas já foram ceifadas, a insegurança oriunda dos desgovernos políticos é generalizada. É nesse sentido que minhas principais expectativas se resumem em estar saudável e vacinada, continuar estudando e ingressar no mercado de trabalho.

Nesse período final do curso de Pedagogia, eu quero me preparar para o processo seletivo do mestrado acadêmico em educação e continuar participando das atividades acadêmicas que foram fundamentais para a minha formação até aqui. No âmbito de atuação profissional eu gostaria de ingressar na SEEDF para contribuir com a formação de estudantes e fortalecer o projeto de educação básica, pública e gratuita que acredito ser necessário para uma efetiva transformação de realidades e emancipação humana, bem como conhecer mais a profissão e viver a experiência que essa carreira proporciona.

Todavia, eu não afasto a possibilidade de trabalhar em ambientes não escolares, pois são locais cuja atuação sempre me cativou e nos quais eu atuei como estagiária desde o primeiro semestre do curso até o presente momento. Nesse tocante, pretendo continuar participando das atividades de iniciação científica e tecnológica sobre o trabalho do Pedagogo em Escolas de Governo.

Assim, nesse percurso final da graduação tenho sentido que cada vez mais se aproxima o momento em que serei chamada de “Pedagoga/Professora Érica”, isso me emociona porque eu quero exercer a minha profissão de forma crítica e responsável, associada aos estudos na pós-graduação *stricto sensu* e esperançosa de ser capaz de perpetuar o poder transformador da educação ao mesmo tempo em que sou transformada nesse percurso.

REFERÊNCIAS

BARREIROS, Dayse Kelly. **Os sentidos e significados da formação stricto sensu no trabalho docente da educação básica**. 2013. 134 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília, Brasília.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

BRASIL, Distrito Federal. **Regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal:** Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.

_____ . **Sistema de Ensino e a Gestão Democrática do Sistema de Ensino Público do Distrito Federal**: Lei nº 4.751, de 7 de fevereiro de 2012.

CASSETTARI, N.; SCALDELAI, V. F.; FRUTUOSO, P. C. **Exoneração a Pedido de Professores:** estudo em duas redes municipais paulistas. Educação & Sociedade, v. 35, n. 128, p. 909-927, 2014.

CASSETTARI, N. **Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração**. Projeto de Pesquisa. UnB: Brasília, 2017.

_____ . **Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração**. Relatório de Pesquisa. UnB: Brasília, 2020.

CUNHA, M. I. **Conta-me agora!** As narrativas como alternativas pedagógicas na pesquisa e no ensino. Rev. Fac. Educ. v. 23, n. 1-2 , p. 185 – 195. São Paulo Jan./Dez. 1997

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia:** saberes necessários à prática educativa. 14ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

GASPARIN, J. L. **Uma didática para a Pedagogia Histórico-crítica**. 5a ed. Campinas: Autores associados, 2015.

GRACINDO, R. V. **O gestor escolar e as demandas da gestão democrática:** exigências, prática, perfil e formação. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 4, p. 135-147, jan./jun. 2009.

JUNIOR, E. A.; OLIVEIRA, D. A. **Indicadores de retenção e rotatividade dos docentes da Educação Básica.** Cadernos de Pesquisa, v. 46, n. 160, p. 312-332, abr.-jun. 2016.

_____ . **Retenção e rotatividade docente nas Redes Municipais de Ensino no Brasil**. Práxis Educativa, Ponta Grossa, v. 13, n. 3, p. 734-749, set.-dez. 2018.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. **O abandono do Magistério: vínculos e rupturas com o trabalho docente**. Psicologia USP, São Paulo, v. 13, n. 02, p. 243-276, 2002.

_____ . **Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n.118, p. 65-88, 2003.

LEMOS, J. C. G. **Do encanto ao desencanto, da permanência ao abandono:** o trabalho docente e a construção da identidade profissional. 2009. 315 f. Tese (Doutorado em Educação). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola:** teoria e prática. 6 ed. São Paulo: Heccus Editora, 2015.

MARTINEZ, V. M. **Quem são os docentes que "evadem"? Uma análise das características relacionadas ao atrito docente na rede estadual de São Paulo**. 2016. 86f. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

MARTINS, É. S. L. **Perfil dos professores que pedem exoneração no DF**: a predominância dos professores iniciantes/ingressantes. 2018. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia). Universidade de Brasília, Brasília.

MORICONI, G. M. **Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras?** Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração. 2008. 86 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. **Professores são importantes: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes**. São Paulo: Moderna, 2006.

OLIVEIRA, M. A. **A evasão docente na SEEDF:** um estudo com professores exonerados. 2017. 84f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia). Universidade de Brasília, Brasília.

PAZ, M. L. **A permanência e o abandono da profissão docente entre professores de matemática**. 2013. 166 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

SALTINI, M. R.; VIDAL, A. G.; SOBRINHO, A. S. O. **Políticas públicas de educação e precarização do trabalho em São Paulo: o abandono da profissão docente na rede pública estadual.** Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 99-117, jan.-abr. 2014.

SAVIANI, D. **Educação:** do senso comum à consciência filosófica. 19a ed. Campinas: Autores associados, 2013.

SILVA, K. A. C. P. C. **Epistemologia da práxis na formação de professores:** perspectiva crítico-emancipadora. 1ª ed. Campinas: Mercado das Letras, 2019.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Questionário

1. Qual era a sua formação no momento de ingresso na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal? (É possível assinalar mais de uma alternativa).

Ensino médio

Magistério/Normal

Superior (bacharelado)

Superior (licenciatura)

Pós-graduação/especialização

Pós-graduação/mestrado ou doutorado

2. Qual era a sua formação no momento de saída da rede? (É possível assinalar mais de uma alternativa)

Ensino médio

Magistério/Normal

Superior (bacharelado)

Superior (licenciatura)

Pós-graduação/especialização

Pós-graduação/mestrado ou doutorado

3. Assinale as alternativas verdadeiras em relação ao período de atuação na SEEDF:

Formação na EAPE

Formação na regional de ensino

Gozou de licença para pós-graduação

Participou de evento ou formação com financiamento/abono de faltas

Fez outra graduação

Outros

4. Que fatores influenciaram o seu ingressou na SEEDF? (assinale até 3 alternativas)

Carga horária

Carreira

Contato anterior com a rede

Desejo de atuar como docente

Desejo de trabalhar em instituição pública

Estabilidade

Formação acadêmica

Remuneração

Outros

5. Além da regência de aulas desempenhou outras funções na rede? (É possível assinalar mais de uma alternativa)

Cargo administrativo/Comissionado

Coordenação

Direção

Orientação

Supervisão

Outros

6. Comente como foi sua experiência na SEEDF.

7. Ainda na SEEDF, você utilizou algum destes mecanismos para evitar o abandono da rede?

Licença/Afastamento temporário

Troca de escola

Troca de turno

Mudança de cargo/sair da sala de aula

Nenhuma

Outros

8. Explique as circunstâncias que o levaram a sair da rede.

9. Qual a principal razão do seu pedido de exoneração?

Dificuldade de conciliar com outras atividades

Remuneração

Ingresso em outro cargo público/privado

Ingresso em cargo privado

Saúde

Mudança de Estado/País

Demissão

Frustração com a realidade da profissão docente

10. Qual o seu grau de satisfação com a saída da rede (muito satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito, muito insatisfeito)? Justifique.

11. Quais das condições abaixo influenciariam um eventual retorno para a rede de ensino? (Assinale até 3 alternativas)

Apoio da direção/coordenação

Aproximação com a universidade

Formação contínua

Maior remuneração

Melhoria das condições de trabalho na sala de aula (material, equipamentos, mobiliário)

Melhoria das condições de trabalho na rede (relação com pais e alunos, projeto interdisciplinar, sala de recursos, orientação educacional, segurança)

Mudanças de plano de carreira

Possibilidade de alterar a carga horária

Sensação de segurança

Outros

12. Exerce atividade remunerada atualmente? Se sim, especifique o cargo/função e instituição.

Apêndice 2 – Protocolo orientador das ligações

Bom dia/Boa tarde, meu nome é _____, sou estudante da UnB e participo de uma pesquisa sobre exoneração de professores da Secretaria de Educação do DF. O Sr/Srª pode falar agora?

Se a resposta for não: qual seria o melhor horário?

Se a resposta for sim: A pesquisa visa analisar as razões que levaram à exoneração de professores da rede pública do Distrito Federal, buscando identificar as ações que poderiam ser desenvolvidas pelas escolas e pela Secretaria de Estado de Educação a fim de contribuir com a permanência dos profissionais do magistério. O Sr/Srª pode contribuir com a pesquisa respondendo a um breve questionário online?

Se a resposta for não: insistir explicando melhor a pesquisa.

Se a resposta for sim: Qual é a melhor maneira para eu encaminhar o questionário: e-mail ou WhatsApp?

***Caso nenhuma dessas opções seja viável, informar que o questionário pode ser preenchido naquele exato momento, bastando o professor responder as perguntas por telefone.**

***Confirmar os dados do professor e dar o prazo de uma semana para o preenchimento do questionário.**

Finalização: Agradecemos a sua colaboração e nos colocamos a disposição para fornecer quaisquer informações adicionais sobre o trabalho.

Apêndice 3 – Modelo de e-mail enviado

Prezado(a) Senhor(a),

Este questionário faz parte da pesquisa intitulada “Por que os professores deixam a rede pública do Distrito Federal? Um estudo sobre os pedidos de exoneração”, que está sendo desenvolvida na Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, sob coordenação da Professora Doutora Nathalia Cassettari, e conta com financiamento da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

A pesquisa visa analisar as razões que levaram à exoneração de professores da rede pública do Distrito Federal, buscando identificar as ações que poderiam ser desenvolvidas pelas escolas e pela Secretaria de Estado de Educação a fim de contribuir com a permanência dos profissionais do magistério.

Vale ressaltar que sua participação se fará de forma voluntária e que as informações obtidas não serão identificadas, assegurando o sigilo ao longo de toda a pesquisa. Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação.

Caso tenha se exonerado da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal entre os anos de 2007 e 2017 e concorde em participar da pesquisa, solicitamos o preenchimento do questionário abaixo. Sua participação será muito importante para o desenvolvimento do estudo.

Desde já, agradecemos sua colaboração e nos colocamos à disposição para quaisquer informações adicionais sobre o trabalho.

Acesse o questionário via link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdZqSJmeNpHJpdMFThezlX6l-enlaOxm2sXjAynENNOaFhOPw/viewform

OBS.: RESPONDA APENAS UMA VEZ.

ANEXOS

Anexo 1 – Respostas coletadas na questão 8

Questão 8: Explique as circunstâncias que o/a levaram a sair da rede.	
1	A exoneração se deu em virtude de posse em outro cargo público inacumulável.
2	Acompanhar marido em outro estado e posteriormente em outro país
3	Sentia falta de desafios e de alguns benefícios como um plano de saúde.
6	Afastamento foi devido a mudança de cidade para acompanhar cônjuge.
7	Como falei anteriormente, foram muitos motivos: 1. Descaso do governo, comunidade e familia com a educacao, a escola e seus profissionais; 2. Escolas sucateadas, sem livros, sem papel, sem impressora, se materiais...; 3. Desvalorizacao do profissional; 4. Desvalorizacao salarial; 5. Falta de preocupação vom a saúde dos professores, inclusive preconceito quanto seu afastamento para tratar de sua saude; 6. Qualidade de vida baixa; 7. Entre outros motivos
8	Passei num concurso para uma Universidade Federal.
9	Convocação em outro concurso na minha área de formação.
10	Minha saida da rede não teve motivação profissional, sai por questão particular, estou novamente na rede após novo concurso.
11	Estava ficando muito doente, com problemas sérios nas cordas vocais. A realidade de sala de aula estava me deixando muito frustrada também. Lecionava em uma região de muita vulnerabilidade social, onde os meninos e os pais não tinham respeito pela escola e pelos professores, além da dificuldade em lidar com a defasagem que eles apresentavam. Por isso, realizei outros concursos, mais administrativos, e quando fui nomeada, preferi deixar a Secretaria (mesmo com o salário um pouco menor, a princípio).
12	Mudança de cidade e como já tinha outro emprego, tive que optar. A remuneração e condições de trabalho do outro emprego eram bem melhores.
13	Passei em um concurso de âmbito Federal.
14	Eu me sentia desrespeitado por parte dos alunos.
15	Eu tinha passado também num concurso para professor de carreira no Instituto Federal de Brasília (IFB) e fui chamado no início de 2014, quando pedi exoneração da SEEDF. Detalhe, fui ganhando quase R$ 1000,00 reais a menos no IFB, foi um período muito difícil. As questões pessoais que me fizeram escolher o IFB foram basicamente duas: 1) A expectativa de trabalho como professor pesquisador, onde eu poderia aproveitar melhor os meus conhecimentos anteriores, que foram totalmente e burocraticamente desperdiçados na SEEDF e a possibilidade de me afastar para estudo e concluir o mestrado ainda durante o estágio probatório no IFB. Trabalhei 24 anos na área técnica de eletrônica e telecomunicações, em grandes instituições e grandes empresas privadas multinacionais, tentei ir para a Escola Técnica de Brasília (ETB), em Taguatinga-DF, mas não consegui. Na primeira tentativa, não aceitaram porque eu era professor temporário. Depois de efetivo, não tinha vaga disponível para minha área de concurso, que era Matemática. Enfim, foi tudo isso.

16	Aprovação em outro concurso. Apesar da possibilidade de acumular, eu não quis essa opção por considerar muito exaustiva.
17	Me mudei do DF para a Bahia - Salvador. Aqui fiz novamente concurso, passei com boa classificação, mas fui lotado em escolas de favelas (aqui, por questões políticas essa palavra é proibida !). Desisti, depois de muito tentar, mas os casos não dariam para ser escritos nesse exíguo espaço.
18	OUTRO CONCURSO
19	Fui aprovado no concurso do TJDFT
20	4 motivos. (1) -Remuneração na época era 1/3 do valor da iniciativa privada de nível superior; (2) - desgaste físico das cordas vocais e braço mesmo com metodologias diferenciadas de ensino tive 15 turmas com média de 45 alunos, tornando difícil o trabalho sem aumentar um pouco a voz. (3)- a dificuldade de poder ir ao banheiro na hora que tivesse vontade, um dia estava com dor de barriga as 9:40 e fiquei até 12:15 ministrando aula prática, nesse dia valorizei mais um trabalho que me deixasse cumprir as necessidades fisiológicas de defecar na hora que precisasse. (4) baixas condições de segurança: já fui perseguido por traficantes que assediavam os alunos para vender drogas na escola e tive que imobilizar no chão por mais de uma vez alunos brigando entre si ou alunos com distúrbio cognitivo não diagnosticado.
21	O meu pedido de exoneração foi de ordem administrativa. Tomei posse em 2009 no cargo de professor de matemática. Em 2010 fui convocado pro mesmo cargo só que de física. Como minha licenciatura é na física pedi a exoneração da matrícula anterior. Atualmente continuo na secretaria de educação
23	Passei em concurso do Instituto Federal de Brasília.
24	Distância do trabalho para minha casa,
25	Passei em outro concurso
26	Me senti agredida por parte de alguns alunos,após pedir para desligarem o telefone celular e sem apoio da escola,pois encaminhei a aluna para direção advertir e nada foi feito.
27	Não gostaria de falar. Nada pessoal, teria continuado, mas tive de sair.
28	Certa noite, ao entrar em sala, apareceu um professor que havia sido transferido para aquela escola para ocupar minha disciplina, então fui informado que deveria procurar a Regional para providenciar nova colocação.
29	Saí por estar lotada para atuação no período noturno, em uma das cidades mais perigosas do DF, em escola a 45km da minha residência, ou seja, 90 km todos os dias para ir e voltar. Não houve nenhuma flexibilização ou oportunidade de mudança de lotação.
30	Sair para ir trabalhar no IFG, onde teria um plano de carreira melhor, melhores condições de fazer doutorado, de formação continuada e de pesquisa, além de ter uma carga menor de aulas.
31	Percebi que não conseguia lidar com tudo que o cargo me exigia
32	Sou funcionária de outra secretaria e acumulava com o cargo de professor (30h em uma e 40h na SEDF). Entrei em licença maternidade e, antes de retornar, percebi que não conseguiria conciliar os dois vínculos com a carga horária que tinha. Dessa forma, solicitei a redução de carga (de 40h para 20h), porém não foi deferido a tempo de retornar às aulas. Dessa forma, solicitei a exoneração.
33	Passei em outro concurso

34	Fui convocado para assumir o cargo de professor no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília.
35	Desilusão
36	Passei no concurso para professor efetivo da Universidade de Brasília, que pagava melhor e teria a oportunidade de desenvolver projetos na área de educação.
37	Melhor salário, melhor qualidade no trabalho, apesar de me identificar mais com a atividade docente que exercia na SEEDF.
38	Vivi um momento muito difícil quando voltei da licença maternidade. Eu trabalhava no horário noturno e não era perto de casa. Meu bebê não conseguia dormir ser mamar. Como não consegui vir pra mais perto de casa, tive que pedir exoneração.
39	Melhor remuneração em outro emprego
40	Ingresso no doutorado em outro estado
41	Fui chamado em outro concurso, que pagava mais ou menos o mesmo salário, mas era trabalho administrativo, menos cansativo.
42	Trabalhei como professor 20h, noturno, sendo servidor público 40h durante o dia. Tomando posse em outro cargo, no turno diurno, com maior nível de exigência, fiquei sobrecarregado e precisei abrir mão das aulas.
43	Devido às condições de trabalho passei por um quadro de depressão. Isso me motivou a buscar um novo concurso.
44	Depressão
45	Eu trabalhava na SEE DF e no Colégio Militar de Brasília. Quando eu terminei o doutorado, a gratificação para dedicação exclusiva no CMB superava o meu salário da SEE e eu deixaria de trabalhar no período noturno. O CMB tem melhores condições de trabalho, apoio logístico e teria mais tempo em casa com a minha família.
46	Tinha uma empresa que precisava de mim, os horários não estavam correspondendo, estava insatisfeita com as aulas.
47	Em 2015, respondi a PAD por acumulação com o cargo de Analista PPGG e movi ação judicial contra SEEDF para garantir o direito de permanecer, mas fui vencido por uma "justiça" imbecilizada. No ato da opção, fui tratado com desdém e desrespeitado pelas comissões, que indignado optei pelo cargo de analista. Depois disso, tenho trabalhei como professor contratado até dezembro de 2019, agora me matriculei para o doutoramento em política social.
48	Necessidade de averbar tempo de serviço em outro órgão, no qual acumulava legalmente a função de nível superior.
49	Desgaste emocional. Sensação de improdutividade.
50	O ambiente é muito pesado. Em sala de aula, aluno não respeita professor, chegando ao ponto de agredir inclusive fisicamente. Já no âmbito administrativo, há muita pressão política em época de eleição, de forma que os subordinados são obrigados a balançar bandeiras de candidatos nas vias públicas para manterem-se em suas funções, sob ameaça de terem suas lotações alteradas.
51	Questionamentos sobre acumulação de cargos e falta de estrutura administrativa nas escolas.
53	Finalmente passei em outro concurso

54	Eu estava fazendo meu doutorado e como eu ainda estava em estágio não pude pedir uma licença, a escola em que eu trabalhava não colaborou com a minha situação e eu não estava dando conta de conciliar o doutorado com o trabalho na secretaria
55	Passei num concurso para Promotor de Justiça.
56	Alem do curso Magisterio, fiz graduação em Fisioterapia. Sempre tentei ser adaptada no Ensino Especial e Estimulação Precoce. Contudo, não foi dada a oportunidade de juntar o que aprendi nos dois cursos e poder trabalhar com alunos especiais. Assim, optei por de dedicar apenas a Fisioterapia.
57	FUI CHAMADA EM OUTRO CONCURSO
58	Depressão
59	Aprovação em outro concurso com salário maior
60	Os alunos não respeitam mais os professores e com isto deixa a desejar com descaso da Secretaria com quem trabalha a noite.
61	Falta de incentivo na formação continuada (mestrado e doutorado). Salas de aula muito cheias, sobrecarga de aulas.
63	Trabalhei em escola de ensino integral, dava aulas de manhã e de tarde, com poucas "janelas" ou "coordenações". "Não tinha vida". A diretora muito rígida, mas mesmo assim fui agredida por um aluno TDHA e não tive apoio da escola.
64	Já citei acima.
65	Fui nomeada em outro concurso
66	Acabei passando em outro concurso (Ministério Público Federal) que me ofereceu uma remuneração melhor em comparação à anterior, além de outros benefícios como horário flexível, férias também mais flexíveis, etc.
67	Sobrecarga de trabalho com falta de recursos e distância de casa.
68	Havia passado no concurso do tribunal e quando a minha nomeação neste órgão foi publicada pensei em qual instituição eu seria melhor realizada, assim acabei optando pelo judiciário.
69	Eu sai porque tive conflito de interesse identificado pela CGU. Sou servidor federal da União e trabalhava 20h na Secretaria de Educação. Além disso, outro motivo que me faz abandonar o cargo foi que comecei a ter transtorno de ansiedade generalizada pelo acumulo de atividades.
70	Completa frustração com a realidade dos docentes.
71	Excesso de carga horária, cansaço, stress, baixa remuneração
72	Fui aprovada em outro concurso, com remuneração melhor e uma carga horária menos exaustiva. A falta de estrutura e de compromisso do governo com o ensino me levaram a decidir por outro cargo.
73	Após formação em Direito, fui aprovada em outro concurso e estava acumulando jornada de 60h (40 em órgão federal e 20 na SEEDF); por cansaço físico e mental, sai em licença prêmio e, na sequência, solicitei licença sem remuneração por 3 anos, a qual foi negada sob o argumento de que rede estava carente. Recorri argumentando minha real necessidade e o fato de ser mais vantajoso para SEEDF ficar sem servidor por 3 anos que para sempre, pois sendo negado, pleiteava minha exoneração. Mesmo assim, fui ignorada e tive recurso negado, razão pela qual segui com solicitação para formalização da exoneração em mesma data, após 12 anos de serviço...

74	Busquei cargo com maior remuneração com possibilidade de menor carga horária.
75	Acúmulo de cargos públicos em que a remuneração na SEEDF era bem inferior.
76	Aprovação em concurso público com melhor remuneração e benefícios dos quais não dispunha na SEEDF.
77	Decepção, possibilidade de melhoras no pedagógico e administrativo.
78	Carga horária e remuneração
79	Convocação para outro concurso.
80	Fui aprovada em outro concurso público. Fiz outro concurso por que queria atuar em cursos superiores.
81	NO MOMENTO DO PEDIDO DE EXONERAÇÃO, NÃO VISLUMBRAVA MELHORIAS, PRINCIPALMENTE NO TOCANTE AO RELACIONAMENTO ALUNO/PROFESSOR.
82	Quando eu tomei posse eu já tinha programado no meu outro trabalho um afastamento de quatro meses para capacitação em um laboratório de pesquisa internacional. Como a secretaria não aceitou que eu tirasse licença sem remuneração antes de um ano de exercício eu tive que pedir exoneração. Se pudesse tirar licença à época, provavelmente não pediria exoneração.
83	Desvalorização da minha profissão, pessoa por parte do estado é siciedade
84	Minha saída não se deu em função de desconforto ou outro fator de desagrado com a mesma. Sai apenas porque não podia acumular cargo de professor DE na Universidade e professor na educação básica.
85	O desencadeante final foi quando um professor foi agredido pelo aluno e sugeri ao corpo de professores uma declaração conjunta de repúdio ao fato ao que me disseram apáticos que era assim mesmo...
86	Passei em outro concurso na mesma área de atuação, docência e instituição publica. IFB
87	Fui aprovado em concurso para professor de música no IFB. Apesar de saber que o salário inicial seria bem menor na nova instituição, o regime de trabalho, a carga horária e o plano de carreira, que valoriza sobremodo a formação do docente, foram decisivos na minha decisão em pedir exoneração.
88	Saí, pois não estava satisfeita com a estrutura de trabalho . Lecionava educação física e não tinha uma quadra coberta e em alguns momentos tinha que utilizar uma quadra improvisada. Outro motivo é o fato de as aulas serem no mesmo período das aulas teóricas , as escolas não oferecem vestiário adequado para os alunos e isso interfere no interesse e na motivação dos alunos
89	Após conclusão do doutorado passei em processo seletivo para docente universitária. A oportunidade de avanços na carreira não foi compatível com a dupla jornada.
90	Meus objetivos de vida mudaram durante esse período.
91	Inicialmente pensei em manter os dois cargos, mas meu cargo atual exigia exclusividade à época em que fui nomeada. Pensando melhor depois, percebi que a falta de segurança nas escolas não me permitiria continuar.
92	Passei no concurso que eu me identificava mais.
93	Jornada pesada de trabalho durante a semana.

94	Receio de desenvolver um aumento de estresse e ansiedade por conta da rotina com os alunos. Falta de uma melhor estrutura física e pedagógica nas escolas e descontentamento com a carreira.
95	Excesso de trabalho. Cansaço físico e mental.
96	Tomei posse em outro concurso (analista judiciário). Acumulei por um semestre, mas saí quando decidi cursar o mestrado.
97	Maior remuneração em outras carreiras.
98	A impossibilidade de trabalhar numa região mais próxima à minha casa, uma vez que acumulava outro cargo público e a distância tornava todo processo exaustivo (Minha regional era Brazlândia e eu precisava sair do Plano e chegar lá a tempo da aula, em horário de pico do trânsito). Como eu ainda não estava na Secretaria a tempo o suficiente para que o fator antiguidade no critério para a mudança de regional fizesse diferença, todo processo de deslocamento se tornou insustentável. Acabei passando por um afastamento por Burn Out ao final do segundo ano de atuação na carreira e tive que escolher entre minha saúde e a carreira de professora. Como meu outro cargo público possui um plano de carreira melhor, acabei escolhendo deixar o magistério.
99	Passei em outro concurso com cargo de maior remuneração.
100	Constantes conflitos administrativos, varios recursos tentando justificar acumulação lícita.
101	Filhos pequenos
102	Nomeação em outro concurso público no âmbito federal (TJDFT)
103	Entrei com título de Mestre, entretanto só receberia a gratificação depois do estágio probatório. Eu não tinha a TIDEM, assim sendo, mesmo com carga horária de 40h, recebia pouco menos que um professor substituto com a mesma carga horária. A obrigatoriedade de cumprir a "coordenação" na escola faz-se desnecessária, tendo em vista que a escola não possui meios para atender todos os professores juntos num mesmo ambiente (computadores por exemplo). Hoje algumas empresas e até mesmo órgãos públicos tem incentivado o trabalho domiciliar. Essa "coordenação" feita na escola poderia ser em casa, afinal o que os professores faziam nesse horário era apenas conversar assuntos diversos distantes da educação. A carga horária também é excessiva. Eu ministrava aula, todos os dias, os 6 horários. Muito cansativo. Acredito que esse exagero na carga horária didática faça com que a quantidade de atestados médicos também seja exagerada. Certamente há um ponto de equilíbrio. Diante de tantas coisas que não gostava, pedi exoneração da SE para assumir um outro trabalho não efetivo. Assim também fizeram outros amigos meu que ingressamos no mesmo concurso. Espero que essa pesquisa possa abrir a mente dos gestores da área da Educação do Distrito Federal e que possam acreditar que qualidade no trabalho faz com que bons resultados seja consequência imediata. Hoje sou professor da rede Federal (EBTT), onde temos uma carga horária mais justa, salários melhores que valoriza a titulação do professor e uma equipe mais interessada no fim: a formação dos alunos.
104	Falta de compatibilidade local de trabalho, trânsito e vida familiar.
105	Queria me dedicar ao mestrado, mas meu pedido de redução de carga horária foi indeferido.
106	O baixo salário junto ao alto desconto do imposto de renda

107	Passei em outro concurso público e apesar de novo cargo ser exigido apenas ensino médio a remuneração era semelhante e a jornada bem melhor
108	Horário e lotação
109	Minha esposa foi aprovada em um concurso público cuja remuneração era bem maior que a que eu poderia receber como professor da secretaria de educação. Optei por pedir exoneração pois não havia a possibilidade de transferir para a rede estadual de SP (E não era de meu interesse pois lá se recebe bem menos que no distrito federal).
110	Pais q não apoiavam seus filhos e me cobravam de boas notas.
111	Na época abriu oportunidade de melhores ganhos
112	Passei num concurso de Bibliotecário, pedi redução de jornada para 20h. Após a aprovação, solicitei mudança de turno para noturno, porém ainda em Santa Maria. Devido a embates entre a escola antiga, que envolveu a regional, havia dificuldades ocultas. Consegui uma vaga à noite no Guará, local de minha residência, sai da Sede no plano com a transferência. Ao chegar na regional de Santa Maria, a servidora ligou para a sede e disse que não liberaria porque ia faltar professor. A sede abriu mão. Sai de lá com o requerimento de exoneração, jamais pisaria novamente na secretaria de educação.
114	Devido aos motivos que listei na questão 6. Me vi engessada, tendo que aceitar esse sistema ineficiente. Alunos que saiam do ensino médio sem o mínimo de conteúdo só para aumentar o índice de aprovação. Acabei adoecendo.
115	Muito ruído na sala de aula, causando estresse
116	Tenho outro vínculo.
117	Condições de trabalhoDificuldade em atingir os resultados almejadosCansaço/desmotivaçãoProcura por melhor remuneração/plano de saúde
118	Convocação para um cargo de magistério na Rede Federal de Educação.
119	Deixei a SEEDF para fazer uma experiência de vida religiosa em um seminário.
121	BAIXA REMUNERAÇÃO
122	Desejo de atuar no ensino superior público
123	Não ter conseguido ir para o noturno
124	Outro concurso público
126	a área de atuação estava abaixo da minha expectativa profissional
127	Além da depressão, resolvi seguir meu grande sonho que era cursar medicina. Hoje estou no 5º ano da faculdade. Não posso dizer que a SEEDF tem "culpa" nessa história. Tive oportunidade de trabalhar em vários locais diferentes, inclusive em regional de ensino. Hoje percebo que o grande problema foi que eu não tenho a menor vocação para lecionar. Amo a medicina, mas não tinha essa noção quando entrei na SEEDF.
128	TINHA INTERESSE EM TRABALHAR 20 HORAS MAS A DIRETORA NÃO DEMONSTROU INTERESSE. PREFERIA TRABALHAR COM PROFESSORES DO CONTRATO DO QUE DA CARREIRA CONCURSADOS
129	Acumulação de cargos. Fui dar aulas à noite na DRE do Paranoa-DF
130	Passei em outro concurso.

131	Distância da minha residência, acúmulo de cargos, pois já era concursada federal e estava trabalhando manhã, tarde e noite.
132	Percebi que não conseguiria realizar um bom trabalho por falta de recursos e chefia sem interesse na qualidade do serviço (o famoso 'não vamos mudar nada, sempre foi assim' junto a 'não vale a pena lutar para mudar isso').
133	FIZ CONCURSO PRA OUTRO ÓRGÃO PÚBLICO
134	Carga horária de 60 horas semanais, pois já era servidora pública (em cargo compatível) e trabalhava 40h durante o dia e 20h à noite, o que me sobrecarregou bastante, sobretudo, no período em que descobri gravidez. Não queria ficar constantemente de atestado e os alunos precisando de professor, porque sabia da dificuldade que seria enviar professor temporário, à época.
135	Alunos indisciplinados, colegas preconceituosos. Nos discriminam por sermos mais novos e mulher, assédio moral por parte da direção da escola e só c as mulheres.
136	Lotação muito longe de casa
137	Não identificação com o cargo e falta de valorização
138	Posse em outro cargo inacumulável (Agente Penitenciário do DF). Cheguei a acumular durante um semestre, por meio de liminar judicial. No mérito do Mandado de Segurança, perdi a causa e não pude mais acumular os dois, optando pelo de Agente Penitenciário.
139	Passei em outro concurso.
140	Não consegui remanejamento para a mesma regional do diurno, mesmo comprovando o tráfego, tempo de deslocamento e a distância entre as escolas
142	Aprovação em outro concurso
143	Fiz outra graduação. Estudei para outro concurso público. Fui aprovada e convocada, então resolvi assumir o novo cargo. Gostaria de ter acumulado os dois cargos, mas na época não consegui vaga para trabalhar no turno noturno. Tive que pedir exoneração.
144	Após quase dois anos na SEEDF, fui chamada para assumir um cargo efetivo em uma instituição do poder executivo federal para trabalhar especificamente com a minha área de mestrado. Eu já estava um pouco desanimada com a expectativa para o ano letivo, de que fosse acontecer da mesma maneira com os anos anteriores. O desafio intelectual do novo trabalho, aliado às condições mais tranquilas para exercer a atividade, me motivaram a decidir por deixar a SEEDF. Mas o trabalho com educação escolar marcou a minha trajetória de maneira muito satisfatória.
145	Aprovação em outro concurso na rede federal de ensino
146	Melhores condições de trabalho, diminuição de carga horária, plano de saúde, melhor remuneração, mais tempo para dedicar aos filhos.
147	Não poder ensinar aos alunos que querem ensinar. Não contar com a ajuda da escola para tentar minimizar os problemas com indisciplina e agressividade de muitos alunos que travam a aula. Alunos intimidadores. Baixíssima exigência com relação ao conteúdo dos alunos beirando o ridículo
148	Estava em uma escola muito distantes da minha casa, com pouco acesso de transporte público, necessitava de carona dos colegas muitas vezes, muitos assaltos na entrada da escola.
149	Posse em outro concurso
150	Aprovado em outro concurso.

151	Fui nomeada para outro cargo público de 40 hs semanais
152	Tomar posse em outro concurso público. Esse não permitia acumular dois cargos.
153	Problema de saúde. Pedi licença prêmio, licença não remunerada. E as duas foram negadas.
154	Fui chamada pra outro concurso inacumulável
155	Conforme a Controladoria da República eu não podia exercer a função de professor concursado e bancário concursado simultaneamente, dai tive que optar pela exoneração, já que eu tinha mais tempo de trabalho como bancário sem falar na remuneração
157	Com o cenário que apresentei na questão 6, apesar de eu me sentir bem melhor do que no início da carreira (a ponto de começar a construir minha identidade de docente), decidi que seria mais adequado buscar uma alternativa profissional. Por isso, prestei concurso para outro órgão (também na área da educação) e deixei a Secretaria.
158	Passei em concurso para a Rede Federal em São Paulo, estado onde tenho raízes, família e origem, deixando os cargos que ocupava em Brasília, inclusive da secretaria de educação do gdf e me mudando em definitivo.
159	Passei em outro concurso, fora da área de docência, atividade que já praticava desde à graduação. Assim, fiquei tentado a experimentar outras atividades dentro da minha carreira.
160	Expliquei na resposta a pergunta 6.
161	Não tive condições de ministrar as aulas por causa da falta de respeito dos alunos para com o professor e seus próprios colegas e o pouco compromisso da escola com o aprendizado dos alunos.
162	CANSAÇO.
163	Na época, eu havia prestado concurso para professor 20h para a regional do Gama. O edital permitiu essa escolha. Fiquei em terceiro lugar e foram oferecidas 10 vagas. Não havia cadastro reserva. Mas quando fui assumir, as vagas para o Gama tinham sido ocupadas pelos professores que estavam em cargos comissionados e que foram chamados de volta para as escolas pelo então governador. Com isso, tive que ir para onde tinha vaga: São Sebastião. Porém, ficou inviável, pois morava em Valparaiso de Goiás e não tinha carro. Cogitei uma mudança, não não deu certo, por isso tive que pedir a exoneração. Quando falei sobre o assunto com a coordenadora de onde fui lotada, ela disse que eu tinha que procurar a deputada Jaqueline Roriz para ver se ela me colocava em outra regional. Mas não quis fazer isso, pois passei por mérito. Não achei justo eu ter que procurar apadrinhamento político.
164	Adoecimento, baixo investimento,formaçao precaria, desinteresse do grupo docente, pouca coerência do ppp com o cotidiano da escola, carga horaria massacrante, equipe gestora desinteressada e pouco identificaçao em permanecer na carreira por longo prazo
165	Pouca expectativa de melhoria do trabalho docente, falta de estrutura para realizar um bom trabalho, muito concervadorismo e senso comum nos projetos pedagógicos das escolas.
166	Acúmulo de dois cargos públicos. E lotação em escola inflexível.
167	Depois de concluído o doutorado eu quis experimentar a contribuição em uma instituição pública federal.
168	Aprovação no concurso para professor do ensino básico federal

169	Minha insatisfação em ver professores descompromissados, com pensamento apenas em salário e direitos. Greves sem fundamentos. Aprovação de aluno para não ter trabalho de corrigir prova de recuperação. Reposição de aula sendo contadas com festas, reunião de pais e mestres e entrega de boletim.
170	Fui nomeado para assumir uma vaga de professor no instituto federal de Brasília. Mesmo assim, estava decidido a sair da secretaria e ingressar na rede federal de ensino, tanto que antes dessa nomeação já aguardava também ser convocado pelo instituto federal de Goiás. Caso a rede federal não tivesse dado certo, estava decidido a estudar para outro concurso, com carreira melhor. Não tinha muito apoio para estudos de pós graduação. Fiz o mestrado e o primeiro semestre do doutorado durante o período em que atuei na SEDF e tive pouco apoio, tendo que acumular 40 horas semanais de trabalho mais atividades acadêmicas, me sinto prejudicado na formação de pesquisador por ter tido tão pouco tempo para estudar.
171	Impossibilidade de vaga próxima de casa.
172	Falta de infraestrutura, descaso com o professor, turmas muito cheias, etc.
173	A falta de perspectiva em todos os âmbitos. Lugar totalmente insalubre e mal administrado.
174	Depressão, frustração com a área da educação pública
175	Ver respostas da questão 6.
176	Passei em outro concurso
177	Possuo uma formação que era subutilizada na secretaria, me sentia frustrada em não poder desenvolver pesquisas e sem nenhum apoio para desenvolver projetos.
178	Assumi cargo público em outra unidade da federação por conta da remuneração e também para me aproximar da família.
179	Emprego publico preocupado com horários ou vida alheia, sem preocupação com o principal, que é prestar um bom atendimento aos alunos. Pouca estrutura oferecida pelo governo. Remuneração inadequada. Burocracia engessada. Governos mudam e os projetos são cancelados sem atenção ao aluno.
180	Não me deixaram assumir a vaga na escola que havia selecionado
181	Além de ser readaptada , por obrigação ou era isso ou aposentada. Quando fui readaptada, observei o quanto preconceito esse servidor nessa nova situação é excluído e tratado como um "atoa", com o perdão da palavra, quando retornei após a licença , queria trabalhar com o pedagógico, porem como o readaptado é um peso para a escola , você é sujeito a fazer o que a direção quer, tirando totalmente de sua área de atuação, exemplo ajudante de secretaria, mais sem nenhuma autonomia, secretaria ou até financeiro da equipe da direção, " um quebra galho", ou um "nada". Toda sua formação é desconsiderada, minha limitação é fisica e não mental. Decepção com uma gestão que deveria trabalhar para incluir e não excluir os diferentes. Eu nao precisava ser readaptada no cargo, porque apenas passei andar com muletas, eu tinha toda condição de continuar dando aula, o que mudaria seria meus recursos de trabalho , ao inves de usar o quadro de giz usaria computado e projetor, que eu mesmo custearia este recurso , porque sei que a secretaria não ajuda o professor com recursos mais modernos. Mais quando a gente gosta do que faz se sujeita a novas mudanças e novos investimentos se necessário.
182	Aprovação em outro concurso em função da decisão de mudar de profissão. Abandonei, inclusive, o magistério.
183	Surgiu para mim uma oportunidade de atuar no ensino superior em uma IES privada.

184	A falta de condições de trabalho, de segurança e a ausência de uma proposta pedagógica que saísse do papel
185	Passei em um concurso que oferecia melhores condições de trabalho e remuneração. Entrei no IFG.
186	TINHA DOIS VÍNCULOS COM O GDF - O TRÂNSITO DIFICULTOU CHEGAR NO HORÁRIO NA ESCOLA
187	Eu passei em concurso público para o Instituto Federal de Brasília, com dedicação exclusiva. Para que eu assumisse o cargo, fui obrigado a pedir exoneração.
188	Fui aprovada em outro concurso e não tive a possibilidade de solicitar vacância ou afastamento para tratar de assunto de interesse particular, quando coloquei essas possibilidades para a servidora que me atendeu no setor responsável fui orientada a solicitar exoneração. Só depois soube que a vacância era a melhor alternativa no meu caso.
189	Passei em um concurso na própria SEDF que não exigia regência de classe.
190	Tenho interesse em atuar apenas com carga horária de 20 horas/aula, como fiz o concurso para 40 horas, não houve a possibilidade de alterar a carga horária, nem tampouco ocorreu qualquer sugestão por parte da SEDF. No momento da exoneração eu estava em outro trabalho e não tive a intenção de desligar-me. Atualmente, também trabalho como professor temporário da SEDF (20 horas). Ademais, não tenho apreço por turmas regulares da Educação Básica, especialmente no contexto atual, ao qual implicitamente exige-se que o professor seja mais disciplinador do que educador (mesmo a disciplina sendo importante à ação do educador). Por fim, tenho satisfação e preferência pela Educação de Jovens e Adultos (EJA) em detrimento das demais modalidades de ensino.
191	Falta de estrutura, baixo salário, imposto, falta de organização.
192	Na verdade eu pedi exoneração pois passei em outro concurso também na SEEDF.
193	Insatisfação com a gestão da escola
194	Mudei de cidade
196	Minha saída da rede não foi motivada pela rede em si. Eu tinha a perspectiva de poder atuar na formação inicial de professores. Por ter passado no concurso para o Instituto Federal de Goiás em um Campus que ofertava o curso de licenciatura em minha área, vaga que exigia dedicação exclusiva, tive que deixar a SEEDF. Esse foi o fator principal, mas também pesou o fato de o plano de carreiras da rede federal ser mais consolidado e com maiores incentivos a formação em nível de pós-graduação e a realização de atividades de pesquisa e extensão.
197	Atendimento de uma quantidade inadequada de alunos por turma, falta de monitor, excesso de carga horária em sala de aula, falta de um espaço adequado de coordenação, não conseguir ver o resultado do meu trabalho, excesso de controles para preencher à mão em espaços minúsculos, problemas nas cordas vocais devido ao contigente de alunos e depressão causada pela atividade de trabalho.
198	Ambiente de trabalho ruim (entre professores e entre professo -direção); salário muito abaixo em relação aos outros órgãos do GDF.
199	Estava perdendo a vontade de ser professora! Tinha medo de morrer. Não consegui conciliar com outros projetos, pois trabalhava longe de casa.

200	Fiz uma experiência para ver se tinha o perfil de professor de sala de aula, mas não me adaptei com a escola (me colocaram numa escola muito longe de casa) e nem com os alunos (ensino médio noturno). Além disso, a região era muito perigosa e os alunos muito indisciplinados.
201	Incompatibilidade com outro trabalho mais antigo e que me remunerava mais.(também sou servidora pública federal).
202	Aprovação em concurso público efetivo como professor de instituto federal
203	Tava muito puxado trabalhar em dois empregos, bem como o salário é baixo em relação a outras funções com nível superior.
204	Após ter passado no concurso para a SEEDF e tomado posse e estar trabalhando na rede, fiz concurso é passei no Instituto Federal de Brasília (IFB), tendo tomado posse , após solicitar para mudança de regime de 20h na SEEDF. O problema foi que giz concurso é passei é tomei posse como pesquisador e tecnologista do INEP. Como não podia ficar nos 3 cargos públicos ao mesmo tempo, solicitei minha exoneração da SEEDF.
205	houve tentativa de mudança de turno e escola porém sem sucesso. quando acabaram meus abonos, tive de optar em seguir com carreira paralela de músico ou ser um professor sem compromisso. optei por seguir com a de música já que as mudanças necessárias para manter as duas atividades não foram aceitas pelo diretor da escola na época (troca de turno)
206	Acúmulo de cargo público. Tive de optar por um dos cargos
207	Passei em um concurso para um órgão federal que tinha um salario melhor com uma carga horário menor, alem de diversos benefícios que não tínhamos na rede, ex. bom plano de saude, auxilio alimentação bom, etc
208	Como disse acima, decepção total com o sistema.
209	Falta de estrutura, baixo salário e plano de carreira desestimulantes
210	Moro em Águas Claras e fui designada para uma escola no Vale do Amanhecer, mais de 60km de casa, precisava pegar três ônibus para chegar, e para estar na escola às 7h precisava sair de casa às 5h. Ao chegar à escola, vi que tinham remanejado todos os alunos especiais para as minhas turmas, porque eu era a professora novata. Nessa escola, tive um problema com um aluno, que me ameaçou porque não gostou de mim, porque estava chateado com a saída do professor anterior. Fui intimidada e ameaçada e não tive o apoio da SEEDF para resolver esse problema. Consegui uma vaga em Taguatinga, a Regional de Planaltina assinou minha transferência, assim como a de Taguatinga. No entanto, esta não foi efetivada, pois a pessoa que deveria assiná-la decidiu dar a vaga a outro professor. Então pedi para sair, porque prezo pela minha segurança acima de tudo.
211	Adoecimento e as condições precárias
212	Eu já trabalhava 40h em outro emprego, e resolvi sair pra investir na minha formação, fazendo um doutorado, e procurar a Academia e docência no nível superior
215	Vários fatores: nenhuma valorização do professor, poucos recursos, muitas atribuições sem contrapartida, etc.

216	Fui lotado em uma escola que ficava a 63km da minha casa, havia vagas sendo ocupadas por professores temporários em uma escola a 600m da minha casa, eu tentei ser removido mas não me permitiram, sempre falavam que a única maneira era por concurso de remanejamento, mas as vagas não apareciam no concurso de forma transparente, e o único critério de escolha era por antiguidade. Em outra oportunidade eu encontrei uma servidora disposta a fazer permuta comigo, porém ela era 20h e eu era 40h, mesmo assim eu aceitei e fui falar com a administração, não permitiram. Minha escola estava com a estrutura condenada pela Defesa Civil, esgoto passava na porta de entrada, a rua era mal asfaltada, fazia muito calor, não tinha telefone, nós professores tínhamos que pagar o Wifi, o café e outras coisas. Como eu estava ainda estudando para concursos, assim que abriu o edital de um concurso de Tribunal, que me interessava, eu aproveitei pra pedir exoneração e focar nos estudos. Hoje eu trabalho em Tribunal e atuo na área jurídica. Eu teria ficado na SEEDF como professor do EJA 20h, talvez ainda faça concurso futuramente, o que me fez sair não foi meramente a frustração com a carreira em si, mas principalmente com a administração do órgão e com a gestão por parte do governo, em menos de dois anos houve quatro greves por atraso salarial e parcelamento de décimo terceiro.
217	Optei por outra carreira pública
218	A necessidade de não levar atividades da escola para fazer em casa e um plano de saúde para minha família
219	Desde o começo de minha formação, almejei seguir a carreira acadêmica. Assim, sempre compreendi que a SEDF seria um estágio. Contudo, dois fatores centrais pesaram no momento de minha saída: a falta de valorização da formação acadêmica (por exemplo: para a SEEDF, doutorado não é formação continuada e não podia usar da minha coordenação individual para realizar minhas aulas da pós-graduação; os colegas se ressentiam de minha formação; a direção não flexibilizava horários de aula para realizar atividades acadêmicas; a carga horária de 28 h/a semanais inviabiliza a dedicação à pesquisa; o adicional de titulação é irrisório se comparado ao esforço para realizar os estudos; entre outros); e, por outros lado, concomitantemente, o plano de carreira, em especial a remuneração pela titulação aumenta significativamente na carreira EBTT.
220	Acúmulo de fatores
221	Perspectiva de atuação profissional limitada para recém-doutores.
223	Como funcionário da SEEDF e funcionários do Banco do Brasil, foi me imposto a obrigatoriedade de saída de um dos empregos, BB não considera seus funcionários técnico. O salário aqui era superior com carga de trabalho menor.
224	APROVAÇÃO EM OUTRO CONCURSO PÚBLICO
226	Eu passei em outro concurso, como docente da Universidade de Brasília - FEF.
227	Acumulo de cardo, com o segundo cargo sendo mais vantajoso economicamente.
228	Conciliar a docência com o Mestrado que estava fazendo
229	Excesso de trabalho. Sobrecarga
230	Aprovação em outro concurso
231	Distância entre minha casa e a regional destinada
232	Respondi acima
234	Precisava estudar para passar em outro concurso, que atendia melhor os meus objetivos.
235	Falta de identificação entre minha atuação acadêmica e trabalho desenvolvido na SEEDF.
236	Falta de estímulo à pesquisa e à formação continuada.

237	Outro concurso com melhor remuneração e carga horária.
238	Ingresso em outro cargo público
239	Apenas tive que fazer uma escolha entre dois serviços públicos e no que atualmente estou a minha titulação é mais valorizada, tenho uma remuneração melhor, apesar de que estava contente com meu salário da SEDF.
240	Além da remuneração, tempo para conciliar com outra atividade
241	Determinação do TCDF em função de também trabalhar no BRB.
242	Eu fui me sentindo pouco produtiva na Secretaria. Por mais que me esforçasse para estabelecer um bom vínculo com os alunos (e, de um modo geral, conseguira), sempre perdia muito tempo lidando com questões de indisciplina, com lanche servido durante as aulas, com a falta do professor-intérprete de libras, com greve de ônibus que impossibilitava os alunos de continuarem frequentando as aulas por meses, com reuniões pouco produtivas, e mesmo com colegas insatisfeitos com a profissão, alguns grosseiros tendo, com frequência, atitudes grosseiras com os estudantes. Me incomodava também muito a cultura do vigiar e punir muito arraigada. A culpa é sempre do aluno. A escola se implica pouco na responsabilização do rendimento dos alunos. Uma colega praticamente passou o ano de licença médica e a CEF não providenciou professor substituto. Mesmo assim, no fim do ano, tive que travar uma luta no Conselho de Classe para mostrar para a equipe que, nesse caso, a reprovação em massa dos alunos era injusta, indevida. Enfim, não sou de ficar em um trabalho em que sinto que não estou conseguindo trabalhar bem. Então, eu estudei e passei em outro concurso público. Por mais que gostasse da Secretaria, sentia que, se não saísse, adoeceria. Fiz bem em sair, embora defenda que a Secretaria de Educação do DF está entre as melhores no país para se trabalhar. Absolutamente Lamentáveis as condições de trabalho para o professor no Brasil.
243	aprovação em outro concurso público
244	Desmotivação, pouca perspectiva de melhora, desencantamento com a profissão de professor.
245	Um dos principais motivos foi a falta de segurança, tanto para os professores quanto para os alunos. Além disso, teve um episódio de agressão a um aluno dentro da minha sala de aula. O aluno agressor foi suspenso por 3 dias e o agredido continuou assistindo aula. Mesmo tendo passado por isso no primeiro horário, ninguém da coordenação me liberou e/ou perguntou se estava bem, em condição de continuar a dar aula. Tive que dar aula em mais 4 turmas, ainda meio em estado de choque. E, um aluno de uma das turmas que dava aula foi ameaçado durante o intervalo e ninguém também fez nada quanto a isso. Os policiais na porta riram quando falei da possibilidade.
246	Fui aprovado em outro concurso que remunerava melhor
248	Tive depressao.
249	Acumulação com outro gargo público
250	Tinha duas matrículas e saí de uma
251	Desvalorização financeira e falta de perspectiva de melhoria à longo prazo.
252	Meu esposo foi aprovado em concurso público em nível federal e sua primeira lotação foi em outro estado. Utilizei férias e licenças prêmio e para acompanhar cônjuge. Em seguida fui aprovada em concurso público também na educação e assim pedi exoneração.

Anexo 2 – Respostas coletadas na questão 10

Questão 10: Qual o seu grau de satisfação com a saída da rede (muito satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito, muito insatisfeito)? Justifique.	
1	Muito satisfeito.
2	Não sai por problemas mas sim por opção familiar
3	Muito safisfeita.
4	Não gostaria de ter saído. Mas eu enfrentava um problema particular e não consegui a licença sem remuneração. Se pudesse voltaria.
5	Pouco satisfeito. Minha saída foi em decorrência de assumir um cargo público em nível médio por causa da remuneração. Eu tinha disponibilidade de horário para exercer as duas profissões, porém saí pela vedação constitucional.
6	Pouco satisfeito.
7	Muito satisfeita.
8	Muito satisfeito. Apesar do ambiente não ser tão favorável, outros fatores são vantajosos: carga horária menor, nao haver necessidade de assinatura de ponto, projetos de extensão... entre outros.
9	Muito satisfeita
10	Fiquei satisfeito com a experiência fora da rede, aprendi muita coisa relevante para vários aspectos de minha vida particular e profissional.
11	Muito satisfeito (mas tenho ressalvas... ainda sonho em voltar para a Secretaria, pois realmente gosto muito de lecionar. Mas será como uma opção, e não mais como única forma de subsistência).
12	Insatisfeito. Gostaria de ter continuado com o trabalho na EJA .
13	Satisfeito
14	Muito satisfeito com a saída. Passei em concurso para atividade administrativa de nível médio no FNDE/MEC. Mesmo com salário menor, não me arrependo e não penso em retornar a ser professor.
15	A pergunta não está clara. Vocês querem saber o meu grau de satisfação por ter saído ou o meu grau de satisfação com a rede quando eu saí? Se for a primeira opção, saí preocupado porque ia ganhar muito menos, mas satisfeito porque ia tentar algo que eu julgava que, no futuro, seria melhor para mim. Se for a segunda opção, saí com um grau de amizade e consideração muito grande pela SEEDF, e bastante satisfeito. Vale observar que a minha primeira ideia era ficar nos dois empregos, como a constituição permite, mas o IFB na época não aceitou, porque exigia dedicação exclusiva, então tive que escolher.
16	Satisfeita
17	Muito insatisfeito. Depois de quase 10 anos morando em Salvador, recebi intimação relativo a um processo no TJ do DF no qual me cobravam mais de 4 mil reais. Quem ajuizou a ação foi a Secretaria de Educação do DF. Até hoje não entendi direito o porquê desse processo. Como moro longe e não fui citado para me defender, pedi a um irmão que mora em Brasília para pagar o valor e encerrar o processo que já estava na fase de execução.
18	SATISFEITO
19	Muito satisfeito

20	Muito satisfeito. Trabalho em outro órgão público que capacita o servidor ao máximo para também cobrar ao máximo a qualidade no serviço. Atuo como responsável por uma verba de 200 milhões de reais ano, já tive especialização de 30 mil paga pelo órgão com dispensa de ponto oficial, 200 horas de cursos EaD gratuitos por ano, média de 2 viagens de capacitação por ano, flexibilidade de horário.
21	Não se aplica
23	Satisfeito.
24	Para mim foi ótimo, jamais conseguiria o padrão de vida que tenho na condição de professor
25	Muito satisfeito. Trabalhar com crianças é muito bom
26	Satisfeito
27	Nenhuma opinião a respeito.
28	Insatisfeito, como possuo outra atividade profissional, achei que poderia ter continuado a contribuir para a educação de jovens e adulto.
29	Satisfeita, ia pagar para trabalhar do jeito que estava
30	Pouco satisfeito, porque, no IFG, em vez de me dedicar à pesquisa e formação continuada, tenho que me ocupar de burocracia, reuniões sem resultado pedagógico, atividades administrativas...
31	Muito satisfeita
32	Satisfeito. Esperava que a solicitação que fiz fosse atendida, mas como não foi, acabei por aceitar a nova situação. Embora, mesmo fora da SEDF, atue com trabalho extracurricular dentro de escolas da rede.
33	Satisfeita, embora me divertisse muito na época que trabalhei na secretaria de educação. No meu novo cargo a minha vida é mais leve, uma vez que não preciso levar trabalho para casa e sou respeitada pelos meus colegas de trabalho e pelo público que atendo. Fico muito triste de ver como os professores são tratados, varias reportagem de agressão e violência contra os professores.
34	Fiquei muito satisfeito, pois saí para continuar trabalhando como docente, mas em melhores condições de trabalho (remuneração, carga horária, menos alunos por sala, níveis de atuação, etc.).
35	Muito satisfeito
36	Muito satisfeito, pois hoje possp trabalhar em diferentes projetos da minha área.
37	Satisfeito, apesar de gostar muito de dar aulas, hoje em outro órgão tenho uma qualidade muito melhor no meu trabalho. Gozo de mais saúde física e mental e de uma carga horária menos exaustiva e um trabalho menos frustrante.
38	Insatisfeito. Apesar de todas as pessoas que me atenderam sugerirem que eu buscasse outro caminho pra solucionar meu problema (que não fosse a exoneração), nenhuma outra opção pareceu viável de fato.
39	Satisfeito. Atualmente estou com uma situação melhor financeiramente e profissionalmente
40	Pouco satisfeita, gostaria de ter conseguido uma licença não remunerada
41	Muito satisfeito.
42	Satisfeito. Não houve problemas.

43	Pouco satisfeito. A desvalorização do docente e o distanciamento da função da escola como as necessidades sociais tornam o ambiente de trabalho adoecedor. Esses também são fatores que prejudicam significativamente o processo pedagógico. Não acredito ser possível uma educação pública de qualidade sem a valorização do professor e da ressignificação do papel da escola.
44	Muito satisfeito, apesar de continuar trabalhando na administração pública do DF. Continuo em regência de 20 h noturno há 25 anos.
45	Muito satisfeito.
46	Satisfeito
47	Muito insatisfeito. Sou bisneto, neto e filho de professoras, está na minha formação humana, essa é minha vocação.
48	Muito satisfeita.
49	Muito satisfeito. Embora o outro emprego seja de salário similar, mais longe de casa e com carga horária maior, considero que a mudança foi a mais acertada para minha saúde mental.
50	Muito satisfeita. Onde estou atualmente nem lembro que existe eleição, pq não há cobrança do Poder Público, o que era pra ser o básico em qualquer esfera. Me sinto valorizada e respeitada, tanto pelo órgão quanto pelos usuários dos serviços.
51	Insatisfeita porque gostaria de continuar com a docência.
52	Muito satisfeito. Embora o outro emprego seja de salário similar, mais longe de casa e com carga horária maior, considero que a mudança foi a mais acertada para minha saúde mental.
53	Muito satisfeito
54	Muito satisfeito
55	Muito satisfeito! A docência fez parte de um período de minha vida e gostei muito enquanto atuei como professora. Contudo, infelizmente, o Estado brasileiro não dá o devido valor ao Professor e assim fui em busca de uma carreira mais atraente e com melhor remuneração.
56	Pouco satisfeito. Penso que eu poderia ter sido readaptada na rede no Ensino Especial, e ter aproveitado minha Gradução em Fisioterapia num projeto multidisciplinar. A secretaria não soube valorizar minha formação academica. Para a SES eu sempre seria nivel medio e Magisterio. Hoje atuo na Fisioterapia e me sinto mais valorizada.
57	Fiquei muito satisfeita em sair porque foi uma experiência frustrante pegar uma turma tão difícil e ainda tendo que lecionar uma disciplina da qual eu não tinha qualquer domínio. Até poderia acumular com o cargo que ingressei, mas não teria saúde exercendo 2 profissões e tendo tantas dificuldades na carreira de docente, inclusive porque seria enviada para uma escola distante de casa no ano seguinte e seria ainda mais difícil.
58	Satisfeito pela saúde, mas a remuneração faz falta.
59	Pouco satisfeito pois ser professora é melhor que a atividade atual
60	muito satisfeito por ver a situações e não poder resolver as situações dos alunos como apoio psicológico, drogas entre outros. E os professores com descasos com os alunos também.
61	Muito satisfeita.
62	Muito satisfeito.

63	Pouco satisfeita. Ainda pretendia trabalhar com educação mas a Gestão da Secretaria à época (2009) não colaborou, nem consegui reduzir as horas, muito menos compreensão ao que tinha acontecido e as localidades que queriam me colocar eram inviáveis em relação aonde morava e até então não dirigia.
64	Me sinto mais realizada profissionalmente como orientadora, do que como professora.
65	Satisfeito
66	Muito satisfeito
67	Muito satisfeita.
68	Muito satisfeito. Hoje estou em um órgão em que tenho melhor qualidade de vida, trabalho menos horas e com uma remuneração que ultrapassa o dobro do que ganhava na SEDF.
69	Muito satisfeito
70	Muito satisfeito.
71	Satisfeito
72	Satisfeito, apesar de sentir muita falta da sala de aula
73	Satisfeito. Hoje trabalho com Direito que também é uma paixão pessoal. Mas, sinto falta de lecionar, do contato com os alunos e dos resultados/transformações pessoais e sociais que podia presenciar trabalhando com educação. Ainda pretendo atuar de forma voluntária com educação.
74	Em relação à remuneração, muito satisfeita. Meu salário inicial para 20 Horas era o mesmo que eu recebia na SEE pra 40h.
75	Muito satisfeiro
76	Muito satisfeito. Atualmente tenho uma carga semanal de trabalho bem menor, condições de trabalho bem melhores, remuneração e benefícios significativamente superiores
77	Muito satisfeita
78	Satisfeito, trabalho 35 horas semanais com remuneração média maior que professor em início de carreira que trabalha 40 horas
79	Muito satisfeito.
80	Estou bem satisfeita, mas não por ter saído da rede. Estou em uma instituição que tem benefícios em relação à SEEDF, especialmente a carga horária em sala de aula, porém tem desvantagens também. Na verdade, como qualquer outra instituição, a SEEDF tem problemas, mas jamais é o pior lugar do mundo para se trabalhar. Ao contrário. Acredito que o problema maior esteja na formação docente (dificuldade em relacionar seriamente a teoria com a prática) e na visão geral da carreira de professor, que atinge a todos nós.
81	POUCO SATISFEITO. PRETENDIA ATUAR MAIS ALGUM TEMPO AINDA NA EDUCAÇÃO, CONTUDO, AO FINAL DE UMA LIP, NÃO FOI POSSÍVEL A RENOVAÇÃO, POIS NAQUELE MOMENTO, PRECISAVA DE AO MENOS, MAIS UM ANO DE AFASTAMENTO.
82	pouco satisfeito
83	Muito insatisfeito
84	Como mencionado, minha decisão de saída da rede foi com tristeza, pois se fosse possível conciliar a rede pública com a universidade o teria feito.
85	Muito insatisfeito.
86	pouco satisfeito

87	Muito satisfeito
88	Muito satisfeito
89	Muito satisfeita, por ter ingressado no magistério superior.
90	Muito satisfeito.
91	Muito satisfeita. Meu cargo atual me satisfaz melhor financeiramente e pessoalmente.
92	pouco satisfeito
93	pouco satisfeito
94	Muito satisfeito.
95	Satisfeito.
96	Pouco satisfeito! Se pudesse tirar uma licença, talvez continuasse, mas tinha apenas 1 ano e meio de casa.
97	Muito satisfeito.
98	Pouco satisfeito. Minha saída se deu por incapacidade de me realocar em outra regional, eu não queria deixar a carreira. Fico satisfeita pela minha saúde, mas triste, pois não queria sair de fato, até hoje sinto falta das aulas.
99	Muito satisfeito. Entre os meus colegas professores, a maioria sonhava em sair de alguma forma. Não saem por causa da estabilidade.
100	Muito insatisfeito - pois tinha um projeto de lecionar por muito mais tempo, projetos pedagogicos de laboratorio e assuntos extracurriculares.
101	Muito satisfeito. Consigo cuidar dos meus filhos
102	Satisfeito
103	Muito Satisfeito
104	Triste, apesar das dificuldades desenvolvia meu trabalho com muita responsabilidade e alegria. Tinha um resultado gratificante.
105	Muito satisfeito. Consigo organizar melhor a vida pessoal. Professor sempre leva trabalho para casa, o que cria uma rotina muito desgastante.
106	Muito satisfeito. Recebo melhor onde estou agora.
107	Muito satisfeito
108	Muito satisfeito. Estou em uma situação melhor.
109	Estou muito satisfeito. Consegui me recolocar profissionalmente em uma atividade de docência que me satisfaz profissionalmente e cuja remuneração é satisfatória para mim. Minha esposa cresceu profissionalmente e em nenhum momento considerei a possibilidade de não ter pedido a exoneração;
110	Muitíssimo, pois pude exercer minha profissão de Bióloga, de fato.
111	Satisfeito.
112	Muito satisfeito. Saúde mental melhorou em 100%.Ganho menos, mas não há dinheiro que pague meu sossego.
113	Muito satisfeito
114	Satisfeita, pois tentei de todas as formas de mudar o cenário que encontrei.
115	Insatisfeito. Porque poderia haver tratamento acústico nas salas
116	Muito satisfeito.

117	Satisfeita. Apesar da saudade do trabalho em sala de aula, conto com melhor remuneração/plano de saúde, melhor ambiente de trabalho, carga horária menor e melhor valorização como profissional, de forma geral.
118	Satisfeito.
119	Pouco satisfeito, o processo de exoneração demorou para ser concluído. De depois de 2 anos ainda recebia ligações da regional sobre solicitações que tinha feito, apesar de não pertencer mas a SEEDF
121	POUCO SATISFEITO
122	Muito satisfeito
123	insatisfeito, queria ter ficado trabalhando 20 horas.
124	Satisfeito
125	muito satisfeito
126	muito satisfeito
127	Super satisfeita. Fiquei tão feliz com minha exoneração quanto fiquei no dia de minha contratação (sim, foi um dia muito feliz). Hoje não tenho mais depressão e amo o que faço
128	INSATISFEITO
129	Satisfeito, pois tenho mais tempo livre (eu acumulava cargos públicos quando pedi exoneração).
130	Satisfeito na medida do possível. Mas gostei em lecionar do DF.
131	Estou bem mais tranquila por estar trabalhando em uma única escola.
132	Muito Satisfeito. Realizo trabalhos relevantes condizentes com minha formação. Inicialmente voltei a atuar na iniciativa privada e depois ingressei novamente no serviço público. A remuneração atual é adequada a minha formação.
133	INSATISFEITO
134	Muito satisfeito.
135	Muito satisfeito.
136	Pouco satisfeito
137	Muito satisfeito
138	pouco satisfeito
139	Muito insatisfeita. Meu salário do último mês que trabalhei não foi pago e nenhum dos benefícios que deveriam ter sido pagos na minha saída, inclusive Repags de anos anteriores .
140	Insatisfeito, pois um simples remanejamento teria resolvido o problema
141	Estou bem mais tranquila por estar trabalhando em uma única escola.
143	Satisfeito. Mas gostaria de ter permanecido trabalhando também como professora.
144	Muito satisfeita
145	muito satisfeito
146	Satisfeita. Porque as condições de trabalho no meu atual cargo são mais saudáveis, tenho benefícios como plano de saúde, carga horária de 6h por dia, serviço médico e odontológico no local de trabalho, mais tempo para dedicar às minhas filhas, melhor remuneração e não levo trabalho para casa.

147	Muito insatisfeito. Apesar de ter sido aprovado no concurso quase em primeiro lugar fui lotado em escola problematica em regiao perigosa. Com muito custo fui transferido para outra escola depois de ouvir desaforos da regional de ensino, mas a segunda escola era mais problematica que a anterior . Fui ao CIL ASA SUL onde havia carência de docentes passei em avaliaçâo oral e escrita e a diretora disse que me solicitaria imediatamente dizendo que 90% dos professores que pleiteiam vaga ali não conseguiam passar na avaliaçao que fizeram comigo. Não me permitiram mudar para o CIL,,,
148	Insatisfeito, sou professora é adoro lecionar, mas não consegui forças pessoais para enfrentar questões estruturais, como transporte público, segurança e ambiente de trabalho nada favorável ao aprendizado.
149	Muito satisfeito (gosto do que faço hoje)
150	Muito satisfeito, não conseguiria ficar 30 anos com saúde.
151	Muito satisfeito
152	Muito satisfeito. Não gostava de ser professora.
153	Satisfeita. Posso cuidar melhor de mim e da minha família.
154	Satisfeita.
155	Na época e até hoje não compreendi a lógica da lei que me estava obrigando a abandonar a secretaria de educação. Não vi sentido, achava a lei burra, mas tive que me submeter
157	Muito satisfeita. A mudança me fez bem emocional e profissionalmente. Com a saída, passei a confiar na minha capacidade e no meu trabalho, algo que nem sempre acontecia na escola, pois lá, por vezes, eu não percebia o resultado dos meus esforços nem era valorizada.
158	A saída foi tranquila, ainda que a crise no GDF atrasou meus soldos, pagos somente um ano após minha saída, como 13º, por sorte acumulava outro cargo de nível superior no executivo, o que aliviou o alto custo de vida e o stress que os golpistas provocaram no país entre 2014 e 2015.
159	Não gostei de ter saído, sempre gostei de dar aulas e hoje dou aula em Faculdade, mas ainda sinto falta da docência para Ensino Médio.
160	Muito satisfeita. Trabalho em escolas particulares. Os alunos aprendem a falar, ler, ouvir e escrever em língua estrangeira. Trabalho mais, mas os resultados são melhores.
161	Fiquei muito insatisfeita quando decidi sair da escola, porque quando me esforcei para entrar na SEEDF tinha uma expectativa que poderia contribuir para a educação dos alunos e isso não ocorreu, por causa das precárias condições da escola e falta de respeito ao professor.
162	SATISFAÇÃO NORMAL
163	Fiquei triste na época, mas não me arrependo. Estou satisfeita.
164	Muito satisfeita. Hoje atuo na carreira socioeducativa do distrito federal e trabalho para o mesmo público mas em uma pespectiva de educação não formal.
165	Sarisfeita.
166	Muito satisfeita. O dinheiro não compensa o desgaste físico e emocional da jornada de sala de aula pela noite.
167	Muito satisfeito. A rede pública federal absorveu melhor a minha contribuição para a formação de profissionais para o mercado de trabalho.
168	Muito satisfeito

169	Muito satisfeito
170	Muito satisfeito. O ingresso no IFB não só me forneceu uma remuneração melhor, mas também um período de 12 horas semanais da minha carga horária para se dedicar ao doutorado.
172	Muito satisfeito. Voltei a ter saúde e qualidade de vida.
173	Extremamente satisfeito
174	Pouco satisfeito, porque no fundo fica a sensação que poderia ter tentado mais um pouco.
175	Satisfeito, mas frustrado, pois gosto de atuar como Educador.
176	Muito satisfeito
177	Muito satisfeita
178	Satisfeito, embora tenha sido uma boa experiência trabalhar na SEEDF.
179	muito satisfeito
180	Muito insatisfeito. PA razão exposta anteriormente
181	Muito satisfeito por mim, mas triste pelos que ficam e são tratados assim como eu fui.
182	Muito satisfeita. Adoro minha nova profissão e me sinto muito realizada com as atividades que desenvolvo no momento.
183	Muito satisfeito.
184	Ser um bom professor demanda muita dedicação e compromisso, é um trabalho que normalme te levamos p casa. Além disso a remuneração não compensa levando em conta todas as problemáticas envolvidas
185	Insatisfeito
186	INSATISFEITO
187	muito insatisfeito. Não queria sair mas não houve outra maneira de permanecer, conforme explicado anteriormente.
188	Pouco satisfeito
189	Satisfeito.
190	Insatisfeito, pois não houve forma de conciliar com a outra atividade, entenda a acumulação legal de cargos.
191	Muito satisfeito. Não sinto mais o peso de ir trabalhar em um lugar onde não me dava satisfação.
192	Ainda continuo na rede.
193	Satisfeito
194	Satisfeito
195	Muito satisfeito. Exercendo outro cargo público na área jurídica.
196	Estou muito satisfeito com o ambiente onde atuo, pois continuo como docente da rede pública. Mas também sinto falta de estar na escola pública.
197	Insatisfeito, pois apesar das condições de trabalho serem muito melhores e eu conseguir ver o resultado do meu trabalho, a remuneração é muito baixa se comparada a a minha formação e a quantidade de horas trabalhadas, além de não ter uma estabilidade financeira e direitos trabalhistas. Não sobra renda para fazer um previdência privada.
198	extremamente satisfeito.
199	Muito satisfeito!

200	Satisfeita, apesar de ter ficado desempregada um período, pude ter tempo de estudar e passar em outro órgão público.
201	Muito insatisfeito.
202	Satisfeito
203	Muito satisfeito
204	Insatisfeito. Gostei de trabalhar na rede.
205	totalmente insatisfeito. gostaria de ter conseguido manter as duas atividades o que teria sido possível com a troca do turno.
206	Insatisfeito, pois gosto de lecionar.
207	Muito satisfeito
208	Satisfeito.
209	Muito satisfeito. Minhas condições de trabalho no IF eram meu sonho quando trabalhava na SEDF.
210	Muito satisfeito
211	Insatisfeito, porque deixei muita coisa para trás (carreira, estabilidade), não foi uma coisa que eu queria ter feito, mas não tive opção.
212	Fiquei muito satisfeita com a saída porque estava muito desgastada trabalhando 60h, e ia ser muito difícil assumir uma escola longe do meu outro trabalho, e ingressei logo em seguida num doutorado, então sinto que, apesar de ter perdido parte considerável do meu salário, estou avançando em minha formação profissional. Não tinha a mesma percepção na SEEDF.
213	Muito satisfeito!!! Achava muito desgastante a atuação em sala de aula
215	Muito satisfeito.
216	No início eu fiquei bastante inseguro de ter saído, mas hoje, quase 5 anos após a exoneração, estou imensamente satisfeito de ter saído, eu trabalho em um ambiente muito mais confortável, com um trabalho que me dá muito mais prazer, mudar de área foi a melhor coisa que eu fiz.
217	Muito satisfeita, porque eu não tinha mais nenhuma motivação prá permanecer
218	Muito satisfeita, apesar de sentir muita falta do pessoal do trabalho, não existe equipes como uma classe de professoras.
219	Sinto-me insatisfeita, pois não há valorização da carreira docente. Toda a estrutura escolar é feita seguindo moldes de violência, tais como em "Vigiar e Punir", de Foucault.
220	Satisfeito
221	Apenas satisfeito. Não acho que a rede seja melhor ou pior. Na verdade, ela é um ambiente muito qualificado e qualificador para o exercício profissional. Nos oferece autonomia, valorização profissional com plano de carreira sólido e atraente, incentivo e oportunidade de formação continuada e liberdade de cátedra. Todavia, não está aparelhada para reter jovens doutores, em início de carreira.
223	Insatisfeito. Tento até hoje na justiça a liberação para derrubar a liminar no STF que permite ao BB demitir seus funcionários que acumulam cargos
224	Muito satisfeito. Hoje ganho mais em condições de trabalho melhores
225	Muito satisfeito

226	Pouco satisfeito, pois o trabalho na secretária de educação me gera saudade, embora na minha atuação atual, eu busco envolver e aproximar a escola pública, nas orientações de estágio supervisionado e do PIBID.
227	pouco satisfeito, pois gostava muito da atividade de professor.
228	Muito satisfeito
229	Satisfeito
230	Insatisfeito. Mwu processo para homologar os 3 meses de eferivo exercício foi perdido e quase um ano depois que soube e tive que dar entrada com novo.
231	Muito satisfeito
232	Satisfeita
234	Satisfeita. Foi o período necessário.
235	Muito satisfeito.
236	Acredito que satisfeito. Não muito nem pouco satisfeito.
237	Muito satisfeita, melhorei minhas condições financeiras e carga horária para poder cuidar de minha família (ter filho e estar próximo dele).
238	Muito satisfeita. Não me sentia realizada como professora. Dei continuidade aos estudos e logrei êxito em outro concurso.
239	Muito satisfeito. Adoro as possibilidades de trabalho que tenho no IFB e não tinha na SEDF. Isso para não contar a melhoria salarial.
240	Muito satisfeito
241	Muito insatisfeito. Queria permanecer, mas fui instado por uma instância de Estado a fazê-lo.
242	Insatisfeita. Gostaria de ter ficado. Trata-se de um bom emprego, com uma aposentadoria em condições bem melhores do que o trabalho para onde fui. Já estava trabalhando perto de casa.
243	muito satisfeito
244	Satisfeito, pois hoje em dia olho para trás e não me arrependo.
245	Muito satisfeita! Depois vi que o clima de lá era muito prejudicial para minha saúde e preferi fazer outras coisas da vida e trabalhar ainda com docência, mas de outra maneira.
246	Satisfeito pois agora consigo conciliar os meus afazeres
248	Muito satisfeita.
249	Pouco satisfeito. Gostava da regência
250	indiferente
251	Muito satisfeito.
252	Pouco satisfeita. Porque o plano de carreira, a remuneração e a formação continuada são melhores se comparadas as do Estado onde moro atualmente.

Anexo 3 – Respostas coletadas na questão 12

Questão 12: Exerce atividade remunerada atualmente? Se sim, especifique o cargo/função e instituição.	
1	Sim: Analista de Gestão Pública do Ministério Público da União (MPU)
2	Não
3	Sim.
4	Sim. Servidora Concursada cedida a Universidade Federal de Goiás.
5	Sim. Técnico judiciário.
6	Professora
7	Sim. Passei num concurso num tribunal e exerço o cargo de tecnico judiciário.
8	Docente, adjunto 2, UnB
9	Estou na própria SEEDF no cargo de Orientadora Educacional
10	Professor de educação básica - CEM 02 - Brazlândia.
11	Sou servidora do FNDE.
12	Sim . Banco do Brasil - Analista de TI
13	Analista Ambiental
14	Téc. Finaciamento e Execução/FNDE-MEC.
15	Sim. Sou Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) do IFB.
16	Servidora pública, pesquisadora
17	Sim, Analista Tributário da Receita Federal do Brasil.
18	PROFESSOR DE GEOGRAFIA/ SEEDUC/ MARANHÃO
19	Analista Judiciário, TJDFT
20	Cargo: Especialista em Saúde - Biólogo; Função: Gerente Estadual de Sistema Ministerial de Vigilância em Saúde, Membro do Comitê Gestor de Informação e Informação; Instituição: LACEN - Laboratório Central de Saúde Pública da Secretaria de Estado de Saúde do DF.
21	Sim. Na secretaria de educação
22	Analista ambiental/ MMA
23	Sim. Docente do IFB.
24	Sim, sou técnico óptico de uma importante empresa do ramo em Brasília
25	Sim. Outro concurso público federal
26	Sim. Secretaria de segurança pública Cargo :agente de atividades complementares de segurança pública
27	Sim.
28	Sim, Analista de Sistemas - SERPRO
29	Secretaria de Saúde do DF/ Especialista em Saúde
30	Sim, professor.
31	Técnica Administrativa
32	Sim. Especialista em Assistência Social na SEDES/ DF
33	Técnico Judiciário
34	Sim. Professor do IFB.
35	Pesquisador Inep
36	Professor adjunto da Universidade de Brasília
37	Sim. Militar - Corpo de Bombeiros Militar do DF

38	Sim. Especialista. FNDE
39	Sim. Funcionário público. MCTIC
40	Doutoranda
41	Sim, sou técnico em assuntos educacionais na UnB
42	Sim. Auditor Federal de Finanças e Controle / Secretaria do Tesouro Nacional.
43	Gerente da Escola Pública de Trânsito do Detran-DF
44	Gestor em Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF
45	Professor regente.
46	
47	Analista PPGG da SEDUH
48	Analista Judiciário. Tribunal Superior Eleitoral.
49	Servidora pública.
50	Exerço cargo público.
51	Sim. Técnico do Executivo Federal
53	Assistente administrativo/MPDFT
54	Não
55	Sim. Promotor de Justiça do Estado do Amazonas
56	Fisioterapeuta no Hospital Regional de Sobradinho
57	Sim. Agente de trânsito/Detran DF
58	Professor, eu tinha 2 matrículas na SEEDF.
59	Sim, Gestora em Políticas Públicas
60	sim. No Ministério
61	Docente do IFB.
62	Professor
63	Sim. Sou agente administrativo no Ministério da saúde com função comissionada.
64	Sim. Orientadora Educacional da SEDF (meu salário diminuiu) e antes de exonerar, me disseram que eu não perderia nada. Perdi salário e só vou aposentar com 30 anos de contribuição. Os profissionais não estavam preparados para me esclarecer.
65	Sim, especialista socioeducativo
66	Sim. Sou técnico administrativo do Ministério Público Federal
67	Sim. Agente de Segurança Prisional do Estado de Goiás - efetiva
68	Sim. Técnico judiciário/ chefe de cartório. Poder Judiciário.
69	Sim. Analista Técnico Administrativo na Sudeco.
70	Sim, ato como revisora de textos na Secretaria-Geral da Presidência da República.
71	Pedagoga-Orientadora Educacional na SEEDF
72	Analista Ambiental, outra área sem reconhecimento.
73	Sim. Analista Administrativo/Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel)
74	Sim, especialista em saúde SES DF
75	Sim, técnico de saúde do MPU
76	Analista de TI no Banco do Brasil
77	Nao
78	Sim. Técnico Judiciário
79	Sim, Agente de Atividades Penitenciárias- SSP/DF.

80	Sou professora no Instituto Federal de Brasília.
81	NÃO.
82	Biólogo da carreira de técnico administrativo em educação superior, na Universidade de Brasília.
83	Servidor público federal
84	Sou professor do magistério superior na UnB
85	Servidor Público.
86	Sim, docente EBTT
87	Sou professor de música no IFB
88	Sim , sou analista no ministério da cidadania
89	Sim. Professora do magistério superior na Universidade de Brasília.
90	Psicólogo clínico em consultório próprio no Rio de Janeiro
91	Sim. Atualmente sou Policial Civil.
92	Analista Tecnico de Politica Social-Ministerio da Saúde
93	Professor - SEEDF
94	Sim. Servidora pública ocupante do cargo Técnica em Assuntos Educacionais na UnB.
95	Professora.
96	Sim, TJDFT, analista judiciário - especialidade Estatistica
97	Técnico Legislativo/ Senado Federal
98	Sim. Analista de Políticas Sociais no Executivo Federal.
99	Servidora pública. Analista de Atividades do Meio Ambiente. IBRAM/DF.
100	Agente de Sistema de Saneamento - Caesb
101	Sim. SEDES.
102	Sim. Técnico Judiciário no TJDFT
103	Sim, professor EBTT
104	Sou autônoma.
105	Não.
106	Especialista em Saúde/Fisioterapeuta/SES DF
107	Técnico judiciário TJDFT
108	
109	Atualmente sou professor de cursos preparatórios para concurso público em Sãp Paulo. Trabalho nas 7 unidades da "Central de Concursos" espalhadas por São Paulo (Capital e grande SP)
110	Sim. Biólogo
111	
112	Sim. Bibliotecaria na AGU
114	Professora. CMB
115	Sim. Sou fonoaudióloga
116	Sim. Militar. Exército Brasileiro
117	Técnico Judiciário do TJDFT.
118	Professor EBTT de História do Instituto Federal Goiano.
119	Professor temporário SEEDF e professor efetivo SEDUC GO
120	
121	POLICIAL CIVIL - PCDF
122	Professora adjunta na UnB

123	Pedagoga _ Sejus Df, 40 horas.
124	
125	SIM. POLÍCIA FEDERAL
126	Diretor de Plataforma Digital, na empresa privada Sempre Tecnologia da Informação
127	Não. Estou terminando a faculdade de medicina
128	ENFERMEIRA SES DF
129	Analista Tributário da Secretaria Especial da Receita Federal
130	Sim, professor universitário.
131	Professora e coordenadora no Colégio Militar de Brasília
132	Sou Analista de Sistemas na Caixa Econômica Federal (empregado público)
133	SERVIDOR PÚBLICO. TEC.ADM. MINISTÉRIO PÚBLICO
134	Especialista em financiamento e execução de projetos educacionais / Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE.
135	Não. Estou estudando um novo curso fora da educação.
136	Autônoma
137	Agente de Polícia da PCDF
138	Agente Penitenciário do DF
139	Sim. Sou professora no Colégio Militar.
140	Professora da rede pública do DF, 40 horas
142	Professora IFB
143	Analista Judiciário, no TJDFT
144	Sim, sou servidora pública do IPHAN/Secretaria Especial de Cultura/Ministério da Cidadania
145	Sim. Professor EBTT 40h(DE), no Instituto Federal de Brasília/IFB
146	Sim. Técnico Judiciário TJDFT
147	Nao
148	Sim, professora de artes em escola particular
149	Técnico Judiciário- TJDFT
150	Músico do CBMDF
151	Servidor Público/ADASA-DF
152	Bancária com função
153	Sim. Orientação Educacional
154	Técnica Administrativa na própria Secretaria de Educação
155	Sou aposentado atualmente
157	Sim. Sou especialista do FNDE.
158	Sim, Professor EBTT do Instituto Federal de São Paulo
159	Sim, sou sociólogo no Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) e professor na Faculdade UPIS
160	Sim, continuo sendo professora. Além disso trabalho com marketing em uma escola de idiomas.
161	Sim, sou pesquisadora da Embrapa.
162	EMPREGO PÚBLICO - GOVERNO FEDERAL - GESTOR
163	Sim. Sou professora efetiva 40h do Ensino Fundamental 1 do município de Valparaiso de Goiás.
164	Sim, especialista socioeducativo pedagoga da secretaria de justiça do distrito federal
165	Sim. Sou professora do IFB.

166	Sim. Sou pesquisadora-tecnologista do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Sou secretária-executiva da Comissão de Ética do Instituto.
167	Sim. Professor Associado na UFMG.
168	Professor EBTT
169	Servidor Público Federal (Agente de Analise Físico, Gráfico e suporte)
170	Sim. Professor do ensino básico técnico e tecnológico - Física. Instituto Federal de Brasília.
171	Sim. Auditor
172	Não.
173	Sim. Professor federal/ CMB
174	Sim, na SES
175	Analista Judiciário/STJ.
176	Analista de sistemas - Correios
177	Sim, professora da UnB
178	Sim. Professora de Matemática no Instituto Federal Catarinense.
179	professor particular
180	Sim. Diretoria CNEC
181	Sim , sou psicóloga num hospital da SES em Planaltina, permaneço me locomovendo de muletas e isso não me impede de realizar meu trabalho com dedicação. Existe obstáculos físico, mas em nosso país isto não é comum , a diferença é que o faço pra melhorar estas dificuldades mínimas.
182	Sim. Papiloscopista Policial. Polícia Civil do DF.
183	Professor adjunto/Universidade de Brasília.
184	Auditora fiscal de atividades urbanas
185	Professor - IFG
186	SIM. AUDITOR DE CONNTROLE INTERNO DA SEC DE FAZENDA DO DF
187	Sim. No Instituto Federal de Brasília como professor de biologia.
188	Docente na UFPI
189	Secretário escolar
190	sim, Analista Técnico de Políticas Sociais - Ministério da Cidadania
191	Sim. Orquestra do teatro nacional. Musico.
192	Sim. Professora na SEEDF
193	Professora do município de Santa Maria, RS
194	
195	Sim. Advogado da União na AGU.
196	Professor da Educação Básica, Técnica e Tecnológica no Instituto Federal de Goiás (IFG).
197	Sou professora de desenho e pintura em cursos livres para adultos, gerencio um espaço cultural e sou aquarelista.
198	sim. gerente. Emater
199	Sim! Professora de escola privada!
200	Sim. Técnico no Ministério da Economia
201	Sim. Sanitarista. Agência Nacional de Vigilância Sanitária.
202	Professor EBTT IFB
203	Não, sou aposentado.
204	Trabalho no IFB e na rede particular, como professor universitário.
205	sim, produtor cultural e empresário

206	Docente no Centro Educacional Católica de Brasília.
207	Sim. Técnica judiciaria no TJDFT
208	Não.
209	Sim. Professor ebtt.
210	Revisora de texto/Ministério Público Federal
211	Aposentada
212	Sim, sou Bióloga da Universidade de Brasília (FUB).
213	Sim. TJDFT
214	
215	Sim.
216	Técnico Judiciário - assistente de Ministro (FC-02) - Tribunal Superior do Trabalho
217	Depois de aposentada, exerço atividade voluntária, não remunerada
218	Sim, sou servidora pública federal, técnica administrativa do MPDFT
219	Sou professora EBTT do Instituto Federal de Brasília.
220	Docente do IFB
221	Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Instituto Federal de Santa Catarina.
222	
223	Sim, sou analista de tecnologia no Banco do Brasil
224	Especialista em Assistência Social - Educador Social - SEDES-DF
225	Sim professora ensino técnico na ufal
226	Professor assistente da FEF - UnB.
227	Sim. Analista legislativo da Câmara dos Deputados.
228	Sim. Analista em Ciência e Tecnologia da CAPES
229	Continuo como professor na SEEDF
230	Analista/ SEAGRI/DF
231	Professora ensino particular
232	Não
233	
234	Sim. Técnico em enfermagem, na SES DF e no TJDFT.
235	Sim: Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
236	Sim. Docente do ensino superior na Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
237	Sim! Professora do colégio militar de Brasília.
238	Sim. Agente de Trânsito DETRAN DF
239	Sim. Docente no IFB.
240	Sim. Analista de Sistemas
241	Sim. Sou funcionário do BRB.
242	Professora - Instituto Federal de Brasília (IFB)
243	Analista Judiciário, TRE-ES
244	Técnico judiciário do Superior Tribunal de Justiça
245	Sim. Sou professora substituta da Universidade de Brasília.
246	Agente de Transito do Detran-DF
248	Sou servidora federal, mas estou licenciada para tratar de assuntos particulares. Faço mestrado nos Estados Unidos em Administração publica. Trabalho como pesquisadora assistente aqui.

249	Sim , analista do MPU
250	sim....diretora na SEE DF
251	Sim. Policial federal.
252	Professora nível II Semed TO