



FATORES PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS À SATISFAÇÃO DO TRABALHO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Silvana Regina Ampessan Marcon, Alexandra Carol Cioato, João Ignacio Pires Lucas

RESUMO

A satisfação no trabalho resulta do alinhamento entre valores, expectativas e necessidades do indivíduo com suas vivências profissionais, sendo influenciada por fatores psicossociais presentes no ambiente organizacional. Aspectos protetivos favorecem o bem-estar, enquanto condições adversas podem levar à insatisfação e ao adoecimento. Dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB, 2023) indicam que o Rio Grande do Sul está entre os últimos estados em satisfação geral dos docentes, evidenciando a relevância do tema. Além de constituir um indicador de saúde mental, a satisfação impacta diretamente a permanência na carreira e a qualidade do ensino. Este estudo teve como objetivo identificar fatores psicossociais associados à satisfação laboral de professores da educação básica. Para isso, realizou-se uma revisão da literatura nas bases Scopus, Web of Science e Biblioteca Virtual em Saúde, utilizando os descritores “job satisfaction” and “elementary school teacher” entre os anos de 2020-2025. Foram encontrados 84 artigos e após análise dos critérios de inclusão, 41 foram incluídos no presente estudo. Os resultados apontam que suporte social, qualidade das relações interpessoais, reconhecimento profissional e valorização institucional estão associados à maior satisfação docente. Já o excesso de trabalho, estresse e sobrecarga emocional prejudicam o bem-estar, a motivação e a saúde mental. Fatores como autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, resiliência e clareza das funções também exercem influência significativa. Se conclui que políticas de valorização, ambientes organizacionais saudáveis e fortalecimento do suporte social são fundamentais para promover a satisfação docente e, consequentemente, a qualidade da educação.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Fatores Psicossociais; Professores; Educação Básica.

1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho pode ser compreendida como o grau em que as experiências laborais atendem às expectativas e valores dos trabalhadores, envolvendo não apenas recompensas materiais, mas também justiça, reconhecimento, crescimento e sentido no exercício profissional. Esse fenômeno é fortemente influenciado por fatores psicossociais, tais como suporte organizacional, qualidade das relações interpessoais, liderança e autonomia. A ausência desses elementos pode gerar insatisfação e adoecimento, enquanto sua presença favorece bem-estar, engajamento e permanência na carreira docente (Siqueira; Gomide Júnior, 2014; Judge; Klinger, 2008).

No contexto educacional, o professor da educação básica desempenha funções que extrapolam o ato de ministrar aulas. De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), esses profissionais são responsáveis por planejar e executar projetos pedagógicos, registrar atividades administrativas, participar de processos de formação continuada e colaborar em diferentes ações educacionais. Tais responsabilidades, somadas às exigências extra-classe e ao planejamento escolar, ampliam as demandas e complexificam o exercício da docência.



Nesse cenário, compreender a satisfação no trabalho docente torna-se fundamental, visto que ela impacta diretamente não apenas a saúde mental do professor, mas também a qualidade do ensino e os resultados educacionais. Pesquisas indicam que a satisfação profissional está associada a maiores níveis de engajamento, menor intenção de abandono e melhor desempenho pedagógico (Hakanen; Bakker; Schaufeli, 2006; Skaalvik; Skaalvik, 2011). O Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), conduzido pelo INEP a cada dois anos, oferece um panorama sobre diversos fatores que interferem na educação brasileira, incluindo a satisfação com a carreira e o ambiente de trabalho. Na edição de 2023, os dados revelaram que o Rio Grande do Sul ocupa posição entre os últimos no ranking nacional de satisfação geral dos professores, destacando fragilidades relacionadas ao reconhecimento social, sobrecarga de trabalho e intenção de desistência da profissão.

Diante disso, investigar os fatores psicossociais que influenciam a satisfação dos professores da educação básica torna-se essencial para subsidiar políticas públicas, orientar práticas de gestão escolar e promover ambientes de trabalho mais saudáveis, favorecendo a valorização docente e a qualidade da educação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As transformações sociais, como mudanças demográficas, avanços tecnológicos e novos estilos de gestão, têm impactado a qualidade de vida e o trabalho, exigindo maior atenção ao contexto docente. Estudos apontam que professores da rede pública enfrentam precariedade nas condições de trabalho, marcada por baixos salários, infraestrutura inadequada e sobrecarga, o que repercute negativamente em sua saúde mental e favorece o estresse e a Síndrome de Burnout (Souza; Leite, 2011; Ribeiro et al., 2022). Para compreender o contexto de trabalho dos professores, neste estudo, será enfatizado os fatores psicossociais de proteção e de risco, pois influenciam a saúde, bem como a satisfação em trabalhar no ambiente da Educação Básica.

2.1 FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

Os fatores psicossociais influenciam diretamente a saúde do trabalhador a partir da interação entre o indivíduo e o ambiente laboral. Tais fatores englobam dimensões sociais, manifestadas nas interações grupais, culturais, relacionadas às estratégias individuais de enfrentamento de adversidades, e psicológicas, que envolvem personalidade, crenças e atitudes (OMS, 1981).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) define os fatores psicossociais como o resultado da interação entre as características da organização, como o desenho do trabalho, as condições laborais e as demandas institucionais, e os atributos individuais do sujeito, incluindo sua bagagem cultural, necessidades e expectativas. Essa interação é determinante tanto para a saúde e o bem-estar do trabalhador quanto para sua adaptação às exigências do contexto profissional.

Zanelli e Kanan (2019) ampliam essa compreensão ao propor três âmbitos de análise dos fatores psicossociais: fatores do indivíduo (trabalhador), que abrangem características pessoais como autoestima, habilidades sociais, capacidade de enfrentamento e adaptação, valores e estilos de vida; fatores internos ao trabalho, relacionados às condições do ambiente, às tarefas desempenhadas, ao grupo de trabalho e à própria organização; e os fatores externos



ao trabalho, que envolvem aspectos da vida extraprofissional, tais como situação econômica e familiar, acesso à saúde, rede de apoio social e condições culturais da comunidade.

Conforme os autores, esses fatores podem atuar tanto como de proteção, favorecendo a resiliência, a motivação e a construção de organizações saudáveis, quanto como fatores de risco, quando associados a situações de sobrecarga, precariedade ou ausência de suporte (Zanelli; Kanan, 2019).

Os fatores psicossociais são positivos quando favorecem a emancipação e a saúde, promovendo confiança, respeito, resiliência, engajamento e aprendizagens compartilhadas (Zanelli; Kanan, 2019). Esses elementos se expressam em práticas como bem-estar no trabalho, comunicação saudável, conciliação entre vida pessoal e profissional, liderança positiva, reconhecimento e trabalho com sentido. Nesse contexto, vínculos de cuidado e atenção fortalecem os fatores de proteção, assegurando salubridade psicológica (Kanan; Maciel, 2022). A satisfação no trabalho depende das condições de emprego e das práticas organizacionais, que devem conciliar produtividade com qualidade de vida (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Ainda que subjetivos, os fatores psicossociais podem ser estimulados por ações que reforcem a confiança e o respeito, ampliem a resiliência e incentivem a aprendizagem compartilhada (Silva; Tolfo, 2022). Organizações com predomínio de fatores protetivos favorecem apoio, flexibilidade e tolerância, fortalecendo competências emocionais, reflexivas e comunicativas (Zanelli; Kanan, 2019). Nesse cenário, o trabalhador tem mais chances de ressignificar adversidades e transformá-las em resultados positivos (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Os fatores psicossociais no trabalho estão relacionados à interação dinâmica entre indivíduo e atividade laboral, incluindo desempenho, autonomia, organização e ambiente. Quando negativos, esses fatores podem anteceder agravos à saúde, como transtornos mentais, acidentes, suicídio e abuso de substâncias (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). Embora não haja consenso sobre o termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho” (FRPT), eles são reconhecidos como elementos que desencadeiam estresse, adoecimento físico e mental (Pereira; Souza; Lucca; Iguti, 2020).

As transformações no mundo laboral contribuem para o aumento do estresse, destacando-se contratos flexíveis, fragmentação do mercado, downsizing, terceirização, intensificação da carga de trabalho e pressão organizacional (Pereira et al., 2020). Segundo Facas (2013), os FRPT resultam dos efeitos negativos da organização do trabalho sobre estilos de gestão, causando sofrimento patogênico e danos físicos, psicológicos e sociais.

Outros autores ressaltam que tais riscos estão ligados às alterações no valor e no significado do trabalho, bem como às mudanças socioeconômicas, nos espaços, no conteúdo e na natureza da atividade (Costa; Santos, 2013). Para Ahumada e Martínez (2011), essas mudanças devem ser constantemente avaliadas, a fim de verificar se representam ameaça à saúde dos trabalhadores. Assim, o trabalho contemporâneo rompe com a lógica tradicional, exigindo organizações dinâmicas e adaptáveis a um ambiente mutável e desafiador.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SATISFAÇÃO DOCENTE

A satisfação no trabalho é amplamente reconhecida na psicologia organizacional como um dos principais indicadores da qualidade da experiência laboral. Trata-se de um estado



emocional positivo, resultante da avaliação que o indivíduo faz das suas atividades e do ambiente em que atua. Embora esteja relacionada ao contentamento com as tarefas, distingue-se do envolvimento com o trabalho, que se refere ao grau em que o desempenho afeta a autoestima e a identidade profissional (Siqueira; Gomide Júnior, 2014).

Otrębski (2023) ressalta que esse fenômeno resulta da interação entre características individuais, como emoções, percepções e expectativas e fatores organizacionais, como condições de trabalho, suporte social e estilo de liderança. Essa interdependência é constante e influencia diretamente as experiências emocionais do dia a dia, que, quando positivas, favorecem níveis mais elevados de satisfação.

No contexto docente, a satisfação profissional assume especial relevância, uma vez que está diretamente ligada à qualidade do ensino. Quando os professores percebem sentido em seu trabalho e vivenciam bem-estar, experimentam também o chamado florescimento humano, caracterizado por dimensões como felicidade, saúde mental, propósito e relacionamentos positivos, o que impacta na eficácia pedagógica (Xipell; Noguero, 2025). Além disso, a autoeficácia docente, enquanto construto motivacional, contribui para práticas de ensino mais eficazes, melhor manejo da sala de aula e fortalecimento das relações interpessoais no ambiente escolar (Hsieh; Tai; Li, 2024).

As pesquisas mais recentes apontam que fatores como suporte social, percepção de justiça organizacional e autonomia são determinantes para a satisfação de professores, inclusive em situações críticas, em que o apoio psicossocial mostrou-se mais decisivo do que recursos tecnológicos (Tayş; Alagözlü, 2024; Martí-González *et al.*, 2023). Também se observa que a satisfação é modulada por características pessoais, como estágio na carreira, gênero e contexto sociocultural, o que reforça a necessidade de analisar simultaneamente dimensões individuais e organizacionais (Wang *et al.*, 2024; Latif, 2024).

Em estudos mais recentes, destaca-se a motivação de utilidade social, especialmente presente na docência, relacionada ao desejo de gerar impacto positivo na sociedade e que se mostra um preditor direto da satisfação profissional (Ertaş; Pekmezci, 2025). A qualidade da liderança, o clima de colaboração e a valorização profissional são apontados como fatores críticos para a permanência na carreira e para a promoção do bem-estar, enquanto estilos de liderança ineficazes ou passivos impactam negativamente os níveis de satisfação (Panagopoulos; Karamanis; Anastasiou, 2024; Nwoko *et al.*, 2025). Essa perspectiva reforça que, mesmo que o professor possua motivação elevada, seu desempenho e sua saúde ocupacional estarão comprometidos se o ambiente de trabalho oferecer condições adequadas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa e bibliográfica. A busca foi realizada no mês de abril de 2025 nas bases de dados *Scopus*, *Web of Science* e Biblioteca Virtual em Saúde. Os descritores utilizados foram “*job satisfaction*” and “*elementary school teacher*”. Definiu-se como critérios de seleção artigos em língua portuguesa, inglesa e espanhola com abrangência no filtro ano de publicação: 2021-2025, em estágio final de publicação e de acesso aberto. Foram encontrados 16 artigos na base de dados *Scopus*, 2 na base de dados *Web of Science* e 69 na base de dados Biblioteca Virtual em Saúde, totalizando 84 artigos após a retirada dos documentos repetidos. A primeira análise realizada foi através dos títulos dos artigos, sendo aqueles que tratavam dos temas de interesse, *job satisfaction*” and “*elementary school teacher*”, e foram selecionados 54 estudos. Foi realizada a segunda análise a partir dos



critérios de inclusão, estudos com o tema professores de educação básica e fatores psicossociais associados à satisfação no trabalho, e os fatores de exclusão foram aqueles estudos realizados com outras populações (não docentes) e/ou referentes à pandemia do COVID-19. Foram selecionados 41 artigos para este estudo, que contribuíram para os identificar fatores psicossociais associados à satisfação laboral de professores da educação básica. A análise realizada fundamentou-se na técnica de análise de conteúdo (Laville; Dionne, 1999), que possibilitou a organização e interpretação sistemática do material. A partir desse procedimento, foram extraídos os conteúdos mais relevantes e diretamente relacionados ao objetivo do estudo, garantindo coerência entre os dados analisados e a problemática investigada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A satisfação no trabalho docente é reconhecida na psicologia organizacional como um indicador central da qualidade da experiência laboral, refletindo um estado emocional positivo derivado da avaliação que o indivíduo faz das atividades e do ambiente em que atua, distinguindo-se do engajamento, que envolve a identidade profissional e o impacto do desempenho na autoestima (Siqueira; Gomide Júnior, 2014). Essa experiência emocional resulta da interação entre características individuais e fatores organizacionais, incluindo condições de trabalho, suporte social e estilo de liderança (Otrebski, 2023), sendo determinante para o florescimento humano docente, que envolve felicidade, propósito, saúde mental e relações interpessoais positivas (Xipell; Noguero, 2025).

Diversos estudos indicam que o burnout, estresse ocupacional e insatisfação no trabalho estão fortemente associados a fatores de risco relacionados tanto a aspectos individuais quanto organizacionais e externos ao trabalho. Mijakoski *et al.* (2022) destacam que excesso de carga de trabalho, baixa autonomia, falta de suporte social e conflitos interpessoais aumentam o risco de burnout, reduzindo a satisfação e comprometendo o bem-estar. Hongsa e Polyong (2024) observaram que longas jornadas, pressão constante, trabalhar doente e baixa percepção de competência elevam estresse e cinismo profissional, evidenciando a necessidade de alocação de tarefas compatível com habilidades e especializações.

Em contextos rurais, Wang *et al.* (2022; 2024; 2025) mostraram que remuneração insuficiente, condições precárias de trabalho, reconhecimento limitado e percepção de injustiça organizacional afetam negativamente a satisfação docente. Huo *et al.* (2021) contextualiza esse cenário, descrevendo professores jovens e majoritariamente femininos em escolas rurais, enfrentando desafios de formação, infraestrutura e suporte institucional. Bezie *et al.* (2024) também demonstraram que condições físicas inadequadas e baixa remuneração na Etiópia contribuem para alta prevalência de burnout, reforçando a influência de fatores externos e organizacionais como riscos significativos.

Fatores individuais, como estágio na carreira, idade, gênero e hábitos de saúde, também modulam a experiência docente. Sharif *et al.* (2021) mostraram que idade, gênero e prática de exercícios físicos impactam a satisfação, indicando que o bem-estar físico está diretamente ligado ao psicológico. Martins *et al.* (2025) evidenciaram que a má qualidade do sono, associada a longas jornadas, baixa autonomia e ansiedade, prejudica o bem-estar. Além disso, conflitos trabalho-família reduzem a satisfação e a saúde mental, como demonstrado



por Carvalho (2024) e Wang *et al.* (2023), mostrando que fatores externos ao trabalho podem amplificar os efeitos negativos dos estressores laborais.

Estilos de liderança ineficazes também emergem como fatores de risco. Lambert *et al.* (2023) evidenciam que mudanças frequentes na direção ou liderança autoritária reduzem suporte institucional e motivação, aumentando o risco de estresse e burnout. Johnson (2021) reforça que o clima organizacional negativo e a percepção de um ambiente de trabalho desfavorável estão associados à intenção de rotatividade e menor engajamento docente.

Outros estudos reforçam a relevância de fatores individuais e organizacionais para a satisfação docente e o bem-estar profissional. Cayupe *et al.* (2023) investigaram como elementos pessoais e organizacionais influenciam a satisfação com a vida de professores no Peru, evidenciando que a autoeficácia e o comprometimento organizacional aumentam a satisfação no trabalho, enquanto a carga de trabalho a reduz. A satisfação docente atuou como mediadora significativa, demonstrando que melhorar condições laborais e fortalecer recursos pessoais contribui para o bem-estar geral dos professores. Espejo-Chacón *et al.* (2025) observaram crescimento significativo da produção científica nos anos de 2019 e 2021, com maior contribuição de países como Indonésia e Estados Unidos. Os tópicos mais frequentes incluíram satisfação no trabalho, autoeficácia, burnout e cuidado docente, evidenciando que a satisfação profissional é um tema central para a melhoria da educação global e requer maior atenção acadêmica.

Ibrahim *et al.* (2021) analisaram o impacto do ambiente psicossocial sobre o bem-estar de professores do ensino secundário na Malásia, indicando que altas demandas laborais aumentam depressão, ansiedade e estresse, no entanto, efeitos negativos foram atenuados quando os professores possuíam maior autonomia e recebiam suporte social, apontando fatores protetores importantes para a saúde mental docente.

Paralelamente, diversos fatores de proteção se mostram cruciais para a manutenção da satisfação docente. Redes de colaboração e suporte social, tanto entre colegas quanto entre líderes e professores, promovem bem-estar e mitigam os efeitos negativos do estresse ocupacional. Liu e Huang (2025) observaram que professores que colaboraram com colegas de diferentes disciplinas e contextos culturais apresentam maior satisfação, enquanto Ji *et al.* (2025) demonstraram que percepção de justiça organizacional e comportamentos de cidadania são fortalecidos em ambientes justos, reduzindo burnout.

Nesse sentido, Stan e Vîrgă (2021) destacaram que a satisfação das necessidades psicológicas, autonomia, competência e relacionamento, explica grande parte do comprometimento organizacional afetivo e normativo dos professores, superando a influência de recursos sociais e organizacionais. Yan (2024) evidenciou que professores com maior autoeficácia ocupacional e que utilizam estratégias de regulação emocional apresentam níveis mais altos de satisfação e bem-estar mental, mostrando que o desenvolvimento de competências pessoais contribui diretamente para o equilíbrio psicológico e para a qualidade da prática docente.

A autonomia, autoeficácia e habilidades pessoais também são fatores protetores importantes. Yan (2024), Peng, Wu e Guo (2022), Wang *et al.* (2022), Szulawski e Baka (2024) e Sánchez-Rosas *et al.* (2022) evidenciam que professores com maior autoeficácia, regulação emocional, mindfulness e satisfação das necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamento) apresentam níveis mais altos de bem-estar e satisfação profissional. O sentido de coerência (SOC), conforme Ramberg *et al.* (2022),



também funciona como fator de proteção, reduzindo o impacto do estresse percebido quando alto entre os professores e seus pares.

A liderança eficaz e capacitadora é outro elemento protetor relevante. Nong *et al.* (2024) e Dağlı e Kalkan (2021) destacam que diretores que promovem autonomia, suporte e reconhecimento fortalecem a autoeficácia, engajamento e motivação docente. Fan e Chu (2025) mostram que liderança distribuída e colaborativa aumenta a satisfação, reforçando a importância de práticas organizacionais que incentivem a participação ativa e o empoderamento profissional. Ha, Pressley e Marshall (2025) também confirmam que maior autonomia no trabalho reduz burnout, com a satisfação mediando parcialmente essa relação. O suporte institucional e a adequação de recursos demonstram efeitos positivos consistentes. Li *et al.* (2025), Huang *et al.* (2023), Muñoz-Fernández *et al.* (2025) e Su *et al.* (2025) indicam que ambientes com suporte adequado, alinhamento pessoa-emprego e recursos suficientes aumentam comprometimento, engajamento e satisfação docente. Chatzistavridou, Hatzinikita e Lavidas (2025) e Otrebski (2022) evidenciam que a qualidade das relações professor-aluno, colaboração e clima positivo contribuem para o bem-estar, mesmo em contextos multiculturais ou desafiadores.

Diversas intervenções estruturadas mostram-se eficazes na promoção da satisfação e redução do burnout docente. Hepburn *et al.* (2021) demonstraram que programas de manejo do estresse aumentam percepção de controle e reduzem ansiedade em professores iniciantes. Barata-Gonçalves *et al.* (2024) validaram a Escala de Mindfulness no Ensino, destacando a atenção plena como ferramenta para práticas pedagógicas mais conscientes e eficazes. Wang *et al.* (2024) evidenciam que *job crafting* e empoderamento psicológico mediam os efeitos do conflito trabalho-família sobre o bem-estar, indicando que intervenções direcionadas ao ajuste das tarefas podem promover maior satisfação.

Além disso, políticas institucionais que promovem equilíbrio trabalho-vida pessoal, reconhecimento e valorização docente são essenciais. Lei, Pan e Guo (2024), Matsuo *et al.* (2021) e Nwoko *et al.* (2025) mostram que ambientes escolares positivos e políticas de reconhecimento mantêm motivação, reduzem a rotatividade e promovem comprometimento afetivo. Vettori *et al.* (2022) demonstram que estratégias de regulação emocional, associadas a crenças positivas, aumentam a satisfação docente, evidenciando que intervenções psicossociais podem fortalecer recursos individuais e organizacionais simultaneamente.

Esses achados corroboram o modelo psicossocial do trabalho, em que fatores individuais (autoeficácia, resiliência, habilidades de regulação emocional), internos ao trabalho (autonomia, liderança eficaz, suporte organizacional) e externos ao trabalho (qualidade de vida, equilíbrio trabalho-família) interagem para determinar saúde ocupacional e satisfação (OMS, 1981; OIT, 1986; Zanelli; Kanan, 2019). A satisfação docente, portanto, não depende apenas de características individuais, mas da interdependência constante entre contexto organizacional, liderança, recursos disponíveis e condições de vida fora do trabalho.

Conforme Siqueira e Gomide Júnior (2014) e Hsieh, Tai e Li (2024), professores que percebem sentido no trabalho e possuem autoeficácia elevada demonstram práticas pedagógicas mais eficazes, melhor manejo da sala de aula e relações interpessoais mais saudáveis, promovendo o florescimento humano (Xipell; Noguero, 2025). Por outro lado, ambientes de trabalho desfavoráveis, falta de suporte e liderança ineficaz comprometem motivação, saúde mental e retenção docente (Panagopoulos; Karamanis; Anastasiou, 2024; Nwoko *et al.*, 2025), evidenciando que políticas institucionais adequadas são essenciais para transformar fatores de risco em oportunidades de proteção e desenvolvimento.



Observa-se através dos estudos que a satisfação docente resulta da interação complexa entre fatores de risco, proteção e intervenções, sendo modulada por características individuais, condições organizacionais, qualidade da liderança, suporte social e estratégias institucionais. Estratégias de prevenção, promoção do bem-estar e políticas de valorização docente emergem como essenciais para a saúde ocupacional, engajamento profissional e qualidade do ensino.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidencia que a satisfação no trabalho docente é um fenômeno complexo e multifacetado, resultante da interação dinâmica entre características individuais, condições organizacionais e contextos socioculturais. Fatores de risco, como carga excessiva de trabalho, conflitos entre vida profissional e pessoal, liderança ineficaz, baixa percepção de justiça organizacional e limitações de recursos institucionais, foram consistentemente associados à redução do bem-estar, ao aumento do estresse e burnout, à diminuição da motivação e à intenção de rotatividade. Esses achados reforçam a importância de reconhecer que, mesmo em professores motivados e resilientes, ambientes de trabalho desfavoráveis podem comprometer a satisfação e o desempenho profissional.

Por outro lado, os fatores de proteção identificados nos estudos analisados destacam a relevância do suporte social, da liderança eficaz e participativa, da autonomia profissional, da percepção de justiça organizacional, do engajamento em redes colaborativas e do desenvolvimento de competências individuais, como autoeficácia e regulação emocional. Tais elementos não apenas promovem bem-estar psicológico e satisfação ocupacional, mas também contribuem para a permanência na carreira, para a qualidade do ensino e para o florescimento humano do docente. A presença de recursos institucionais, aliados a estratégias individuais de enfrentamento, permite que os professores lidem com demandas desafiadoras e mantenham elevados níveis de motivação e comprometimento.

Os programas de intervenção e políticas educacionais apontados pelos estudos, incluindo programas estruturados de bem-estar, práticas de mindfulness, desenvolvimento de habilidades socioemocionais, empoderamento docente, job crafting e liderança distribuída, mostraram-se eficazes na promoção da satisfação e redução do burnout. Esses resultados indicam que medidas preventivas e estratégias de suporte devem ser integradas à gestão escolar, priorizando o alinhamento entre necessidades individuais e demandas institucionais.

Os achados reforçam que a satisfação no trabalho docente depende de um equilíbrio entre fatores individuais e organizacionais, sendo imprescindível criar condições que valorizem os professores, promovam ambientes colaborativos e saudáveis, e fortaleçam competências pessoais e coletivas. A compreensão aprofundada desses fatores psicossociais oferece subsídios importantes para políticas educacionais, práticas de gestão escolar e intervenções direcionadas ao bem-estar dos docentes, impactando diretamente a qualidade da educação e o desenvolvimento integral dos alunos.

REFERÊNCIAS



AHUMADA, L. A.; MARTÍNEZ, I. Los riesgos psicosociales en el trabajo: una aproximación a su comprensión. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 27, n. 3, p. 187-200, 2011.

BARATA-GONÇALVES, M.; PIRES, L.; CARONA, C.; DAMAS, C. A. M. D. C. E.; COIMBRA, D.; DE LIMA, M. P.; FRANK, J. L.; OLIVEIRA, A. L. Psychometric properties of the Mindfulness in Teaching Scale in a sample of Portuguese teachers. **Current Psychology**, 2024. Advance online publication.

BEZIE, A. E.; ZEWUDE, G. T.; TESFAYE, A. H.; YIRDAW, A. A.; ABIE, A. B.; ABERE, G. Work-related burnout and its associated factors among kindergarten teachers: A multi-center cross-sectional study in Ethiopia. **Frontiers in Public Health**, v. 12, p. 1453504, 2025.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

CARVALHO, V. D. Organizational roles, work-family conflict, job satisfaction, and mental health of teachers regarding affective organizational commitment. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 37, p. 15, 2024.

CASAQUI, V.; RIEGEL, V. O mundo do trabalho como espetáculo: sentidos da juventude e da modernidade em empresas de tecnologia da informação. **Revista Comunicação, Mídia e Consumo**, São Paulo, v. 6, n. 16, p. 157-174, 2009.

CAYUPE, J. C.; BERNEDO-MOREIRA, D. H.; MORALES-GARCÍA, W. C.; LÓPEZ ALCARAZ, F.; CARRAZCO PEÑA, K. B.; SAINTILA, J.; FLORES-PAREDES, A. Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. **Frontiers in Psychology**, v. 14, p. 1066321, 2023.

CHATZISTAVRIDOU, K. I.; HATZNIKITA, V.; LAVIDAS, K. Teachers' job satisfaction in multicultural classes: The role of autonomy, teacher-student relationships, and teaching materials. **International Journal of Multilingualism**, 2025. Advance online publication.

COSTA, I. S. A.; SANTOS, M. N. Riscos psicossociais no trabalho: revisão e perspectivas. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 129-140, 2013.

DAĞLI, E.; KALKAN, F. Principals and teachers' self-efficacy perceptions and job satisfaction levels. **Education and Science**, v. 46, n. 208, p. 105–123, 2021.

ERTAŞ, B. D.; PEKMEZCI, F. B. Career motivation and job satisfaction in Türkiye. **The Asia-Pacific Education Researcher**, v. 34, 2024.

ESPEJO-CHACÓN, L. F.; MIRANDA, C. C. M. A. de; PACHECO-TORRES, J. E.; GONZALES-RENTERÍA, Y. G. Job satisfaction of teachers in regular basic education institutions: A bibliometric approach. **Journal of Ecohumanism**, v. 4, n. 1, p. 46–68, 2025.



FACAS, E. P. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: uma revisão teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 38, n. 127, p. 29-39, 2013.

FAN, X.; CHU, Z. The influence of distributed leadership on Chinese teachers' job satisfaction: The chain mediation of teacher collaboration and teacher self-efficacy. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 22, n. 4, p. 507, 2025.

HA, C.; PRESSLEY, T.; MARSHALL, D. T. Teacher voices matter: The role of teacher autonomy in enhancing job satisfaction and mitigating burnout. **PLoS ONE**, v. 20, n. 1, e0317471, 2025.

HEPBURN, S. J.; CARROLL, A.; McCUAIG-HOLCROFT, L. A complementary intervention to promote wellbeing and stress management for early career teachers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 12, p. 6320, 2021.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. B. **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

HONGSA, T.; POLYONG, C. P. Risk factors affecting stress and burnout among teachers: A cross-sectional study from Chonburi, Thailand. **Journal of UOEH**, v. 46, n. 2, p. 203–213, 2024.

HSIEH, C. C.; TAI, S. E.; LI, H. C. Impact of school leadership on teacher innovativeness: evidence from multilevel analysis of Taiwan TALIS 2018. **Asia Pacific Journal of Education**, p. 1–18, 2024. DOI: 10.1080/02188791.2024.2397040.

HUANG, W.; ZHANG, S.; LI, H. Effects of person-job fit on occupational commitment among kindergarten teachers: Occupational well-being as mediator and perceived organizational support as moderator. **BMC Psychology**, v. 11, n. 1, p. 402, 2023.

HUO, M.; ZHAO, N.; ZHAO, Y.; VAN DEN NOORTGATE, W. Who is teaching in Chinese primary schools? A profile of the primary education workforce in Chinese county areas. **PLoS ONE**, v. 16, n. 1, e0245549, 2021.

IBRAHIM, R. Z. A. R.; ZALAM, W. Z. M.; FOSTER, B.; AFRIZAL, T.; JOHANSYAH, M. D.; SAPUTRA, J.; BAKAR, A. A.; DAGANG, M. M.; ALI, S. N. M. Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of job control and social support. **Psychology Research and Behavior Management**, v. 14, p. 795–807, 2021.

JI, H.; XIA, K.; WANG, Y.; LI, J.; LIU, J.; HE, L.; PAN, X. Relationship between teachers' perception of organizational justice, job burnout, and organizational citizenship behavior. **Frontiers in Psychology**, v. 16, p. 1300210, 2025.

JOHNSON, D. D. Predictors of teachers' turnover and transfer intentions: A multiple mediation model of teacher engagement. **Journal of Education Human Resources**, v. 3, p. 322–349, 2021.



JUDGE, Timothy A.; KLINGER, Ryan. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: EID, M.; LARSEN, R. J. (orgs.). **The science of subjective well-being**. New York: Guilford Press, 2008. p. 393-413.

KANAN, L. A.; MACIEL, S. L. Fatores psicossociais e saúde mental no trabalho: reflexões e perspectivas. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 1-12, 2022.

LAMBERT, R.; McCARTHY, C.; WEPPNER, C.; MALERBA, C.; OSMAN, D.; HOLCOMB, T. S.; BOTTOMS, B. L. Associations between teacher stress and school leadership: A mixed methods study with implications for school psychologists. **School Psychology**, v. 38, n. 6, p. 370–384, 2023.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LATIF, M. A. Differences in job satisfaction of male and female teachers in private and public secondary schools. **Discover Psychology**, v. 4, n. 1, 2024.

LEI, Y.; PAN, F.; GUO, Q. A longitudinal analysis of the reciprocal relationship between teacher job satisfaction, workplace climate, and early childhood teachers' turnover intention. **Acta Psychologica**, v. 251, p. 104559, 2024.

LI, J. B.; XU, Y.; SUN, J.; QIU, S.; ZHANG, R.; YANG, A. A multilevel latent profile analysis to job demands, job resources, and personal resources in early childhood educators: Implications for multidimensional well-being. **Journal of School Psychology**, v. 109, p. 101405, 2025.

LIU, X.; HUANG, D. A mixed-methods exploration of social network diversity, collaboration, and job satisfaction among new teachers in urban China. **BMC Psychology**, v. 13, n. 1, p. 556, 2025.

MARTÍ-GONZÁLEZ, M.; ALCALÁ-IBAÑEZ, M. L.; CASTÁN-ESTEBAN, J. L.; MARTÍN-BIELSA, L.; GALLARDO, L. O. COVID-19 in school teachers: Job satisfaction and burnout through the Job Demands Control Model. **Behavioral Sciences**, 2023.

MARTINS, I. M. L.; SILVA, N. S. S. E.; BARBOSA, R. E. C.; LACERDA, A. M.; SAMPAIO, C. A.; DE PAULA, A. M. B.; HAIKAL, D. S. Sleep quality and associated factors in teachers. **Psychiatriki**, v. 36, n. 1, p. 17, 2025.

MATSUO, M.; TANAKA, G.; TOKUNAGA, A.; HIGASHI, T.; HONDA, S.; SHIRABE, S.; YOSHIDA, Y.; IMAMURA, A.; ISHIKAWA, I.; IWANAGA, R. Factors associated with kindergarten teachers' willingness to continue working. **Medicine**, v. 100, n. 35, e27102, 2021.

MIJAKOSKI, D.; CHEPTEA, D.; MARCA, S. C.; SHOMAN, Y.; CAGLAYAN, C.; BUGGE, M. D.; GNESI, M.; GODDERIS, L.; KIRAN, S.; McELVENNY, D. M.; MEDIOUNI, Z.; MESOT, O.; MINOV, J.; NENA, E.; OTELEA, M.; PRANJIC, N.; MEHLUM, I. S.; VAN DER MOLEN, H. F.; CANU, I. G. Determinants of burnout among



teachers: A systematic review of longitudinal studies. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 9, p. 5776, 2022.

MUÑOZ-FERNÁNDEZ, G. A.; TOALA-MENDOZA, R. D.; GONZÁLEZ-MOHÍNO, M.; FÉLIX-LÓPEZ, M. E. Unveiling the nexus of teacher commitment and job satisfaction: Insights from Ecuador's educational landscape. **BMC Psychology**, v. 13, n. 1, p. 134, 2025.

NONG, L. Y.; LIAO, C.; YE, J. H. Constructing a model of the factors related to the job wellbeing of preschool teachers in China: A grounded theory study. **Frontiers in Public Health**, v. 12, p. 1497629, 2025.

NWOKO, J. C.; ANDERSON, E.; ADEGOYE, O. A.; MALAU-ADULI, A. E. O.; MALAU-ADULI, B. S. From passion to pressure: Exploring the realities of the teaching profession. **Frontiers in Public Health**, v. 13, p. 1505330, 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention.** Bureau International du Travail, Genève, 1986.

OTREBSKI, W. Are they ready? Moderators of the correlation between work affect and job satisfaction felt by teachers of inclusive and special schools. **Health Psychology Report**, v. 11, n. 1, 2023.

OTREBSKI, W. The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction: The type of educational institution moderating role. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 11, p. 6520, 2022.

PANAGOPOULOS, N.; KARAMANIS, K.; ANASTASIOU, S. Exploring the Impact of Different Leadership Styles on Job Satisfaction among Primary School Teachers in the Achaia Region, Greece. **Education Sciences**, v. 14, n. 1, art. 45, 2024. DOI: 10.3390/educsci14010045.

PENG, Y.; WU, H.; GUO, C. The relationship between teacher autonomy and mental health in primary and secondary school teachers: The chain-mediating role of teaching efficacy and job satisfaction. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 22, p. 15021, 2022.

PEREIRA, L. B.; SOUZA, M. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Riscos psicossociais e saúde do trabalhador: tendências no mundo do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 2, p. 1-10, 2020.

RAMBERG, J.; LÅFTMAN, S. B.; NILBRINK, J.; OLSSON, G.; TOIVANEN, S. Job strain and sense of coherence: Associations with stress-related outcomes among teachers. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 50, n. 5, p. 565–574, 2022.

RIBEIRO, L. F. et al. Síndrome de Burnout em professores do ensino fundamental e médio: fatores psicossociais associados. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, p. 1-12, 2022.



RODRIGUES, A. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores psicossociais no trabalho e saúde mental: uma análise crítica. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v. 22, n. 1, p. 1-12, 2020.

SÁNCHEZ ROSAS, J.; DYZENCHAUZ, M.; DOMINGUEZ LARA, S.; HAYES, A. Collective teacher self-efficacy scale for elementary school teachers. **International Journal of Instruction**, v. 15, p. 985–1002, 2022.

SILVA, A. C.; TOLFO, S. R. Ações psicossociais protetivas e bem-estar no trabalho: contribuições para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 233-245, 2022.

SIQUEIRA, M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 316–348.

SKAALVIK, Einar M.; SKAALVIK, Sidsel. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. **Teaching and Teacher Education**, v. 27, n. 6, p. 1029-1038, 2011.

SOUZA, A. P.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e saúde mental de professores da rede pública. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 46, p. 229-243, 2011.

STAN, R.; VÍRGÃ, D. Psychological needs matter more than social and organizational resources in explaining organizational commitment. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 62, n. 4, p. 552–563, 2021.

SU, X.; YU, D.; YU, Y.; LIAN, R. Well-being and emotional labor for preschool teachers: The mediation of career commitment and the moderation of social support. **PLoS ONE**, v. 20, n. 4, e0318027, 2025.

SZULAWSKI, M.; BAKA, Ł. What makes an efficacious teacher? The role of basic psychological needs and recovery from stressors in relation to teachers' self-efficacy and performance. **Medycyna Pracy**, v. 75, n. 4, p. 309–320, 2024.

TAYŞI, E.; ALAGÖZLÜ, N. Exploring the link between English language instructors' technological pedagogical content knowledge and satisfaction with teaching online. **Arab World English Journal**, v. 15, n. 4, 2024.

VETTORI, G.; BIGOZZI, L.; VEZZANI, C.; PINTO, G. The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction. **Teaching and Teacher Education**, v. 116, p. 103768, 2022.

WANG, L.; QIAO, T.; WANG, X.; WANG, C.; YE, P. The impact of work-family conflict on early childhood teachers' occupational well-being: The chain mediating role of psychological empowerment and job crafting. **Frontiers in Public Health**, v. 12, p. 1513514, 2025.

WANG, Y.; XIAO, B.; TAO, Y.; LI, Y. The relationship between mindfulness and job burnout of Chinese preschool teachers: The mediating effects of emotional intelligence and coping style. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 918847, 2022.



WANG, Y.; XIA, Q.; YUE, H.; YU, R.; ZHANG, W.; LI, J.; CHEN, D.; XU, P. The relationship between work-family conflict and job satisfaction for preschool teachers in rural China: A moderated mediation model. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 3, p. 2358, 2023.

WANG, Z.; JIANG, H.; JIN, W.; JIANG, J.; LIU, J.; GUAN, J.; LIU, Y.; BIN, E. Examinando os Antecedentes da Satisfação Profissional de Professores Iniciantes em STEM. **Behavioral Sciences**, v. 14, n. 3, 2024.

XIPELL, F. P.; NOGUERO, A. M. Teacher's meaningful work and human flourishing: Key drivers of quality in the educational process. **WPOM-Working Papers on Operations Management**, v. 16, 2025.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de riscos, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. 2. ed. Lages: Editora Uniplac, 2019.