# UM OLHAR PARA O DOCENTE DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE ALEGRETE-RS

## *AN OVERVIEW FOR THE TEACHER STAFF OF MUNICIPAL PUBLIC EDUCATION OF ALEGRETE-RS*

**Rodrigo de Azambuja Guterres**
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS
Porto Alegre, RS, Brasil
rodrigoguterres@urcamp.edu.br

**José Claudio Del Pino**
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS
Porto Alegre, RS, Brasil
delpinojc@yahoo.com.br

**Resumo.** A complexidade da profissão docente associada às novas exigências profissionais, a partir de um contexto social em acelerada mudança desencadeou aquilo que Zaragoza (1999) denominou de mal-estar na profissão docente. Os professores se encontram ante o desconcerto e as dificuldades de demandas mutantes e a contínua crítica social por não chegar a atender essas novas exigências. A presente pesquisa teve como propósito verificar os níveis de motivação e satisfação dos docentes da rede pública municipal de Alegrete-RS. Este estudo caracteriza-se quanto aos objetivos como descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto a forma de abordagem é pesquisa quantitativa. A coleta dos dados se deu utilizando o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016) e a amostra constituída foi de dezessete professores de ambos os sexos do Ensino Fundamental – Anos Finais de três escolas públicas do município de Alegrete-RS. Os resultados revelam que os professores analisados encontram-se verdadeiramente satisfeitos e motivados para exercer suas funções, não caracterizando aspectos de mal-estar docente. Evidenciou-se que os espaços de cooperação promovidos pelas escolas, a liberdade de expressão e de ideias e o reconhecimento dos colegas sobre a competência na função docente foram os aspectos mais relevantes positivamente. O aspecto negativo na análise das respostas está relacionado com a insatisfação e desmotivação frente à remuneração pelo trabalho. As respostas evidenciam um bom ambiente de trabalho nas escolas avaliadas, contribuindo para um nível satisfatório de aspectos positivos que influenciam na ação docente.

**Palavras chave:** motivação; satisfação; docente.

**Abstract.** The complexity of the teaching profession associated to the new professional demands, from a social context in accelerated change triggered what Zaragoza (1999) called malaise in teaching profession. The teachers are before the consternation and difficulties of mutant demands and the continuous social criticism for failing to meet these new requirements. The present research aimed to verify the levels of motivation and satisfaction of the teachers of the municipal public network of Alegrete-RS. This study characterizes itself in relation to the objectives as descriptive; in relation to the procedures, it is a field research and in relation to the approach, it is a quantitative research. The data collection was carried out using the EMA questionnaire (Escala de Motivação Docente – Motivation Scale for Teachers), prepared by Davoglio and Santos (2016), and the sample consisted of seventeen teachers from both genders, male and female, of Elementary School – Final Years of three public schools of the municipality of Alegrete-RS. The results reveal that the analyzed teachers are truly satisfied and motivated to carry out their functions, and this do not characterizes aspects of teacher malaise. We evinced that the spaces of cooperation promoted by the schools, freedom of expression and of ideas and the recognition of the co-workers on the competence in teaching function were the most relevant aspects positively. The negative aspect in the analysis of the answers is related to the dissatisfaction and demotivation facing the remuneration for the work. The answers evince a good work environment in the evaluated schools, contributing to a satisfactory level of positive aspects that influence the teaching action.

**Keywords:** motivation; satisfaction; teaching staff.

## INTRODUÇÃO

A construção histórica da educação remonta ao fator social à figura do professor, como transmissor e reprodutor de conteúdos e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber dito único, com alunos homogeneizados pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender a todos.

Segundo Esteves (1999) a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES, 2010).

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente, fora do trabalho, influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

Na profissão docente há a presença de duas situações: o bem-estar e o mal-estar. O primeiro retrata a realização profissional, tornando a profissão docente belíssima: o professor comprometido, feliz, ensinando e aprendendo com prazer; por outro lado, o segundo pode transformar-se numa relação destrutiva, afetando o professor e o aluno, levando-o a adoecer, ficar esgotado e estressado, o que pode ocasionar o abandono da profissão.

O conceito de bem-estar pode ser traduzido pela motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2007)

O bem-estar dos professores, como destaca Jesus (2001), passa também pela atitude positiva dos próprios em relação a seus alunos, a seus colegas, inclusive a si próprios, no plano de trabalho em equipe, o que pode contribuir de forma decisiva para a realização profissional.

As fontes de satisfação, que permitem o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, determinam a qualidade do educador, pois Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de "encorajamento dos professores", no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício do magistério.

A sistematização da preocupação com o mal-estar está presente em obras de diversos autores como, por exemplo, na obra de Freud (1987) "O mal-estar na civilização" cuja publicação original data de 1930. Ortega e Gasset (1958) também abordaram o assunto em obras como "O homem e a gente".

Esteve (1999) conceitua o mal-estar docente como efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas em que se exerce a docência. Da mesma forma, o autor aponta estratégias de superação, mas alerta para o fato de que "técnicas de relaxamento só melhoram as consequências fisiológicas do estresse; portanto devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas [...]" (ESTEVE, 1999, p. 143).

Para Santini (2004), o processo de desvalorização e descaracterização da atividade docente ocorreria a partir de uma desvalorização social, com a constante queda do seu poder aquisitivo e a sobrecarga de trabalho, subtraindo do professor o controle de sua prática docente, o que tem como consequência uma defasagem na qualidade de ensino.

A instalação do mal-estar docente provoca uma série de consequências que afetam a saúde do professor e, evidentemente, implicam transtornos no trabalho. Todo trabalhador precisa sentir-se bem, para poder desempenhar com eficiência suas responsabilidades.

Não há doenças que possam ser atribuídas especificamente aos docentes, mas os problemas que os afastam das salas de aula dão indícios de que esses são os mais recorrentes. Movimentos repetitivos, como apagar o quadro e escrever na lousa com o braço acima do ombro, e ficar em pé por um longo período são atitudes que podem acarretar doenças vasculares.

Para Jesus (1998), o mal-estar docente pode manifestar-se segundo diversos sintomas, situados em diversos planos: biofisiológico (hipertensão arterial, cefaleia, fadiga crônica, perda de peso, insônia, úlceras e desordens intestinais, dentre outros), comportamental (absenteísmo, postura conflituosa, abuso do álcool ou de drogas, falta de empenho profissional, etc.), emocional (distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, apatia, frustração, etc.), cognitivo (diminuição da autoestima, dificuldade na tomada de decisões, etc.)

Com base na problemática apresentada este trabalho teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete, descrevendo os níveis de motivação em relação à carreira docente.

## A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DOCENTE

Uma retomada da função social e educacional de cada professor perpassa muito além das instâncias institucionais. Com as mudanças operadas, o professor é um profissional que sofre modificações em sua prática. Ora apresentava-se culturalmente como um técnico para transmitir seus conhecimentos adquiridos nos bancos acadêmicos, e agora se constitui mediador na construção do conhecimento e, consequentemente, é centro de discussão em sua profissionalização.

Diariamente, o professor professa não apenas saberes advindos das habilitações que lhe são exigidas pela legislação educacional vigente no país, mas sobretudo, há uma constante renovação na práxis de cada educador, seja pela característica de sua docência, com diferenciados alunos/sujeitos de ensino e de aprendizagem, ou pelas próprias adversidades que compõem a sua formação acadêmica, vivência social, ou até mesmo pelo desenvolvimento humano que lhe é particular.

Por isso, os saberes pessoais construídos ao longo da vida do educador, não só na formação acadêmica, acabam por constituir os saberes docentes. Mas a diferença profissional dos educadores está na permanente retroalimentação em sua práxis. Ou seja, mesmo o educador atualizado não está distante de todas as influências familiares e sociais carregadas por toda uma vida; ele resgata, indubitavelmente, o concreto dos espaços por ele próprio vivenciados; ser educador revela o ser humano em todas as suas construções e ações, configurando todos os seus saberes.

Nesse sentido, de acordo com Tardif (2002), os saberes docentes têm natureza social, são produzidos em interação coletiva e possuem uma dimensão temporal, pois são inscritos no tempo, em determinada época e lugar e passam a fazer parte da vida profissional. A *inserção* no tempo permite a compreensão da genealogia dos saberes, pois há experiências anteriores à qualificação.

O professor possui, ainda, referenciais afetivos que lhe permitem organizar, na memória, um índice das experiências vividas. Os fatos marcantes constituem-se em estruturantes da vida e direcionam o dia a dia do profissional e a singularidade de sua prática.

Ressalta-se que todas as aprendizagens as quais irão edificar seu ofício de professor será o resultado das relações sociais que, desde a infância, na família, nas instituições educativas, ou ainda, nos ambientes culturais, o constituirão. Nóvoa (1995), afirma que a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores com o saber constituem um capítulo central da história da profissão docente.

Todavia, é preciso constituir-se autônomo em sua trajetória de pessoalidade, para que a sua docência também seja portadora de identidade pessoal. Ou seja, é necessário ter em mente uma perspectiva pessoal que o torne ímpar em suas ações pedagógicas e um constante aprendiz em seus saberes. Contudo, é preciso atentar para seu verdadeiro papel social, quem realmente representa frente às realizações sociais, e qual sua contribuição no dia a dia de cada educando.

No entanto, ao professor cabe buscar alternativas para reverter o mal-estar que acaba por acontecer, em virtude de tantas responsabilidades a ele atribuídas. É preciso buscar estratégias individuais que lhe possam auxiliar na transposição de momentos de aflição pessoal. Tal medida torna-se necessária, já que o papel do próprio professor continua ser estabelecido como a figura principal dentro do ensino e, necessariamente, por certo, elemento condutor no processo de ensino e de aprendizagem.

Não obstante a todas essas circunstâncias sociais e pessoais, está a fundamentação das certezas nas práticas pedagógicas de cada educador. A própria ação docente precisa estar ligada à construção histórica educacional, refletindo-a no papel do educador, mas também calcadas nas experiências desse profissional. Vale ressaltar que nessas vivências de ensino estão imbricados os paradigmas e concepções que acabam por desvelar cada pessoa enquanto educador.

Por isso, ser educador é também ser sujeito ímpar em características únicas de pessoa humana que está sempre em desenvolvimento e torna-se singular na ação educativa e a partir dela. A própria prática do fazer pedagógico deve proporcionar uma crítica anterior aos saberes docentes. Cabe ressaltar que refletir na ação, contrapondo-a a saberes antes fundamentados, refere-se aos critérios e juízos do professor enquanto profissional atuante em sua prática educativa. Isto é evidente: enquanto sujeitos e com a própria leitura de vida, influenciar a prática educativa recompondo-a, de forma significativa, a uma nova dimensão humana e social. A experiência vivida salienta Tardif (2002), é a base das ações pedagógicas do professor.

A partir dessa perspectiva, pode-se afirmar que na práxis de muitos educadores estão reveladas as competências profissionais, construídas em sua própria vida. O educador, amparado em suas vivências, "copia" de suas experiências discentes todo o seu fazer pedagógico. O tempo da vida anterior à vida profissional constitui-se na base para o ofício de professor, mas não determina a sua práxis. Essa se edifica pelos saberes construídos em sua própria carreira.

Nesse sentido, poderia se comparar a fase inicial da carreira de professor à infância de uma criança. Nessa fase, a criança vivencia momentos que representarão grande e fundamental importância para sua vida adulta. Assim, também será de fundamental importância o início da carreira de professor. Esse profissional poderá, nesse período, absorver verdades absolutas que irão compor sua rotina escolar e serão evidenciadas no dia a dia educativo, sejam essas verdades positivas ou negativas para sua trajetória profissional.

O educador, ser humano vital no contexto educativo, representa a possibilidade de transformação social. A começar por seu autoconhecimento, ou seja, à medida em que se percorre um caminho próprio de conhecimentos, será possível também compreender o outro, no sentido de ajudar o educando a compor uma realidade em seu entorno, possibilitando-lhe perceber e entender a necessidade de mudança no meio social em que se está inserido.

Essa ideia ratifica-se nas palavras de Mosquera (1976) que nos afirma que a vida daquele que compreende torna-se extraordinariamente interessante e intensa. Toda relação com alguém se torna extremamente produtiva e dirigida ao ser. Nessa perspectiva, convém que os docentes tenham consciência de seu papel de mediadores nas relações sociais, admitindo uma dimensão humana no processo de aprendizagem, dimensão que pressupõe como centro as relações interpessoais e prioriza a afetividade entre os sujeitos na aquisição de atitudes e comportamentos.

Segundo Imbernón (2004), os estudos sobre a formação de professores estão aumentando, na busca de compreender habilidades docente e no intuito, também, de descobrir teorias implícitas nessa prática na criação de espaços de reflexão. Ademais, esses estudos têm demonstrado que o conhecimento docente é um conhecimento ligado ao saber, uma vez que se insere no contexto onde este se desenvolve.

Nesse conhecimento do professor, há alguns indicadores em interação que interferem no aprendizado, na formação permanente e na prática desenvolvida. São eles: o estilo, a comunicação, as interações da realidade, incluindo a motivação individual para o desenvolvimento do trabalho.

É preciso, sobretudo, que o educador seja portador de um novo olhar perante a educação do século XXI. Suas práticas educativas diárias devem ter gosto de vida; devem oferecer uma proposta para uma vida mais digna, mais saudável e mais humana. Só assim, a práxis docente representará uma identidade percebida pelos alunos, num caminho de construção de saberes de cada educador, constituindo lhe em sua carreira profissional e vida pessoal.

## A SATISFAÇÃO E A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DOCENTE

Segundo Esteves (1999), a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES, 2010).

O autor ainda afirma que há uma predominância de circunstâncias desfavoráveis à execução de tarefas pedagógicas dos professores, forçando-lhes a uma reorganização e improvisação no trabalho prescrito, tornando-lhes o trabalho real totalmente descaracterizado em relação às expectativas e à tarefa prescrita. Essa distorção no conteúdo de suas atividades pedagógicas não lhes permite vivenciar o trabalho como significativo, o que gera um processo de permanente insatisfação, com raros momentos gratificantes. Essa situação desfavorável induz a sentimentos de indignidade, inutilidade e culpa, bem como a outros que, seguramente, trazem consequências preocupantes.

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente externo influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

O trabalho é um elemento fulcral na vida de cada um. Para além de ser visto como fonte de subsistência e de satisfação material, é tido em conta como fonte de satisfação e realização pessoal. Cada vez mais, uma pessoa sente-se valorizada quando assume o seu trabalho como fonte de satisfação e de motivação (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Desta forma, a satisfação profissional tem sido estudada em uma grande variedade de meios e de conceitos. A satisfação profissional ocupa um lugar relevante da experiência humana, no trabalho. Até hoje, apesar dos inúmeros estudos levados a cabo, não existe unanimidade de posição científica quanto à identificação e caracterização dos fatores que a determinam (GONÇALVES, 2009).

Quanto ao conceito de satisfação profissional, segundo Alcobia (2002), existe uma série de definições de vários teóricos e investigadores que a referenciam segundo um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho.

Ramos (2005) afirma que a satisfação profissional tem um componente afetivo, cognitivo, um componente mais pessoal (ou psíquico) e social. É um conceito muito complexo, refletindo um critério subjetivo, já que alguém pode sentir-se satisfeito em determinada situação, enquanto outro poderá sentir-se insatisfeito. Assim, o conceito de satisfação profissional é um conceito que visa dar resposta a um estado emocional positivo, ou uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho, sendo essa satisfação apresentada como um sentimento e forma de estar bem perante a profissão.

Para Schmitt (2011, p. 39):

> a motivação caracteriza-se como um amplo campo de estudo e em crescente produção acadêmica. A imersão em seu campo teórico evidencia uma vasta produção de conhecimento em nível internacional, observando-se também um discreto crescimento na literatura brasileira vinculada aos contextos educativos. A temática vem sendo discutida sob diversas perspectivas e enfoques, desde as primeiras teorias motivacionais, de caráter comportamentalista, datadas do início do século XX, até as teorias contemporâneas, de matriz sociocultural e sócio-cognitivista.

Nesse contexto, destaca-se a importância da compreensão das guias motivacionais para se alcançar mudanças interpessoais que culminem na realização e satisfação pessoal, pois pensar a motivação do ser humano envolve uma diversidade de variáveis que, com o passar do tempo, apresentam diferentes conotações. Para tanto, a motivação ou os processos motivacionais devem ser entendidos com algo intrínseco, ou seja, uma força que parte de dentro para fora do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, pode sofrer a influência de agentes externos, oportunizando, assim, estímulo ou incentivo (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Ainda segundo Ramos e Spgolon (2005), a motivação engloba razões intrínsecas e extrínsecas de cada pessoa. Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias; é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um.

De acordo com o pensamento de Jesus (2004), as diversas mudanças socioeconômicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais com que são confrontados. Sendo assim, a desmotivação docente proporciona também uma diminuição do rendimento escolar do aluno.

Nesse sentido, Alves (1997) refere que nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros. No caso dos professores, esta situação é flagrante. A maior parte das decisões, mesmo as que dizem respeito à sua pessoa e à maneira como exerce a sua atividade, são tomadas quase que exclusivamente por instâncias centralizadoras. Este sentir-se continuamente ultrapassado tem como resultado a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho da mesma.

Estela (1986) afirma que outro problema que ocorre com frequência é responsabilizar os docentes pela baixa qualidade do ensino. Na realidade, eles são as primeiras vítimas de políticas educativas erradas ou míopes que dissociam as orientações educativas das condições materiais e institucionais da sua realização.

Outra consequência a despeito da desmotivação docente é o descontentamento profissional. Diversos professores não gostariam de estar em tal profissão. Para muitos, esta profissão se desenvolveu como uma maneira de suprir as necessidades financeiras. Para (JESUS, 2004), vive-se em um período caracterizado por uma crise das motivações, isto é, as pessoas apresentam cada vez menor motivação intrínseca para as atividades profissionais.

Cada vez mais, os professores perdem o interesse pela profissão e o que se observa é que a evasão docente passa a ser a nova realidade que permeia o âmbito desses profissionais (PRAXEDES, 2010).

## METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se quanto à natureza como trabalho científico, no que se refere aos objetivos é descritivo, aos procedimentos é uma pesquisa de campo e pela forma de abordagem é pesquisa quantitativa. Para Leal e Souza (2006) "a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los".

De acordo com Lakatos e Marconi (2006) caracteriza-se como sendo de campo por objetivar obter informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se procura resposta.

A população alvo deste estudo foi composta por professores do Ensino Fundamental – Anos Finais do ensino básico de escolas municipais de Alegrete/RS. A amostra, para a análise quantitativa foi composta por 17 professores de ambos os sexos, de três escolas da zona urbana.

Primeiramente, foi realizado contato com as direções das escolas a fim de autorizar a coleta de dados, no próprio ambiente escolar. Posteriormente, foi definida a amostra de forma intencional, bem como, entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, liberando a participação na pesquisa.

Para a verificação dos níveis de satisfação e motivação dos docentes da rede municipal de Alegrete/RS, foi utilizado o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016), no próprio ambiente de trabalho dos professores. A aplicação dos questionários foi realizada pelo próprio pesquisador, que proporcionou as explicações, no devido momento, recolhendo os questionários, após o seu preenchimento. Os dados coletados foram analisados por meio da estatística descritiva e apresentados em gráficos e percentuais.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este trabalho possibilitou obter inúmeros resultados, no que se refere a motivação e a satisfação docente. Optou-se em extrair do questionário utilizado para a coleta de dados – Escala de Motivação Docente (EMA), 05 das questões aleatórias, com o intuito de não determinar resultados.

Assim, será descrito primeiramente a característica do perfil de docentes pesquisados, da rede pública municipal de Alegrete. Posteriormente, descrevem-se os resultados obtidos pelo questionário sobre satisfação e motivação docente.

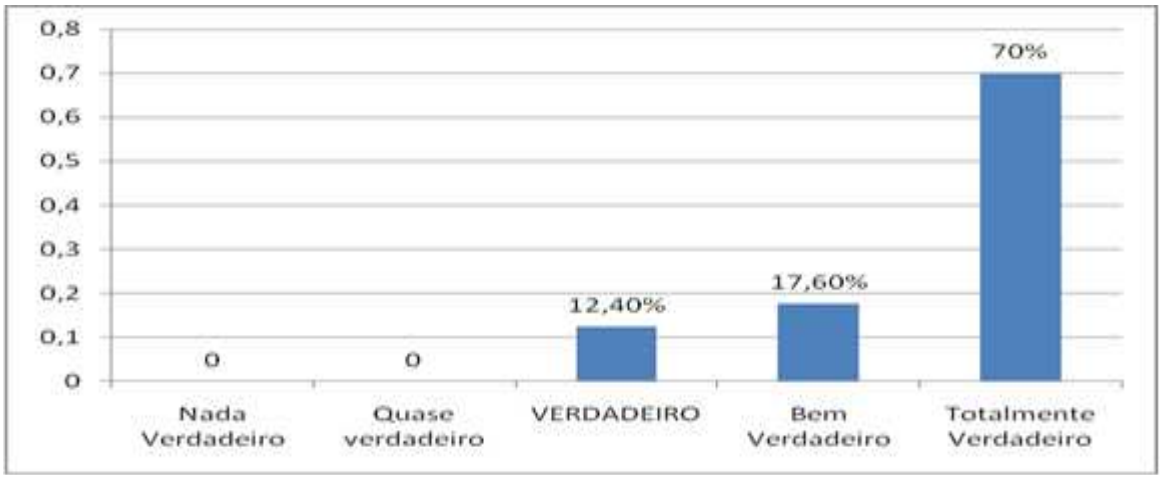
### PERFIL DOS DOCENTES

Entre os 17 docentes que responderam o questionário, a maioria estava na faixa etária entre 41 a 50 anos (47%) e eram do gênero feminino (88%). O nível de qualificação docente foi satisfatório apresentando 76% de professores com especialização. Verificou-se que, em relação ao tempo de trabalho, predominou de 21 anos ou mais na profissão com 35%. A faixa salarial média ficou entre R$1.000 reais e R$2.000 reais.

### GRAU DE CONCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À CARREIRA DOCENTE

Houve dezessete (17) participantes que preencheram o questionário, já citado, desses dezessete foi retirada a porcentagem utilizando a totalidade nos gráficos abaixo referente a cinco (05) perguntas aleatórias.

**Gráfico 1.** Os espaços de cooperação entre docentes promovidos pela instituição são fonte de prazer para mim.




Fonte: O autor (2017)

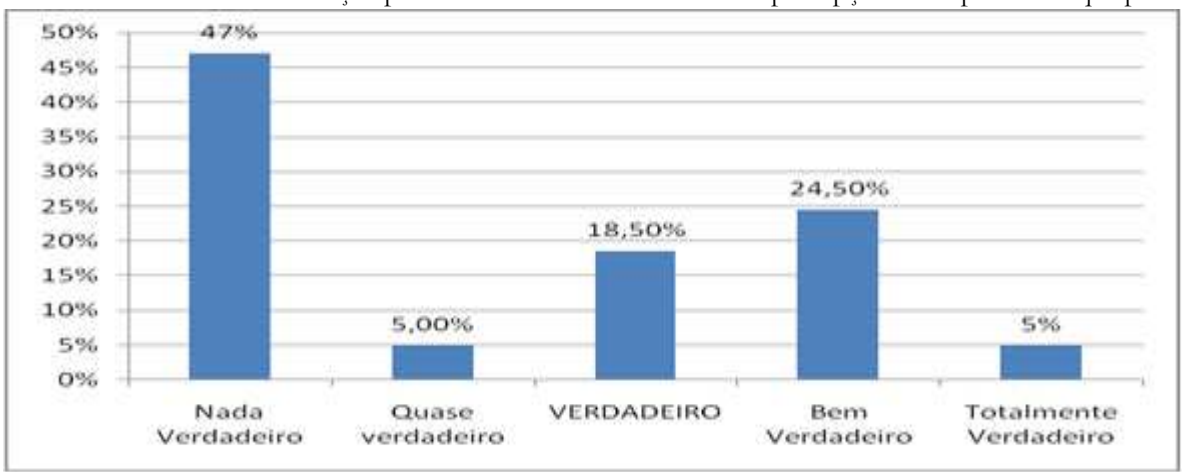
Observa-se que no Gráfico 1, que trata sobre os espaços de cooperação entre docentes promovidos pela instituição e, se estes são fonte de prazer para o professor, 70% acredita ser totalmente verdadeiro a afirmação, enquanto 17,6% acredita ser bem verdadeiro e 12,4 acredita ser apenas verdadeiro.

Nenhum apresentou problemas de apoio, isto mostra a integração do docente no ambiente institucional. As experiências de escolher, interagir e compartilhar, promovidas pelo ambiente, funciona como estímulos para o engajamento e a responsabilização que acompanham as ações autodeterminadas.

Contudo, de forma geral, dentro do âmbito escolar se não houver um clima tranquilo, o professor dentro de sala de aula provavelmente não conseguirão realizar um bom trabalho, e seu convívio com o aluno também poderá ficar prejudicado. Mosquera e Stobäus alertam que: "Grande parte dos problemas que um docente enfrenta podem ser provenientes de um ambiente hostil, podendo este se tornar ainda mais hostil quando se trabalha com pessoas diversas" (2004 p.93). Porém, cabe ao docente e instituição entender que pessoas são diferentes umas das outras e as necessidades e atitudes podem variar.

Um trabalho cooperativo pode ser uma estratégia de desenvolvimento da motivação docente na medida em que contribui para o estabelecimento de relações sociais compartilhadas. Da mesma forma, atividades interativas que proporcionem e desenvolvam a autoestima, motivação e satisfação também ajudarão, ao passo que as relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho favoreçam o trabalho no contexto geral.

**Gráfico 2.** A minha remuneração pelo trabalho docente interfere na percepção das capacidades que possuo



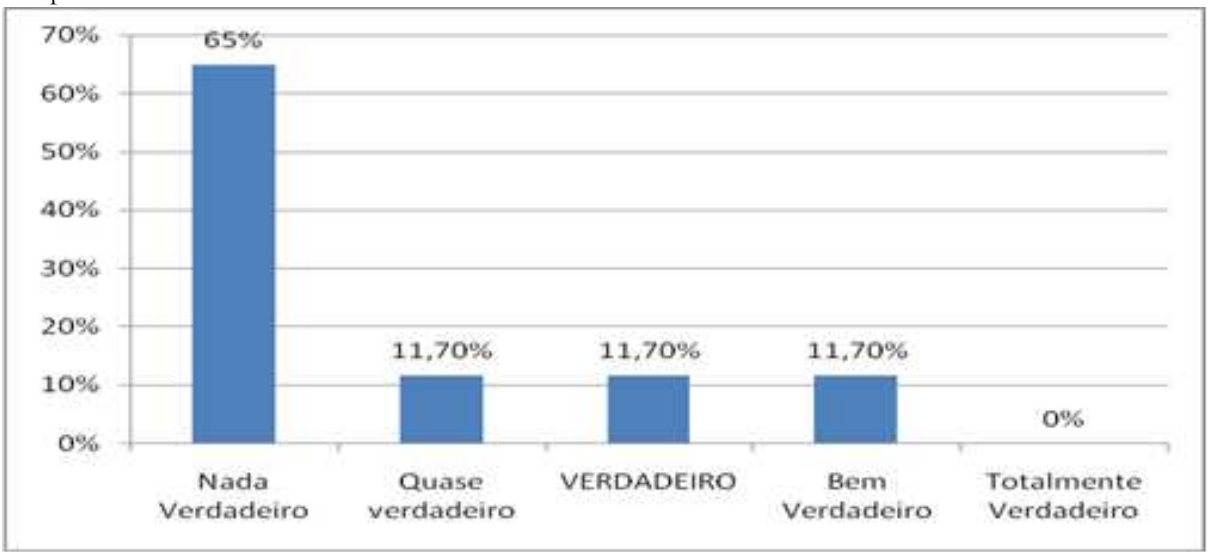

Fonte: O autor (2017)

O gráfico 2 mostra que 47% dos docentes não se afetam em relação a remuneração recebida, por outro lado 5% acham quase verdadeiro, 18,5% verdadeiro, 24,5% bem verdadeiro e 5% acham totalmente verdadeiro somando 53% dos questionados possuem algum tipo de influência referente a remuneração e isso pode exercer influência negativa em sua motivação. Por exemplo, Amelsvoort (1999) refere que "a falta de oportunidades de carreiras e recompensas inadequadas são mencionadas como sendo indutoras da diminuição da satisfação e comprometimento dos professores".

Já por outro lado, Hertzberg (1959), citado por Soares (2007), considera que os fatores extrínsecos, incluindo a remuneração, não estão diretamente relacionados com a motivação e satisfação dos colaboradores de uma organização, enquanto para Werther e Davis (1983) a remuneração é um aspecto chave para estimular o desempenho dos colaboradores de uma organização no exercício dos seus cargos.

A Remuneração é aquilo que os colaboradores de uma organização recebem em troca do seu trabalho (Werther & Davis, 1983), continuando a ideia de Werther e Davis (1983), quando a remuneração é feita corretamente, os docentes têm mais probabilidade de estar satisfeitos e motivados para com os objetivos educacionais. Porém, quando os docentes percebem que a sua remuneração é imprópria, o desempenho, a motivação e a satisfação podem declinar dramaticamente.

**Gráfico 3.** A maioria das vezes preciso de reconhecimento dos colegas e da instituição para me sentir competente




Fonte: O autor (2017)

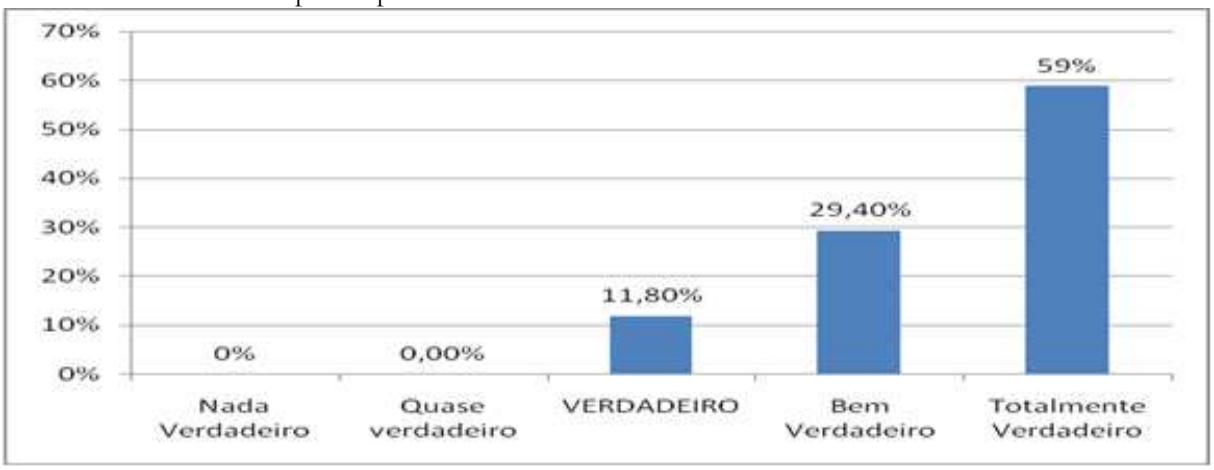
De acordo com o gráfico 3, 65% dos professores não precisa de reconhecimento, pois um dos prováveis motivos seja a auto realização pessoal e profissional, onde o professor precisa apenas de si mesmo para o seu bem-estar, e , 35% precisa de reconhecimento, uns menos, outros mais. Mosquera e Stobäus (2006) sugerem a busca pela auto realização como possibilidade docente de personalidade saudável.

A necessidade de realização conduz o ser humano a buscar a valorização e o reconhecimento por parte dos outros, porém depois de certo tempo, o próprio ser humano deixa de lado o reconhecimento por outras necessidades que julga mais importantes, assim tornando o reconhecimento como uma parte dispensável da vida.

Contudo nada seria mais justo que o docente realizam seu trabalho de educador com sucesso, e ter o reconhecimento dos colegas e da instituição, isto porque eles são parte importante para que haja um ambiente harmonioso no contexto escolar, tornando assim o docente mais motivado e satisfeito profissionalmente. Para Locke (1976), o desejo de reconhecimento está nitidamente relacionada com a satisfação da necessidade da auto-estima.

Com relação ao gráfico abaixo (gráfico 4) mostra que a totalidade de professores entrevistados se sente livre ao expressar sentimentos e ideias no âmbito escolar.

**Gráfico 4.** Sinto-me livre para expressar meus sentimentos e ideias no trabalho



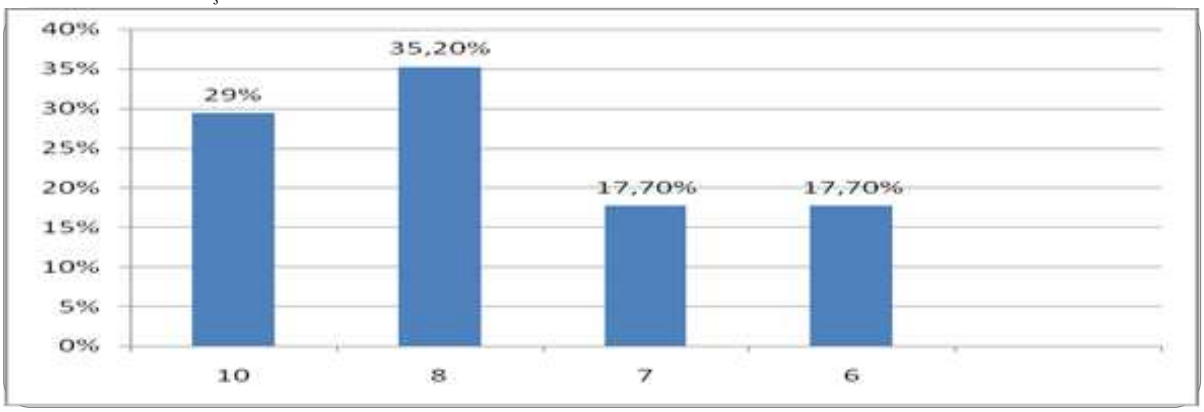

Fonte: O autor (2017)

É de fundamental importância que dentro da escola o professor possa expressa suas ideias e opiniões, interagindo e compartilhando experiências construtivas, e buscando possíveis problemas que possam ocorrer no dia a dia. Mosquera e Stobäus dizem que:

> Frequentemente nos custa muito parar para ouvir os outros, estamos muito mais preocupados em que nos ouçam, porém pouco dispostos a ouvir. O ouvir os outros e aprender a vê-los como são realmente é fundamental para as relações interpessoais, em especial para os professores, que devem de estar muito atentos e poder, assim, agir melhor na realidade (2004, p. 97).

Muitas são as pessoas que não conseguem expressar o que estão pensando ou sentindo, pois temem a reação do outro. Acreditam que dizer o que realmente pensam poderá agredir, magoar, ofender o outro, até mesmo uma negativa da ideia ou se tornar uma chacota. Portanto, o que pode ser certo para um, poderá ser errado para o outro. Sendo assim, ninguém deve deixar de expor suas ideias e sentimentos.

**Gráfico 5.** Motivação Geral




Fonte: O autor (2017)

Nestre gráfico acima podemos constatar que a motivação geral dos docentes está em um nível bem satisfatório, apresentando 100% das respostas com nota acima de 5, o que se enfatiza são os 29% de notas 10.

O ambiente escolar é um dos locais onde as relações interpessoais se intensificam e que reúne uma diversidade de conhecimentos, valores, regras e é, notadamente, permeado por conflitos, problemas e diferenças (SALES e SOUSA, 2012).

A motivação é um processo que se dá no interior do sujeito, estando, entretanto, diretamente ligado com o que acontece no meio exterior, resultando em aspectos positivos ou negativos. Acredita-se que um professor motivado poderá exercer suas funções de maneira realmente produtiva e somente assim poderá fomentar seus alunos no processo de ensino e aprendizagem.

A motivação dos docentes é importante para o desempenho profissional. Os indivíduos motivados têm direção e persistência da ação, mesmo diante das dificuldades e desafios. Mitchell (1997) argumenta que a motivação é a chave para um desempenho eficaz. De fato, estudos nesta área têm demonstrado que a motivação está relacionada com resultados tais como a curiosidade, a persistência, a aprendizagem e o desempenho (Deci e Ryan, 1985).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As respostas mostraram que o ambiente de trabalho está em um nível extremamente bom, mas a remuneração e reconhecimento dos colegas e/ou da instituição ainda têm uma grande influência na motivação do docente.

Os fatores que sobressaíram no estudo, portanto, foram o reconhecimento pela atividade profissional, ótimo ambiente de trabalho, remuneração insatisfatória, sem influência na ação docente.

Em suma, os professores revelam ter capacidade e vontade de superar dos desafios do dia a dia e mostraram que gostam da profissão. Contudo, sentem-se merecedores de mais e melhor reconhecimento, melhor salário e, sobretudo, de mais garantias relativamente ao futuro.

O importante é que o professor não permita que a desmotivação atinja a qualidade de ensino, pois o docente estando motivado ou não, o reflexo ocorrerá no aluno. Não existirá uma aprendizagem significativa com a falta de motivação de ambos. Com a ausência desta condição, perde o aluno, na qualidade e o professor, na vivência de um ensino prazeroso.

## REFERÊNCIAS

AMELSVOORT, V. (1999). Teacher Motivation 1& Commitment. In A. Visscher, (Ed). **Managing schools towards high performance and linking school management to the school effectiveness knowledge base.** (PP. 135-162). The Netherlands: Swets & Zeitlinger B.V., Lisse.

ALVES, F. C. A**. (in)satisfação dos professores: estudo de opiniões dos professores do ensino secundário do Distrito de Bragança**. In: ESTRELA, M. T. (Org.). Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Ed., 1997. p. 81-116.

BIRMAM, Joel. **Mal-estar na atualidade: psicanálise e as novas formas de subjetivação.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

DAVOGLIO, T. R., SANTOS, B. S. and LETTNIN, C. C. **Validação da Escala de Motivação Acadêmica em universitários brasileiros.** Ensaio: aval.pol.públ.Educ [online]. 2016, vol.24, n.92, pp.522-545. [viewed 22 August 2016]. ISSN 0104-4036. DOI: 10.1590/S0104-40362016000300002. Available from: http://ref.scielo.org/4k9h3n

DECI, E. L. & RYAN, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.** New York: Plenum Press.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

ESTELA, M. T. **Algumas considerações sobre o conceito de profissionalização docente.** Revista Portuguesa de Pedagogia**, ano 20, p. 301-310, 1986.**

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GONÇALVES, J. P. **O perfil profissional e representações de bem-estar docente e gênero em homens que tiveram carreiras bem-sucedidas no magistério.** Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

JESUS, S. N. **A motivação para a profissão docente:** contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores. Aveiro: Estande Editora, 1996.

JESUS, S. N. **Psicologia da Educação**. Coimbra: Quarteto, 2004.

JESUS, S. N. **Professor sem stress**: realização profissional e bem-estar docente. Porto Alegre: Mediação, 2007.

LAKATOS, E. M., MARCONI. M. A.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LEAL, A. E. M.; SOUZA, C. E. G.. **Construindo o conhecimento pela pesquisa: orientação básica para elaboração de trabalhos científicos.** Santa Maria: Sociedade Vicente Pallotti, 2006.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. (Ed.). **Handbook of industrial and organizational behavior.** New York: Rand McNally, 1976. p. 1297-1343.

MITCHELL, T. R. (1982). **Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. Academy of Management Review,** 7 (1), 80-88.

MOREIRA, H. A**. A investigação da motivação do professor: a dimensão esquecida.** Educação e Tecnologia, Curitiba, v. 1, p.88-96, 1997.

MOSQUERA, J. J. M. **Pós-modernidade, Cultura e Professorado: uma análise da subjetividade docente.** Educação-PUCRS. Porto Alegre: ano XXIII, n.41. ago/2000, p.31-46.

MOSQUERA, J. J. M., STOBÄUS, C. D.. O professor, personalidade saudável e relações interpessoais: por uma educação da afetividade. In: ENRICONE, D. (Org.). **Ser professor.** 4. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 91-107.

_____. O professor, personalidade saudável e relações interpessoais. In: ENRICONE, Délcia (Org.). **Ser professor.** 5. ed. Porto Alegre: Edipucrs, p. 91-107, 2006.

NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor**. 2 ed. Porto, Portugal: Ed. Porto, 1995.

PEDRO, N.; PEIXOTO, P. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. **Análise Psicológica,** Lisboa, v.2, n.24, p.247-262, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n2/v2 4n2a10.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2011.

PRAXEDES, W. L. A. Contribuições para uma sociologia da prática científica. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, PR, v. 10, n. 109, 2010.

RAMOS, F. M.; SPGOLON, A. Ser educador, até quando vale a pena. In: HETGES, A. et al. (Org.). **Construindo práticas educativas interdisciplinares**. Cruz Alta: UNICRUZ, 2005. p.195-204.

SANTOS, B. S.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Processos motivacionais em contextos educativos. **Educação,** Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 297-306, out. 2007.

SALES, M. P; SOUSA, C. E. B. A manifestação da violência no espaço escolar. **Educação Científica (UNIFAP)**, v. 2, n. 2, p. 55-64, jul-dez, 2012.

SOARES, D. (2007). **Motivação profissional: A essência da Administração.** Disponível em https://pt.scribd.com/document/324755241/Motivacao-Profissional-a-Essencia-Da-Administracao-Artigos-Marketing-Administradores

STOBÄUS, C. D., MOSQUERA, J. J. M. **O Mal-Estar na Docência: causas e consequências.** Educação-PUCRS. Porto Alegre: ano XIX, n.3, p.139-146, set. 1996

ZARAGOZA, J. M. Esteve. **O Mal-estar Docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: EDUSC, 1999.

WERTHER, W.B., & DAVIS, K. (1983). **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: Mc Graw-Hill