

Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

**OS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA REDE
ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL/RS**

**TEACHERS OF BASIC EDUCATION AND SATISFACTION AT WORK IN THE STATE NETWORK OF
THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL / RS**

Angeluce Comoretto Parcianello

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo avaliar a satisfação no trabalho de professores da rede estadual de Educação Básica do Estado do Rio Grande do Sul por meio de aplicação de questionários em escolas de dois municípios desse Estado. O método utilizado para a realização da pesquisa tem caráter quantitativo e descritivo, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho criada por Siqueira (2008). Portanto, os dados foram coletados em duas cidades localizadas no interior do Estado do Rio Grande do Sul/RS. Com a investigação foi possível traçar um perfil desses docentes e conhecer seus principais descontentamentos e também aspectos positivos de seus ambientes de trabalho. Desta forma, o perfil predominante encontrado foi de mulheres, casadas, com idade entre 40-49 anos. Sendo que a maior parcela das participantes da pesquisa possui nível superior com especialização e atuam há pelo menos 20 anos como professor(as). Ainda foi possível concluir que a grande maioria desses professores atua em mais de uma escola, enfrentando diariamente problemas que somam a insatisfação no trabalho. Das cinco dimensões estudadas, as dimensões: colegas de trabalho e chefias apresentaram um grau de satisfação bem elevado para a maioria dos entrevistados. Já para as dimensões: salários, promoções na carreira e o próprio trabalho os índices de satisfação foram baixíssimos, demonstrando uma enorme insatisfação entre a maior parte dos respondentes desta pesquisa. As limitações enfrentadas neste estudo foram relacionadas a coleta de dados, pela impossibilidade de generalizar os resultados para outros estados do Brasil. Os autores sugerem pesquisas futuras podendo ser realizadas incluindo outros estados para comparação dos resultados encontrados

Palavras-Chave: Professores. Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the job satisfaction of teachers of the state basic education network of the state of Rio Grande do Sul by applying questionnaires to schools in two municipalities of that state. The method used to conduct the research is quantitative and descriptive, using the Job Satisfaction Scale created by Siqueira (2008). Therefore, data were collected in two cities located in the interior of Rio Grande do Sul State / RS. With the investigation it was possible to draw a profile of these teachers and to know their main discontents and also positive aspects of their work environments. Thus, the predominant profile found was married women aged 40-49 years. Since most of the research participants have higher education with specialization and have been working for at least 20 years as a teacher. It was also possible to conclude that the vast majority of these teachers work in more than one school, facing daily problems that add up to dissatisfaction at work. Of the five dimensions studied, the dimensions: co-workers and bosses presented a very high degree of satisfaction for most interviewees. Regarding the dimensions: salaries, career promotions and the work itself, the satisfaction rates were very low, showing a huge dissatisfaction among most respondents of this survey. The limitations faced in this study were related to data collection, as it was impossible to generalize the results to other states in Brazil. The authors suggest future research could be performed including other states to compare the results found.

Keywords: Teachers. Job. Satisfaction.

OS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL/RS

Resumo: O presente trabalho teve por objetivo avaliar a satisfação no trabalho de professores da rede estadual de Educação Básica do Estado do Rio Grande do Sul por meio de aplicação de questionários em escolas de dois municípios desse Estado. O método utilizado para a realização da pesquisa tem caráter quantitativo e descritivo, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho criada por Siqueira (2008). Portanto, os dados foram coletados em duas cidades localizadas no interior do Estado do Rio Grande do Sul/RS. Com a investigação foi possível traçar um perfil desses docentes e conhecer seus principais descontentamentos e também aspectos positivos de seus ambientes de trabalho. Desta forma, o perfil predominante encontrado foi de mulheres, casadas, com idade entre 40-49 anos. Sendo que a maior parcela das participantes da pesquisa possui nível superior com especialização e atuam há pelo menos 20 anos como professor(as). Ainda foi possível concluir que a grande maioria desses professores atua em mais de uma escola, enfrentando diariamente problemas que somam a insatisfação no trabalho. Das cinco dimensões estudadas, as dimensões: colegas de trabalho e chefias apresentaram um grau de satisfação bem elevado para a maioria dos entrevistados. Já para as dimensões: salários, promoções na carreira e o próprio trabalho os índices de satisfação foram baixíssimos, demonstrando uma enorme insatisfação entre a maior parte dos respondentes desta pesquisa. As limitações enfrentadas neste estudo foram relacionadas a coleta de dados, pela impossibilidade de generalizar os resultados para outros estados do Brasil. Os autores sugerem pesquisas futuras podendo ser realizadas incluindo outros estados para comparação dos resultados encontrados.

Palavras –Chaves: Professores. Trabalho. Satisfação.

1.INTRODUÇÃO

Analisando o contexto histórico sobre a valorização da carreira de professor, é possível constatar que ainda há poucas décadas atrás, o professor era tido pelos alunos e sociedade como uma autoridade e um ser humano que atraía a admiração das pessoas pelo conhecimento que trazia consigo, com o passar de algumas décadas, a classe de professores se tornou desvalorizada tanto pelos alunos como pela sociedade, isso refletiu na baixa procura pelos cursos de licenciaturas das universidades públicas do país. Nessas, acabam por sobrar vagas e poucos estudantes ainda querem seguir a carreira de professor. A causa disso está principalmente na desvalorização salarial e nas alterações que a educação e os profissionais de educação vêm sofrendo. Contudo, esse cenário merece ser estudado, descobrir suas causas e investigar melhor o detalhamento dessas rotinas, são deveres dos pesquisadores para contribuir em melhorias e avanços na satisfação desses trabalhadores.

A satisfação no trabalho pode ser considerada um elemento que impacta a saúde física e mental, as atitudes e o comportamento profissional e social dos indivíduos. É válido destacar que esta satisfação repercute na vida pessoal, nas relações familiares e na execução

de tarefas no trabalho, o que, conseqüentemente, afeta diretamente as organizações. Estudos sistemáticos sobre o tema foram iniciados a partir da década de 1930, o que atraiu a atenção de pesquisadores das áreas da saúde e da psicologia (DEMO, 2010).

O exercício da profissão diante do aumento do mal-estar entre os profissionais da educação (FIGUEIREDO, 2009; GUTERRES, 2011; ALVES, et.al. 2014;) revela-se em um quadro social preocupante, que merece importância de estudo deste grupo de profissionais, pois, muito além da transmissão de conhecimentos, os professores têm a responsabilidade, principalmente, o desafio de desenvolver as capacidades intelectuais do educando (PRAXEDES, 2010). Entretanto, o cenário educativo atual, tem sido marcado por um constante descontentamento destes profissionais com determinados aspectos do seu trabalho, como a sobrecarga de tarefas, a falta de reconhecimento, a remuneração, e a falta de investimentos na educação (SINOTT et al., 2014).

Diante do exposto, torna-se relevante a realização de estudos com essa classe de profissionais, visando desenvolver uma compreensão maior sobre o processo de desenvolvimento pessoal e profissional, de maneira que proporcione alternativas que possam contribuir para o bem-estar docente.

Sabe-se que para um professor se sentir satisfeito no Brasil, principalmente lecionando em escolas públicas e mais, no Estado do Rio Grande do Sul, parece ser um sonho distante. Com um governador eleito pela maioria da população, mas que parcela salários desde o mês de agosto de 2015, com um ambiente de trabalho muitas vezes hostil, falta de infra-estrutura adequada, com um transporte público inadequado para o docente se deslocar de uma escola para outra, alunos que muitas vezes faltam com o devido respeito ao seu mestre e outros problemas já conhecidos do cotidiano de nossos professores que atuam na rede pública de Educação, são fatores que distanciam muito as condições ideais das encontradas na prática.

Entretanto, apesar da ausência de tantos itens essenciais, a maioria dos professores segue com muito afinco em sua rotina árdua e cansativa de trabalho.

Arroyo (2002) afirma que:

Até no imaginário social e das famílias, quando se pensa na educação da infância ou dos filhos se pensa na escola (...). Quando pensamos na saúde de nossos filhos ou da infância, não pensamos no hospital, mas no médico. Saúde nos lembra os médicos. Educação nos lembra a escola, não seus Até profissionais, os educadores. (p. 10). Infelizmente esse cenário de desvalorização do professor está enraizado na cultura gaúcha e brasileira.

Conforme afirmam Capistrano e Ciroto (2014) A satisfação nas diversas profissões é um tema que já vem sendo explorado pela psicologia organizacional e psicologia social desde a década de 1970. Esses estudos surgiram da constatação de que essa variável estaria associada a diversos fatores como produtividade, evasão, bem-estar mental e saúde de trabalhadores.

Na literatura sobre o tema, é possível encontrar diversos fatores associados à satisfação do professor, como bons salários, um ambiente seguro de trabalho, bom relacionamento com alunos, colegas e comunidade escolar, liderança administrativa, entre outros (PERIE & BAKER, 1997; GUARINO et. al., 2006).

Em muitas situações, o docente faz investimentos com recursos próprios para manter-se qualificado. Além disso, enfrentam dificuldades para trabalhar sentindo-se, por vezes, impotentes e alvos de críticas, sendo responsabilizados pelas falhas do sistema educacional (OLIVEIRA, 2008).

O professor faz investimento com recursos próprios para se qualificar constantemente e muitas vezes não tem apoio na escola, dos colegas e da direção da escola, quanto mais das

esferas superiores, porque o que o governo, secretaria de educação oferece é “quase nada”, porque ainda tem a cultura voltada para somente cumprir o calendário de duzentos e sete (207) dias letivos, até o presente momento não é de interesse do governo estadual a qualificação dos professores, sendo que o oferecido é o chamado curso de formação para professores, No Brasil, o direito à formação continuada dos docentes está assegurado por lei (Incluído pela Lei nº 12.056/2009). De acordo com essa lei, que acrescenta parágrafos ao art. 62 da LDBEN, “a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério” (BRASIL, 2009b). A Resolução no 2/2009 do CNE e da Câmara de Educação Básica, que institui Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, salienta a importância de as redes públicas garantirem a formação continuada dos docentes, bem como dessa atividade estar prevista na jornada de trabalho. O documento não possui caráter mandatório, mas serve de valiosa orientação para estados e municípios. Os sistemas devem oferecer, de forma sistemática, programas de aperfeiçoamento e formação para os docentes. A formação continuada é tida como ferramenta para os professores progredirem na carreira. Conforme a resolução, a progressão na carreira deve estar atrelada “por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional” (BRASIL. MEC, 2009c). Também no âmbito internacional se percebe uma preocupação com a formação continuada dos professores. O documento “Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores” aponta o aperfeiçoamento constante dos professores como um padrão internacional para a carreira docente. As autoridades, ouvidas as organizações de professores, deveriam promover o estabelecimento de um vasto sistema de instituições e serviços de aperfeiçoamento gratuitamente postos à disposição de todos os professores. Este sistema deveria oferecer uma ampla variedade de opções e envolver a participação das instituições de formação de professores, das instituições científicas e culturais, e das organizações de professores. Deveriam organizar-se cursos de atualização e aperfeiçoamento, em particular para os professores que reintegrem a docência depois de uma interrupção do serviço (UNESCO, 2008, p. 32). Gatti (2008) afirma que o termo “formação continuada” no Brasil abarca ações e programas bastante heterogêneos, que podem variar desde cursos de pós-graduação estruturados, por exemplo, até qualquer atividade de estudo realizada pelo docente no exercício de sua carreira (como a participação em um seminário ou em uma reunião pedagógica na unidade). Ao revisar estudos sobre o tema, a autora conclui que há uma abundância de iniciativas de formação continuada de professores, orquestradas por diferentes setores (saúde, educação, assistência social, cultura etc.), em todos os níveis (federal, estadual e municipal) dos sistemas públicos. Essas iniciativas também contam com a participação de instituições de natureza diversa, como institutos, fundações, organizações privadas e não governamentais. Para caracterizar ainda mais essa diversidade de possibilidades, nota-se que as atividades variam em relação a seu período de tempo, podendo durar algumas horas, dias, semanas ou mesmo anos. É importante ressaltar que a formação continuada no Brasil tem ocupado um lugar de destaque nas políticas públicas para a educação, uma vez que a formação inicial dos profissionais tende a ser precária e pouco lhes habilita para a prática pedagógica. “A formação continuada vê-se obrigada a suprir as carências e lacunas com as quais os docentes apresentam-se nas escolas” (DAVIS et. al., 2011). Desse modo, de acordo com Gatti (2008), os programas de formação continuada acabam por adquirir um caráter mais compensatório, em relação às precariedades da formação inicial, do que se caracterizam como uma iniciativa voltada para a atualização, a ampliação e o aprofundamento dos conhecimentos dos docentes. Por tudo isso, a Meta 16 do PNE (2011-2020) prevê: Formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da Educação Básica (incluindo os de educação infantil), até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos

o (as) profissionais da Educação Básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL. MEC, 2011). É importante ressaltar que existem cursos de pós-graduação lato sensu de especialização em educação infantil oferecidos por instituições de ensino superior privadas e públicas. Não existem dados disponíveis sobre o número de cursos ou de matrículas. No entanto, mesmo com todo esse estímulo para que a formação continuada aconteça, o Censo Escolar de 2013 aponta que apenas 15% dos professores de creche e 17% dos professores de pré-escola frequentaram cursos de formação continuada com no mínimo 40 horas, específicos para seu nível de atuação. Uma vez que a educação infantil é responsabilidade dos municípios, cabe a eles desenvolver programas de formação continuada para os docentes das redes públicas e conveniadas. Assim o objetivo deste trabalho foi avaliar o grau de satisfação no trabalho de professores de escolas estaduais de educação básica do Estado do Rio Grande do Sul/RS. Essa pesquisa foi realizada em duas cidades localizadas no interior do Estado do Rio Grande do Sul/RS.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo deste capítulo é apresentar os principais conceitos relacionados com o tema da pesquisa que é satisfação dos docentes, autores que pesquisaram sobre a questão da satisfação no trabalho dos professores. A pesquisa foi realizada na Rede de Educação Básica no Estado do RS.

2.1 Reflexões sobre a carreira dos Professores na Educação

A prática educativa é centrada no professor que repassa o conhecimento aos alunos por meio de conteúdos pré-estabelecidos para a grade curricular do Ensino Fundamental e Médio, assim os alunos absorvem o conteúdo, tendo espaço para reflexão e indagação em sala de aula. Esse tipo de informação; repassada e memorizada, destoa completamente da proposta de um novo ensino na busca da produção do conhecimento. Hoje, não se pede um professor que seja mero transmissor de informações, ou que aprende no ambiente acadêmico o que vai ser ensinado aos alunos, mas um professor que produza o conhecimento em sintonia com o aluno. Não é mais suficiente que ele saiba apenas o conteúdo de sua disciplina. Ele precisa não só interagir com outras disciplinas, como também conhecer o aluno e conhecendo-o, ele saberá o que ensinar, para que e para quem, ou seja, como o aluno vai utilizar o que aprendeu na escola em sua prática social.

Nesse sentido o conhecimento de mundo ou o conhecimento prévio do aluno tem de ser respeitado e ampliado. Ensinar bem não significa repassar os conteúdos, mas levar o aluno a pensar, criticar. Percebe-se que o professor tem a responsabilidade de preparar o aluno para se tornar um cidadão ativo dentro da sociedade, apto a questionar, debater e romper paradigmas. Numa sociedade que está sempre em transformação, o professor contribui com seu conhecimento e sua experiência, tornando o aluno crítico e criativo. Deve estar voltado ao ensino dialógico, uma vez que os seres humanos aprendem interagindo com os outros. É o processo aprender a aprender.

O professor deve provocar o aluno passivo para que se torne um aluno sujeito da ação. A lei nº 9.394/96 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, decretando a todo cidadão o direito a educação, abrangendo processos formativos que se desenvolvem desde a família às manifestações culturais. Esta lei disciplina que a educação escolar se desenvolva

por meio do ensino em instituições próprias, mas devendo vincular-se ao mundo do trabalho e às práticas sociais.

Conforme os Parâmetros Curriculares Nacionais e a Lei de Diretrizes e Bases, do Ensino Médio, que tem como título “Da Organização da Educação Nacional”, trata-se sobre as funções do professores em: I Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; II. Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; III. Zelar pela aprendizagem dos alunos; IV. Estabelecer estratégias de recuperação dos alunos de menor rendimento; V. ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; VI. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Percebe-se que o papel do professor, segundo a LDB, é mais do que transmitir informações. Numa gestão democrática, ele deve participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, como também estabelecer os objetivos, as metas que se quer alcançar no tocante ao perfil do aluno que se quer formar, uma vez que é ele que tem maior contato com o aluno e é de sua responsabilidade a construção de uma educação cidadã.

É importante o professor conhecer o mundo do aluno para dar significado à sua prática educativa. Pois a realização desta se dá quando existe o processo de compreensão professor-aluno, aluno-professor. Essa compreensão está no sentido de que ambos caminham juntos na produção do conhecimento. Antes de qualquer decisão acerca da educação, é preciso ouvir o professor. É ele que acompanha o aluno, medeia o conhecimento, faz parte do processo pedagógico efetivamente. É ele que enfrenta as dificuldades de aprendizagem do aluno, as carências afetivas destes, e principalmente sabe como adequar os conhecimentos prévios dos educandos aos conteúdos curriculares da escola. Nesse sentido, o professor precisa também sentir-se motivado a caminhar frente às exigências da sociedade. Apoiá-lo nas decisões do que é melhor para o aluno e escutá-lo por sua vez, porque é com ele que o aluno passa o tempo em que está na escola. E este precisa ter consciência de sua responsabilidade, respeitando as exigências da escola, os professores, para serem cidadãos de bem e de boa educação, que é o mínimo que a sociedade espera.

2.2 Satisfação no trabalho dos professores

As dificuldades dos professores no trabalho são agravadas também por uma formação inicial que fomenta uma visão idealizada do ensino, que destoa das situações concretas encontradas na prática diária das escolas. Tal visão contribui para um “choque de realidade” que, em geral, acomete professores que estão no início da carreira. (VEENMAN, 1984 apud JESUS, 2004, p.198)

A satisfação no trabalho dos professores faz parte de um conjunto de variáveis, que conforme estudos e pesquisa, e com base nelas a seguir as teorias, conceitos, definições e fundamentações que representam a base para a construção da presente pesquisa e objetivaram auxiliar na clareza das discussões empíricas e interpretação dos dados coletados durante a pesquisa de campo. Ainda no mesmo propósito, com o intuito de melhor compor o arsenal teórico e o cruzamento de conceitos e ideias encontradas em nossa literatura foram selecionados autores e pesquisadores que contribuíram para a construção da fundamentação teórica sobre o tema abordado, além de outros aspectos necessários à complementação das questões deste estudo.

Para Spector (2003), satisfação no trabalho refere-se aos sentimentos dos indivíduos com relação a diversos aspectos relacionados ao serviço. Já Siqueira (2008) se refere à satisfação no trabalho como situações prazerosas que o indivíduo vivencia na organização em

cinco dimensões: como relações com colegas, supervisores, salários, promoção e o próprio trabalho. Concordando com Siqueira e Spector, Muchinsky (2004) menciona a satisfação no trabalho, com sentimentos que a pessoa tem sobre seu trabalho em relação algumas dimensões.

Wagner e Hollenbeck (2012) enfatizam que uma maior satisfação no trabalho está diretamente relacionada com o aumento de desempenho. Desta forma, pode-se apontar que o aumento da satisfação proporciona um melhor desempenho individual, elevando assim os níveis da organização, e isto faz com que os funcionários fiquem predispostos a falar bem do seu trabalho e a ajudar colegas nas suas tarefas. Os autores ainda apontam que existem três elementos para definir satisfação no trabalho são eles: valores, importância dos valores e percepção.

O primeiro elemento é que a satisfação no trabalho é uma função de valores existente na mente das pessoas. O segundo elemento da satisfação no trabalho citado pelos autores é a importância, observando que as pessoas não se diferenciam apenas nos valores, mas na importância que dão a esses valores, e essas diferenças são importantes para determinar seu grau de satisfação no trabalho. E finalmente o terceiro elemento a percepção indica como a satisfação reflete a percepção da situação atual em relação aos valores de cada indivíduo.

Já Siqueira (2008) salienta em sua literatura a devida importância dos gestores em avaliar os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, a convivência com colegas e as chefias e na realização das tarefas o quanto estes fatores propiciam gratidão de seus funcionários.

3. MÉTODO

Essa pesquisa tem caráter quantitativo e descritivo, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). No presente estudo, a população-alvo é composta por professores da Rede Estadual do Estado do Rio Grande do Sul dentro do ambiente organizacional em dois municípios conforme a amostra: Em duas cidades localizadas no interior do estado do Rio Grande do Sul/RS.

A coleta de dados se deu através da aplicação de cinquenta (50) questionários em cada município, totalizando cem (100) questionários.

Os dados foram coletados no mês de maio do ano de 2018 em uma escola estadual de educação básica, localizada no centro da cidade, por ser de fácil acesso. Foi contatada a direção da escola e solicitada à permissão para a aplicação dos questionários, sendo o público alvo os professores, e também a permissão de explicar a pesquisa para os professores em horário de intervalo (recreio) dos professores na sala de professores. A mesma prática foi adotada na 2ª cidade foi realizada a coleta, no interior do Estado do Rio Grande do Sul/RS, sempre com a autorização da direção das escolas, no caso desse último município, foram aplicados questionários em três escolas em diferentes turnos de trabalho (manhã, tarde e noite), sempre no intervalo das aulas, para que não fosse atrapalhada a rotina desses docentes.

O tempo entre o contato e a coleta de dados, foi em torno de duas semanas. Assim, os dados coletados foram analisados levando em consideração as cinco dimensões sobre a satisfação no trabalho. Para a análise dos resultados foi utilizado o software SPSS Versão 20 que realiza o cruzamento de dados com o intuito de se obter uma análise mais profunda das informações coletadas.

Segundo (Siqueira 2008) a EST foi construída com o objetivo de medir o grau de satisfação dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional, levando em consideração cinco dimensões: a) satisfação com os colegas de trabalho; b) satisfação com o salário c) satisfação com a chefia; d) satisfação com a natureza do trabalho; e) satisfação com as promoções. Assim podemos definir da seguinte forma: a) satisfação com os colegas de

trabalho (contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas); b) satisfação com o salário (contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa); c) satisfação com a chefia (contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles); d) satisfação com a natureza do trabalho, (contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas) e por fim e) satisfação com as promoções (contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção).

Cada dimensão compreendeu cinco questões a serem respondidas pelos entrevistados totalizando um questionário composto por trinta e uma (31) questões. As primeiras vinte e cinco (25) questões tiveram por objetivo medir o grau de satisfação dos professores com o seu trabalho, para cada dimensão o entrevistado precisava atribuir um valor de um a cinco (1 a 5), conforme o grau de satisfação e as últimas seis (6) questões foram referentes as características dos entrevistados, com a finalidade de traçar um perfil dos mesmos. Abaixo segue o modelo do questionário aplicado. No quadro abaixo segue uma breve explicação das siglas correspondentes, as questões de dimensão.

Quadro 1: breve explicação das siglas correspondentes utilizadas na pesquisa

SC – Satisfação com os colegas
SS - Satisfação com o salário
SCH – Satisfação com a chefia
SN – Satisfação com a natureza do trabalho
SP – Satisfação com as promoções

Questionário: utilizado na coleta de dados

	(1) Muito insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Indiferente	(4) Satisfeito	(5) Muito satisfeito.
<i>NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME ...</i>					<i>Concordância</i>
SC1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho				1 2 3 4 5
SC2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim				1 2 3 4 5
SC3	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho				1 2 3 4 5
SC4	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho				1 2 3 4 5
SC5	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho				1 2 3 4 5
SS1	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho				1 2 3 4 5
SS2	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional				1 2 3 4 5
SS3	Com o meu salário comparado ao custo de vida				1 2 3 4 5
SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês				1 2 3 4 5
SS5	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.				1 2 3 4 5
SCH1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor				1 2 3 4 5
SCH2	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho				1 2 3 4 5
SCH3	Com o entendimento entre eu e meu chefe				1 2 3 4 5

SCH4	Com a maneira como meu chefe me trata	1	2	3	4	5
SCH5	Com a capacidade profissional do meu chefe	1	2	3	4	5
SN1	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	1	2	3	4	5
SN2	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	1	2	3	4	5
SN3	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	1	2	3	4	5
SN4	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
SN5	Com a variedade de tarefas que realizo	1	2	3	4	5
SP1	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	1	2	3	4	5
SP2	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	1	2	3	4	5
SP3	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5
SP4	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	1	2	3	4	5
SP5	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	1	2	3	4	5

Desta forma, a coleta de dados, foi através do questionário acima, o que permite obter uma análise da satisfação do trabalho dos professores na rede estadual de educação básica de duas cidades localizadas no Estado do Rio Grande do Sul/RS-Brasil. A seguir serão apresentados os resultados.

4. RESULTADOS

Quanto ao perfil dos entrevistados, do total de 100 entrevistados n= 83 eram do sexo feminino, restando, portanto, n=17 do sexo masculino, ou seja, há uma forte predominância de docentes do sexo feminino atuando na Rede Estadual de Educação Básica do estado do Rio Grande do Sul. Quanto ao estado civil a maioria dos participantes desta pesquisa são pessoas casadas com um percentual de 42,4 % seguidas de solteiras com 35,4 % dos entrevistados, tivemos ainda, 13,1 % de divorciados (as) e 9,1 % de viúvos (as).

Em relação a idade a maior parte, com 35% estavam na faixa de 40-49 anos, 26 % tinham entre 30-39 anos, 18 % estavam entre 50-59 anos, 8% tinham entre 25 – 29 anos, 7% tinham mais de 60 anos e apenas 6 % tinham menos de 25 anos. Considerando a escolaridade, 47 % possuíam especialização, 27 % nível superior completo, 16 % nível superior incompleto, 8 % mestrado e apenas 2 % tinham apenas 1º grau incompleto ou completo. Quando perguntados há quanto tempo atuavam como professores: 31% responderam que atuam há mais de 20 anos, 24 % entre 16-20 anos, 18% entre 6-10 anos, 13 % entre 11-15 anos, 8% entre 3-5 anos e 6 % entre 1-2 anos. Por fim os professores foram indagados sobre quantas escolas atuavam: 44 % responderam 2 escolas, 36 % 1 escola, 15 % 3 escolas, 5 % 4 escolas ou mais.

Saindo das questões de perfil e partindo para a análise das questões da escala likert, ou seja, específicas sobre satisfação no trabalho, foram analisadas as médias e desvio-padrão de cada uma das dimensões. Com isso, foi possível evidenciar que em cada uma das 5 dimensões houveram variáveis que obtiveram uma concordância maior entre os respondentes, elevando ou baixando significativamente assim o valor da média, chegando mais próximo ao número 1 ou de 5.

Para fazer a análise da Tabela 1, inicialmente foram agrupadas as cinco questões de cada dimensão em apenas um fator, ou seja, através desse procedimento, foram criadas cinco novas variáveis com as 5 questões de cada dimensão agrupadas em apenas uma. Com isso, foi possível perceber que a maior média de satisfação entre as cinco dimensões foi a satisfação com os colegas de trabalho, seguida de perto pela a satisfação com a chefia, indicando um clima favorável entre os colegas de trabalho. Já em relação a dimensão satisfação com os salários recebidos, foi a menor média de satisfação de todas as dimensões. Quanto as

promoções na carreira, foi a segunda menor média de satisfação, evidenciando que os professores não estão satisfeitos com a sua remuneração e ainda quanto as progressões na carreira.

Por fim, ainda no que se refere a tabela 1 é possível constatar que a média de satisfação com a natureza do próprio trabalho, ficou acima de 3 indicando que de certa forma os professores ainda gostam das tarefas que desempenham em seu cotidiano.

Siglas	Dimensões da Pesquisa	Média	Desvio Padrão
SC	Satisfação com colegas	3,76	0,81
SS	Satisfação com o Salário	1,46	0,56
SCH	Satisfação com a chefia	3,70	0,92
SN	Satisfação com a natureza do trabalho	3,39	0,88
SP	Satisfação com as promoções	1,75	0,92

Tabela 1 – Médias e Desvio Padrão das Dimensões da pesquisa

Segundo Hair Jr. et al. (2009), o teste t pode ser usado para testar uma hipótese que estabelece que as médias para as variáveis associadas com duas amostras ou grupos independentes serão iguais. O teste t avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorreram por acaso ou se houve diferença estatisticamente significativa. Como critério padrão, o nível de significância adotado neste estudo foi de 5% ($\text{sig} \leq 0,05$) e são apresentadas as variáveis que obtiveram diferenças significativas.

O cruzamento entre a variável Sexo com as 25 questões da escala likert (Tabela 2) resultou em apenas 2 combinações que apresentaram diferença estatística significativa: SP5 (sig. 0,038) e SS4 (sig. 0,031).

Var.	Afirmação	Sexo	Média	Σ	t	Sig
SP5	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	Fem.	1,53	0,91	-1,36	0,038
		Masc.	1,88	1,21	-1,12	
SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês	Fem.	1,44	0,66	1,24	0,031
		Masc.	1,23	0,43	1,63	

Tabela 2 – Influência do sexo dos respondentes na promoção da carreira de docente

Posteriormente foi realizada a análise fatorial das 25 questões referentes a satisfação no trabalho, também chamadas de comunalidades. Para realizar a análise dos presentes itens inicialmente se aplicou dois testes: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Bartlett.

Inicialmente no teste de KMO, obteve-se os valores para o KMO de 0,759 e para o teste de esfericidade de Bartlett de 0,000 (Sig.). Esses resultados indicam que a análise fatorial é satisfatória em razão de terem sido atendidos os critérios de valores maiores do que 0,5 para o KMO e menores do que 0,05 para o Bartlett. Dessa forma, foi medido o Alfa de Cronbach de cada fator. Tal procedimento apresentou resultados aceitáveis, pois para Hair et al. (2009) o Alpha de Cronbach em análise exploratória deve possuir um valor superior a 0,6.

A seguir, foi testada a associação entre os cinco fatores criados. Segundo Pestana e Gageiro (2008), o coeficiente de correlação R de Pearson é uma média de associação linear entre variáveis quantitativas, sendo que varia entre -1 e 1. Quando o coeficiente for igual a +1, significa que as duas variáveis têm uma correlação perfeita positiva, e, portanto, quando uma aumenta a outra também aumenta em média num valor proporcional. Quando o coeficiente for igual a -1, significa que há uma relação linear negativa perfeita entre elas. Um coeficiente igual a zero significa que não existe relação linear entre as variáveis. Porém, nota-se que pode haver outro tipo de relação que não seja linear. Por convenção em ciências exatas sugere-se que R menor que 0,2 indica uma associação linear muito baixa; entre 0,2 e 0,39 baixa; entre

0,4 e 0,69 moderada; entre 0,7 e 0,89 alta; e por último, entre 0,9 e 1 uma associação muito alta. Lógica semelhante se aplica para as correlações negativas (PESTANA E GAGEIRO, 2008).

	Satisfação com salário	Satisfação com chefe	Satisfação com trabalho	Satisfação com Promoções
Satisfação com colegas	-,023 (Muito baixa)	,338** (Baixa)	,215* (Baixa)	,136 (Muito baixa)
Satisfação com salário		,035 (Muito baixa)	,203* (Baixa)	,429** (Moderada)
Satisfação com chefe			,295** (Baixa)	,128 (Baixa)
Satisfação com trabalho				,299** (Baixa)
Satisfação com Promoções		,429** (Moderada)		

Tabela 3 – Correlações entre as dimensões de satisfação

Na tabela 3 observa-se que o grau de associação entre os fatores varia de baixo até moderado. Quase todas as associações se mostraram positivas, com exceção da associação entre satisfação com salário e colegas. Em suma, nenhuma das associações apresentou grau de associação, alto e muito alto.

Como demonstrado na tabela 4, foi realizado o teste de variância (Anova) que é utilizado para determinar se as amostras de dois ou mais grupos diferem significativamente (HAIR, et. al., 2009). Este teste foi aplicado para verificar se houve diferença nas médias das variáveis segundo o tempo de serviço.

Var	Afirmações				Teste F	
		Tempo de Docência	Média	Desvio	Valor	Sig
SC5	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3	3,88	0,83	2,38	0,044
		2	2,37	1,18		
SS3	Com o meu salário comparado ao custo de vida	1	1,66	1,121	2,91	0,017
		6	1,12	0,34		
SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês	5	1,70	0,69	2,79	0,021
		6	1,12	0,42		
SS5	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	2	1,87	0,99	2,34	0,048
		6	1,19	0,40		
SCH1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	6	3,87	0,18	2,70	0,025
		2	2,62	0,37		

Legenda: 1- De 1 a 2 anos 2- De 3 a 5 anos 3- De 6 a 10 anos 4- De 11 a 15 anos 5- De 16 a 20 anos 6 – Há mais de 20 anos.

Tabela 4 – Teste Anova segundo tempo de serviço como docente.

Com esse teste de comparação de médias é possível afirmar que nas variáveis referentes a salários, conforme o professor tem mais tempo de serviço sua visão sobre a satisfação com salário tende a piorar. Já para a variável chefia, ocorre de forma inversamente proporcional as variáveis de salário, ou seja, para a variável chefia com o passar dos anos aumentou o otimismo. Foi realizado também o teste ANOVA, para comparar o grau de escolaridade com todos os itens da escala likert e obtiveram-se os seguintes resultados conforme a tabela 5.

Var	Afirmações				Teste F	
		Grau de escolaridade	Média	Desvio	Valor	Sig
SS5	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 ° grau inc./compl. Mestrado	3,00 1,12	1,41 0,35	6,17	0,000
SCH1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	Espec. Sup. Inc.	3,65 2,43	0,98 1,15	4,53	0,002
SCH3	Com o entendimento entre eu e meu chefe	Espec. Sup. Inc.	4,06 3,12	1,14 0,81	2,93	0,025
SCH4	Com a maneira como meu chefe me trata	Espec. Sup. Inc.	4,17 3,25	0,81 1,52	2,50	0,047
SN3	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	Sup. Comp. 1 ° grau inc./compl.	3,77 1,50	0,97 0,70	2,71	0,034

Tabela 5 – Influência da escolaridade

As variáveis que demonstraram diferença significativa de média conforme a tabela 5 são: SS5; SCH1; SCH3; SCH4; e SN3. Com relação a variável SS5 da dimensão salário é possível constatar que as pessoas que possuíam mestrado se sentem mais insatisfeitas do que aquelas que tinham apenas o 1 ° grau completo ou incompleto. Sobre as variáveis referentes a avaliação da chefia as pessoas que têm maior grau de escolaridade se mostraram de maneira geral mais satisfeitas com suas chefias. Quanto a variável SN3 as pessoas com o curso superior completo se mostraram mais satisfeitas quanto a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que fazem.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atingindo o objetivo dessa pesquisa que foi analisar a satisfação no trabalho dos professores estaduais de duas cidades no Rio Grande do Sul, na maioria, os participantes são mulheres, casadas, com idade entre 40-49 anos. A maior parcela possui nível superior com especialização e atuam há pelo menos 20 anos como professor. Uma boa explicação para a hegemonia desse perfil encontrado, é segundo Costa (2004) se deve ao fato de “às professoras reserva-se atributos como paciência, dedicação, compreensão, afeto e aconchego.” ou seja, as escolas ainda trazem consigo um lado materno muito forte, conforme a mesma autora: os homens seriam, por natureza, dotados de maior capacidade de controle de suas emoções.” e é nesse sentido que faz com que tenhamos uma identidade feminina muito forte na profissão dos docentes, principalmente no ensino fundamental. De fato, nessa fase da vida, além dos cuidados da família, há necessidade de muito carinho por parte dos educadores.

Constatou-se ainda que, a dimensão satisfação com os colegas de trabalho obteve índices bem altos de satisfação, esse clima agradável entre os colegas de trabalho foi possível ser confirmado in lócus, em uma das escolas visitadas, por exemplo, foi possível verificar uma relação de carinho e amizade entre os colegas, que se cumprimentavam com “abraços” e

“beijos” ao chegarem ao trabalho, muitas vezes dando a impressão de um clima familiar no local.

Quanto aos salários recebidos pelos professores e as oportunidades de promoção na carreira, o clima de insatisfação era notório até pelo semblante dos respondentes, que mudavam sua fisionomia ao responderem as questões referentes a essas duas dimensões. Em relação aos chefes, a maioria dos respondentes se mostrou satisfeitos e isso se deve também ao bom clima de trabalho percebido nas escolas.

Das cinco dimensões estudadas, as dimensões: colegas de trabalho e chefias apresentaram um grau de satisfação bem elevado para a maioria dos entrevistados. Já para as dimensões: salários, promoções na carreira e o próprio trabalho os índices de satisfação foram baixíssimos, demonstrando uma enorme insatisfação entre a maior parte dos respondentes desta pesquisa.

Muito embora o trabalho docente ainda ofereça oportunidades para que os professores estruturam a vida profissional de acordo com os seus desejos e situações, ele ainda impõe alguns constrangimentos. A experiência no trabalho é, em boa parte, função dos fatores econômicos e estruturais que têm determinado a distribuição das recompensas aos professores. Ninguém poderia advogar que as escolas deveriam estar repletas de professores plenamente satisfeitos, pois então o sistema educacional se atrofiaria. Contudo, estamos muito longe dessa situação e há muito ainda a ser feito para eliminar algumas fontes de insatisfação que muitas vezes contribuem para dificultar o trabalho do professor.

Em suma, os autores apresentam algumas limitações desta pesquisa. Quanto às limitações metodológicas incluem-se a amostragem, análises estatísticas, entre outras. Da estratégia de coleta de dados decorre a impossibilidade de generalizar os resultados para outros estados do Brasil. Assim fica a sugestão de pesquisas futuras que podem ser realizadas incluindo outros estados para comparar os resultados. Finalmente, ao utilizar o nível de significância estatística, reconhece-se a probabilidade de 5% de chance de cometer algum erro. Ou seja, conforme a metodologia utilizada, os resultados apresentam 95 % de confiabilidade.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROYO, M. C. **Ofício de mestre: imagens e auto-imagens**. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

BRASIL. MEC. Parâmetros Curriculares Nacionais. Brasília: MEC/SEF, 1997a., 10 volumes.

CAPISTRANO, Daniel; CIROTTO, Ana Carolina. **O que Torna o Professor Brasileiro Satisfeito com Sua Profissão?** Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 22, 2014, pp. 1-16.

COSTA, Marisa Vorraber. **Mídia, magistério e política cultural**. In: COSTA, Marisa Vorraber; VEIGA-NETO, Alfredo (orgs.). Estudos culturais em educação: mídia, arquitetura, brinquedo, biologia, literatura, cinema. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

FIORELLI, José. Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DEMO, G. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. Revista de Administração Mackenzie, v.11, n.5, p.55-81, 2010.

MORIN, E. M. & AUBÉ, C. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo; Pioneira Thomson Learning, 2004.

OLIVEIRA, Milton. **Energia emocional: base para gerência eficaz**. São Paulo: Makron Books, 1997.

PARÂMETROS CURRICULARES NACIONAIS: Ensino Médio. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. Brasília, 1999. ZAGURY, Tânia. Fala mestre. In: NOVA ESCOLA, nº 192, p.20-22, maio, 2006.

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia-USP*, v.1, n.2, p.127-140. 1990.

PERIE, M., & BAKER, D. P. (1997). **Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation**. Statistical Analysis Report.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo, 11 ed.; Pearson Prentice Hall, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas Organizações*. 4. ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 12. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010.

WAGNER, J. A III; Hollenbeck, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**, São Paulo. Editora Saraiva, 2000.

WAGNER III, Jonh A; Hollenbeck. jonh R. **Comportamento organizacional**; Tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Laura Zaccarelli. São Paulo: Saraiva, 1999.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. v. 5, n. 1, p. 84-94, 2000.