



SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE UNIDOCENTES DO MUNICÍPIO DE ALEGRETE-RS

Rodrigo de Azambuja Guterres – URCAMP/PUCRS

Bettina Steren Santos – PUCRS

Resumo:

Os problemas que afligem a profissão docente não são algo novo, nem original, acham-se ligados à própria origem, ao desenvolvimento histórico e à valorização social dessa profissão. A presente pesquisa teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação unidocente das séries iniciais da rede pública municipal de Alegrete – RS. O presente estudo caracterizou-se por ser uma pesquisa de campo, de caráter descritivo quantitativo. A amostra deste estudo foi composta por 106 professores unidocentes das séries iniciais do município de Alegrete – RS. Para a coleta dos dados foi utilizado o questionário construído por Santos (2011). Observando os dados em relação ao perfil dos unidocentes, percebe-se o predomínio do gênero feminino na atuação em séries iniciais, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional. Os resultados indicam que a maioria dos participantes do estudo está satisfeito com a profissão escolhida, sentem-se seguros com seu trabalho no cotidiano e importam-se com o reconhecimento dos colegas. Os unidocentes se dizem satisfeitos em geral, principalmente em relação a carga-horária e a autonomia e independência.

Palavras-chave: Educação Física. Séries Iniciais. Bem-Estar.

INTRODUÇÃO

Os problemas que afligem a profissão docente não são algo novo, nem original, acham-se ligados à própria origem, ao desenvolvimento histórico e à valorização social dessa profissão. O que mais impressiona é o contínuo acirramento da problemática em quase todo o mundo e que, como o tecido social, a docência é desgastada ante as insatisfações grandemente justificadas dos professores, os descontentamentos dos alunos, a improdutividade do conhecimento (denominada *má qualidade* do ensino) e a desconfiança no aproveitamento social, além de elementos ligados à aprendizagem e suas perturbações (SANTOS, STOBÄUS e MOSQUERA, 2007).

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 conceituação do mal/bem estar encontra-se presente em algumas obras. Para Jesus (2007), os professores são os profissionais que possuem mal-estar mais elevado. Este se conceitua a partir da realidade apresentada, como: a insatisfação profissional, o stress, o absentismo, o baixo empenho profissional, o desejo de abandono da profissão docente e, em estados mais graves, a depressão. Além disso, o autor aponta estratégias para superar o mal-estar e construir um bem-estar.

Ele sugere, inicialmente, que a pessoa necessita reconhecer a existência do mal-estar em si, compreendendo os sintomas e identificando os fatores que contribuem para tal situação, e, por fim, desenvolver programas personalizados para a sua redução. Mal-estar segundo Esteve (1984, 1994, 1999) se refere aos efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor, como resultado das condições psicológicas e sociais que se exercem na docência e que concorrem para ela.

Com base na problemática apresentada este trabalho teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação das unidocentes das séries iniciais da rede pública municipal de Alegrete – RS, bem como descrever os níveis de motivação unidocentes a partir do grau de concordância referente à sua prática profissional e identificar o grau de satisfação das unidocentes em relação ao seu trabalho.

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 conseqüências preocupantes.

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 pessoalmente 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).

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 a 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.

O tema Motivação ultimamente vem sendo foco de inúmeras investigações científicas, e nesse sentido, sua conceituação única tem se tornado uma dificuldade. A origem etimológica tem origem no verbo *movere* que, em latim, significa pôr-se em movimento ou ainda, mover-se.

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.

Segundo Ramos e Spgon (2005), a motivação engloba motivos intrínsecos e extrínsecos 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 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.

É fato que a desmotivação docente afeta negativamente o professor tanto profissionalmente quanto em suas relações interpessoais. Tomando como base esse entendimento, afirma-se que, se o professor está desmotivado, o rendimento e a qualidade do seu trabalho tendem a diminuir, causando a queda da produtividade e, conseqüentemente, a fragilidade na aprendizagem do aluno (JESUS, 2004).

O ciclo motivacional pode ser resolvido com a satisfação, frustração ou compensação da necessidade. Assim, o primeiro ponto a ser verificado é se o professor unidocente tem as mínimas condições de atender suas necessidades básicas, como o conforto físico, horários adequados, tempo de descanso. Além disso, é preciso verificar como se encontra o orgulho e o reconhecimento desse profissional pelos colegas e pela sociedade (MARCHESI, 2008).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação unidocente das séries iniciais da rede pública municipal de Alegrete – RS. Foram elaborados os procedimentos metodológicos, o qual se pautou predominantemente pelo método quantitativo. A população alvo deste estudo foi composta por professores unidocentes das séries iniciais do município de Alegrete – RS. A amostra caracterizou-se como sendo intencional e de conveniência. Foi composta por 106 professores de ambos os sexos, unidocentes das séries iniciais da rede pública municipal da cidade de Alegrete – RS.

A verificação foi por meio do questionário *Níveis de Satisfação e Motivação de Docentes*, construído por Santos (2011), em fase de validação, no próprio ambiente de trabalho dos professores que fizeram parte da amostra. Este instrumento de coleta de dados é dividido em duas esferas. A primeira envolve 35 questões referentes ao grau de concordância referente á sua prática profissional. O grau de concordância varia em uma escala que envolve: 1-discordo totalmente, 2-discordo, 3-indiferente, 4-concordo e 5-concordo totalmente. Destas questões foram extraídas apenas 06 por se adequarem de forma específica ao propósito da pesquisa. A segunda esfera analisa o grau de satisfação em relação ao trabalho docente com

um total de 21 questões. A escala divide-se em: 1-muito insatisfeito, 2-insatisfeito, 3-indiferente, 4-satisfeito e 5-muito satisfeito. Para atender a especificidade foi definida 05 questões para análise.

A matriz de dados foi importada ao Pacote Estatístico SPSS (*Statistical Packet for Social Science*), versão 17.0, programa através do qual foram realizados todos os procedimentos de análise. Nesse programa, as variáveis foram nomeadas e classificadas, de acordo com a natureza dos dados. A análise estatística utilizada foi a estatística descritiva.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

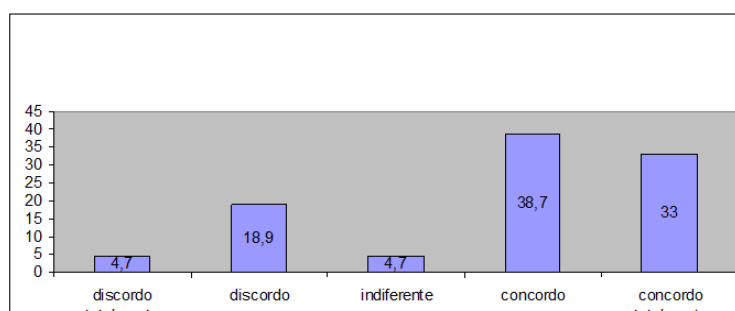
Este trabalho possibilitou obter inúmeros resultados no que se refere a satisfação, motivação e mal-estar unidocente, bem como o perfil de professores unidocentes da cidade de Alegrete-RS. Entre os 106 unidocentes que responderam o questionário, a maioria estava na faixa etária entre 41 a 50 anos (37,7%) e eram do gênero feminino (87,7%). Mais da metade da amostra possui formação em magistério ou pedagogia. O nível de qualificação docente foi satisfatório apresentando 62,3% de professores com ensino superior e mais de 40% com especialização. Verificou-se que, em relação ao tempo de trabalho, predominou 15 anos na profissão com 56,6%.

Observando os dados em relação ao perfil dos unidocentes, percebe-se o predomínio do gênero feminino na atuação em séries iniciais, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional.

GRAU DE CONCORDÂNCIA EM RELAÇÃO A PRÁTICA PROFISSIONAL

Os resultados provêm da percepção da totalidade dos unidocentes participantes (n= 106), os quais responderam o instrumento denominado *Níveis de Satisfação e Motivação de Docentes* (SANTOS, 2011). Inicialmente será apresentada a seção primeira do instrumento, a partir da escolha de seis (06) perguntas que envolve o grau de concordância em relação a prática profissional dos docentes.

Gráfico 1 - Para mim é mais importante poder trabalhar naquilo que me interessa do que ganhar muito dinheiro



Fonte: O autor (2011)

Observa-se que no Gráfico 1, a maioria das respostas estão na dimensão entre concordo e concordo totalmente (71,7%) com a afirmativa da pergunta. O sentido da atividade de trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social. (PEDRO; PEIXOTO, 2006).

Os sujeitos da pesquisa expressam que um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz. O sentido de satisfação no trabalho está relacionado à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho. Além disso, o trabalho faz sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade no trabalho executado. (MORIN, 2007)

Para Deci e Ryan (1985) apud Schmitt (2011) a motivação intrínseca corresponde ao comportamento tipicamente autodeterminado, no qual o interesse por uma atividade está pautado pela livre escolha, pela espontaneidade e pela curiosidade. O empenho dedicado para a realização de uma atividade não está vinculado com as contingências externas e com recompensas, mas sim, com as características inerentes à própria atividade.

A autonomia pela escolha da profissão irá trazer o prazer em desenvolvê-la e será fonte de satisfação, e a autodeterminação irá contribuir para a qualidade em desenvolver seu trabalho bem como o compromisso em servir de exemplo para outros.

Mesmo que o dinheiro ganho como fruto do trabalho é associado à perspectiva de autonomia e independência do docente, esse fator ficou nítido que não interfere na satisfação dos entrevistados.

No gráfico 2, destaca-se a atitude positiva dos docentes de séries iniciais. Dos entrevistados, 72,7% responderam que não sentem envergonhados ou constrangidos de cometer erros na sua prática docente, bem como de deixar de realizar suas atividades por desconhecimento.

Para Lewis (1993), a culpa é um estado emocional que ocorre quando o indivíduo avalia negativamente seu comportamento, já a vergonha não é produzida por nenhum evento específico, mas pela interpretação que o indivíduo faz de uma situação, e por isso, uma vez que o sujeito sente vergonha, não é possível reverter o sentimento.

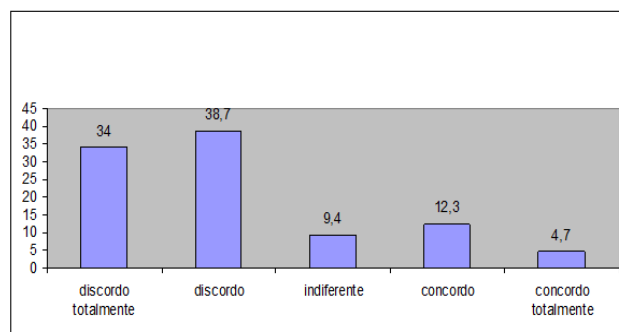
Essas respostas estão relacionadas a imagem que os outros percebem em relação a minha pessoa, para Ryan e Deci (2000) apud Schmitt (2011) o comportamento autodeterminado necessita do atendimento de três características, as quais são definidas como “necessidades psicológicas inatas”: as necessidades de “autonomia” (*autonomy*), “competência” (*competence*) e “pertencimento” (*relatedness*).

A necessidade de autonomia é entendida como o exercício da livre vontade, da eleição e condução dos comportamentos, sem muita regulação ou controle externo. Com essa necessidade, o sujeito experimenta o próprio comportamento, sendo este iniciado e continuado à partir de suas próprias escolhas, o que fica evidenciado conforme o gráfico 1.

A necessidade de competência reside em nutrir percepções de eficácia pessoal através de experiências que conduzam à determinados objetivos. Para a teoria, as pessoas são propensas a se envolverem em atividades que se adaptam às suas habilidades e níveis atuais de conhecimento, mantendo dessa forma, a necessidade de se perceber eficaz nas interações sociais.

Já a necessidade de pertencimento refere-se ao estabelecimento de relações interpessoais significativas em contextos específicos, gerando percepção de integração, participação e apoio a um determinado grupo. (RYAN e DECI, 2000 apud SCHIMITT, 2011)

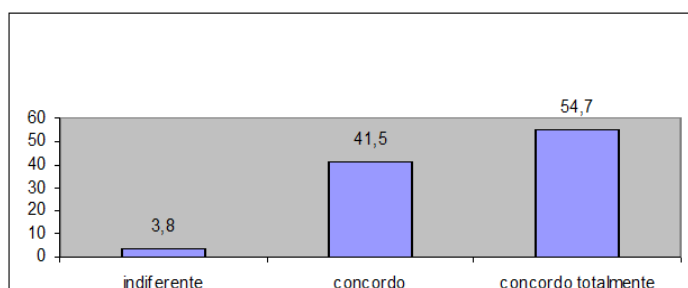
Gráfico 2 - Se não sei como fazer alguma coisa, não a faço por medo de me sentir envergonhado



Fonte: O autor (2011)

Com relação ao gráfico abaixo (gráfico 3) pode-se observar que quase a totalidade dos unidocentes, ou seja, 91,5%, responderam que concordam ou concordam totalmente com a satisfação no trabalho no que se refere a auto-aprendizagem.

Gráfico 3 - Sinto-me motivado quando sou reconhecido pelos meus colegas e pela instituição na qual trabalho



Fonte: O autor (2011)

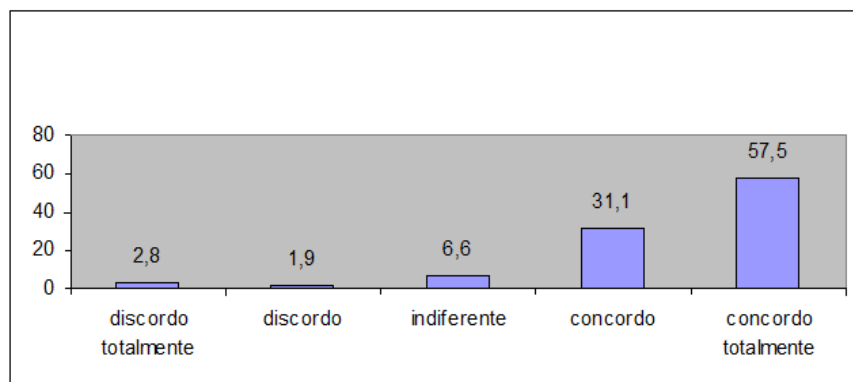
Para Ferreira (2009) trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, entrelaça cognição e sentimento. O trabalho é um modo privilegiado de deixar a marca pessoal naquilo que se faz com zelo, arte e afeição.

Mas esse investimento psicológico só assume significado pessoal pleno quando vem acompanhado do reconhecimento socioprofissional. Quando somos valorizados pelos colegas e pela instituição na qual estamos realizando nossas atividades profissionais, a motivação em realizar o melhor trabalho possível é natural.

Observa-se que no gráfico 4 é apresentado a importância da família na formação profissional das unidocentes, onde constata-se que, 88,6% dizem concordar ou concordar totalmente com a afirmativa. Esse percentual alto explica-se devido a família, sem dúvida, desempenhar um papel importantíssimo na definição pela profissão, bem como no apoio no desenvolvimento desta.

Segundo Bohoslavsky (1987), Lucchiari (1993) e Bock e Aguiar (1995), a família desempenha um papel fundamental no processo de escolha e de uma profissão. Esse papel vai desde o apoio à participação dos familiares na formação global até o desenvolvimento de suas histórias de vida.

Gráfico 4 - Reconheço que minha família desempenhou um papel importante na minha formação profissional como docente



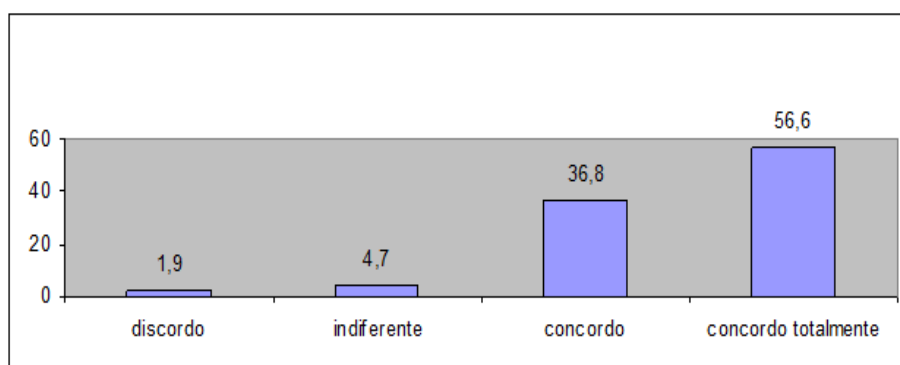
Fonte: O autor (2011)

Em relação ao gráfico 5, pode-se constatar que a grande maioria (93,4%) considera que os exemplos de bons professores ajudaram na construção de suas práticas docentes. Sabe-se que bons professores desenvolvem em seus alunos a capacidade de gerenciar os pensamentos, administrar as emoções, ser líder de si mesmo, trabalhar perdas e frustrações e superar conflitos. Bons professores têm uma boa cultura acadêmica e transmitem com segurança e eloquência as informações em sala de aula.

Para Jesus (2008) o professor na sala de aula é um líder, pois procura influenciar os seus alunos para que estes se interessem pelas aulas, estejam atentos, participem, apresentem comportamentos adequados e obtenham bons resultados escolares. Neste contexto, importa analisar que fatores podem permitir aos professores influenciar os seus alunos ou, no mesmo sentido, o que é que leva os alunos a deixarem-se influenciar pelo professor.

A importância de professores de qualidade pode ser examinada pela recente produção na área de educação sobre a vida profissional de professores, geralmente por meio de relatos. Diversos estudos mostram que relatos de vida profissional de docentes eram pouco considerados na teoria pedagógica, pois seriam não-científicos e obstáculos diante das inovações impostas pela ciência ou pela sedução da técnica. (CASTANHO e CASTANHO, 2001).

Gráfico 5 - Os exemplos de bons professores me ajudaram na minha prática docente



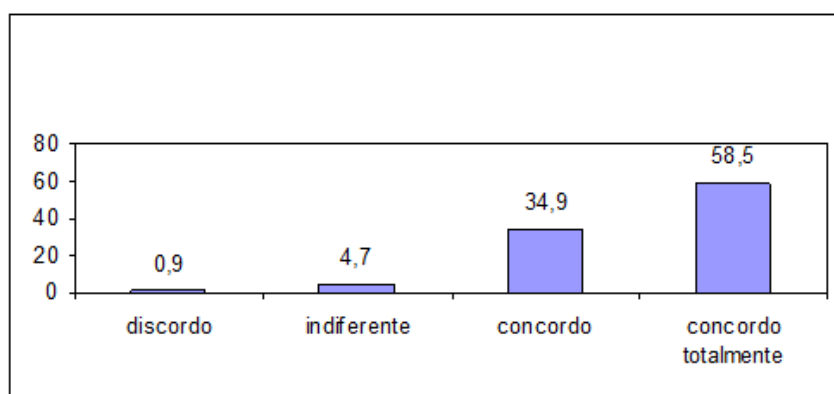
Fonte: O autor (2011)

Já o gráfico 6 demonstra o grau de satisfação em relação ao ato ensinar onde apresenta 93,4% dos docentes nos itens concordo e concordo totalmente. Segundo Nogueira (2000) para que uma pessoa possa ser feliz no seu trabalho, são necessários três aspectos: deve estar adaptada ao seu trabalho, não deve ter trabalho demais e deve ter a percepção de sucesso no seu trabalho.

Muitos estudos têm sido realizados nas últimas décadas sobre a satisfação no trabalho. Estudos realizados com professores têm-se encontrado um percentual bastante alto de docentes satisfeitos com sua profissão (de 80% a 90%). Em um estudo realizado nos Estados Unidos com 2223 professores do ensino secundário, registrou-se um nível de satisfação geral em relação a profissão docente, contrariando assim, uma visão negativa e pessimista que tem marcado a abordagem da profissão docente.

Para Jesus (1996) os incentivos intrínsecos à atividade docente, nomeada entre os que decorrem do processo ensino e de aprendizagem, ou seja, do ato de ensinar e aprender, como fatores de maior peso na determinação da satisfação docente.

Gráfico 6 - Considero que o ato de ensinar me satisfaz pessoalmente



Fonte: O autor (2011)

Ao analisar as respostas sobre o grau de concordância em relação à prática profissional, ficam evidenciados os níveis de satisfação dos unidocentes em relação ao seu trabalho, onde o ato de ensinar e trabalhar com satisfação tem forte influência da família e dos bons exemplos de professores durante a sua formação profissional.

Ainda, os unidocentes se satisfazem com o reconhecimento e as valorizações profissionais, e nesse sentido, não se sentem envergonhados ou constrangidos em realizarem atividades que não dominam completamente, como por exemplo, as aulas de recreação ministradas em suas cargas-horárias.

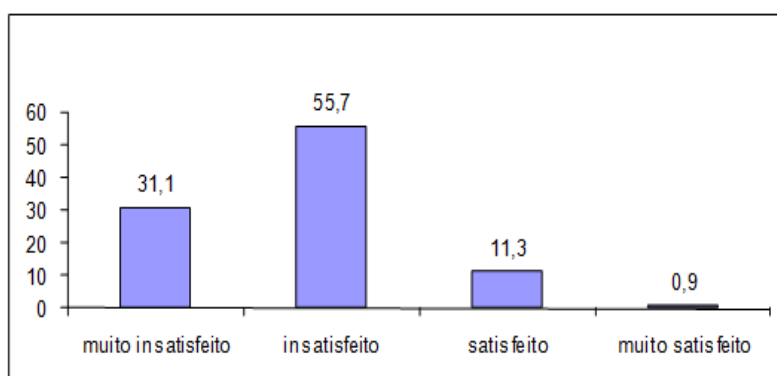
SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Serão apresentados nesta seção, os resultados referentes ao nível de satisfação em relação ao trabalho. Após a aplicação do questionário sobre Níveis de Satisfação e Motivação

de Docentes (SANTOS, 2011), extraíram-se cinco perguntas nas quais se adequaram ao estudo.

No gráfico 7, percebe-se em destaque um dos fatores de maior insatisfação docente, o salário, que aparece com 86,8 % de docentes Muito Insatisfeitos e Insatisfeitos. Para Locke (1976), além do valor real do dinheiro, este representa simbolicamente uma medida de competência no mercado de trabalho, em que mesmo quando justo, não é motivo de satisfação para as pessoas, a menos que seja suficiente para suprir suas despesas.

Gráfico 7 – Salário



Fonte: O autor (2011)

As questões salariais colocam-se com grande acuidade na atividade docente, já que as remunerações dos professores são comparativamente mais baixa do que outras profissões, para as quais são necessárias as mesmas habilitações acadêmicas, ou mesmo face aquelas que não exigem certificados acadêmicos. (ESTEVE, 1995).

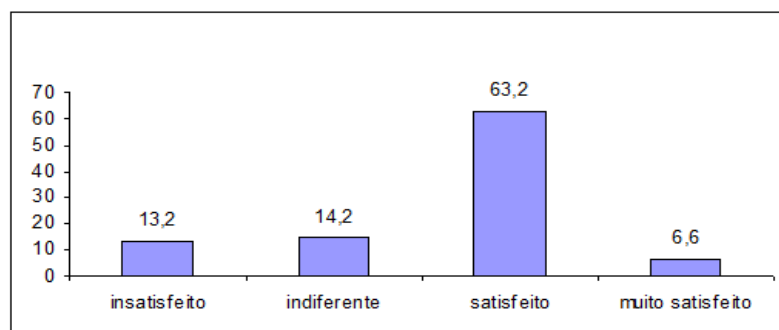
Em relação à remuneração, ela parece ser uma das conseqüências ou causas da falta de motivação de muitos professores da área. A má remuneração salarial, além de causar desmotivação, dificulta muito à concretização da vontade de buscar novos conhecimentos, como comprar livros, fazer cursos, manter-se atualizado e até mesmo comprar jornais. Como fazê-lo sem recursos financeiros? O professor fica na esperança de que a escola, ou o governo auxiliem na realização destas vontades e necessidades. Mas as políticas governamentais nem sempre oportunizam ou estimulam o professor a formação, pois recuperar anos de atraso nesta área não se recupera rapidamente.

Os Unidocentes das Séries Iniciais da Rede Pública do Município de Alegrete-RS declararam, em sua maioria, muito insatisfeito com o salário. Este fato é confirmado pelos estudos de Alves (1997) que apontam que o salário é um dos aspectos causadores da insatisfação docente.

Este quadro de insatisfação salarial dos professores nos leva a inferir que haverá interferência na qualidade das aulas dos mesmos. Nesse sentido (RAMOS; SPGOLON, 2005) fazem o seguinte questionamento: como o professor com um salário baixo irá proporcionar ao seu aluno um ensino atualizado, diversificado e de qualidade, se com o salário que ganha, mal consegue sobreviver? Salienta ainda que alguns tenham vontade de fazer cursos de especialização, de pós-graduação, enfim progredir profissionalmente, mas não possuem condições financeiras. Isto de certa forma faz com que o professor se sinta minimizado em relação às demais profissões.

Esta situação de insatisfação salarial dos professores também é um aspecto propulsor da geração de “mal-estar docente”. Segundo Feil (1995) a manifestação de descontentamento salarial do professor provoca um sentimento de mal-estar profissional determinando um fechamento à mudança e às possibilidades de inovações, gerando a alienação e frustração, o que logicamente interfere na qualidade do ensino. Por conta disso, acreditamos muito na melhoria das suas condições para o seu trabalho, tentando desencadear um processo de bem-estar, que refletirá numa melhoria na qualidade de seu ensino.

Gráfico 8 - Carga Pedagógica



Fonte: O autor (2011)

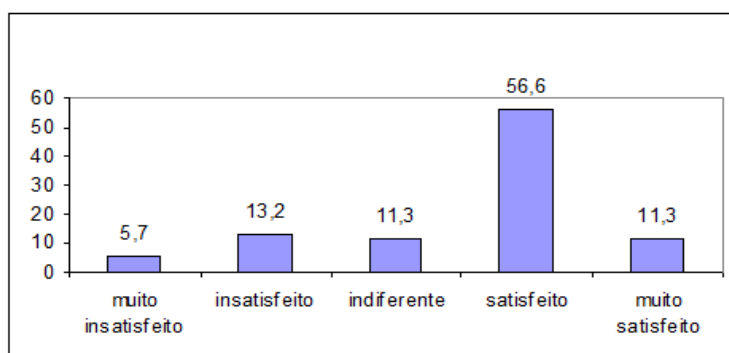
Verifica-se acima (Gráfico 8) que os níveis de satisfação com relação à carga pedagógica encontra-se em 63,2% como satisfeito. As condições temporais de trabalho docente têm suscitado um interesse de um grande número de legisladores, cada vez mais preocupados em delimitar e regular a duração dos períodos de trabalho, os quais apresentam segurança na saúde e qualidade de vida dos docentes. O esforço físico e mental dos professores é de extrema sensibilidade, e a fadiga mental ou física tende a desencadear inúmeros processos como aborrecimento, cansaço e diminuição da boa disposição.

No que refere ao trabalho docente, sabe-se do alto risco dessa profissão, pela possibilidade de apresentar esgotamento físico e mental, face as condições atuais de trabalho. (ESTEVE, 1994; GARCIA, 2008). A característica principal dos professores unidocentes é a permanência no mesmo ambiente de trabalho, bem como a convivência permanente com os mesmos alunos, fatores que tendem a um desgaste natural das relações.

Ressalta-se que segundo as informações em relação ao perfil dos unidocentes, a ampla maioria dos professores das séries iniciais é do gênero feminino, onde na maioria das vezes após sua jornada de trabalho, ainda necessitam cuidar dos filhos e organizar seus lares, atividades que contribuem para o acúmulo de desgaste físico e psicológico, bem como ocupam o tempo que poderia utilizar para organizar e planejar suas atividades profissionais com mais qualidade.

Podemos verificar que os docentes estão aparentemente satisfeitos com a Autonomia e Independência alcançada. Sendo 56,6% dizem estar satisfeitos e 11,3% muito satisfeitos. (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Autonomia e Independência



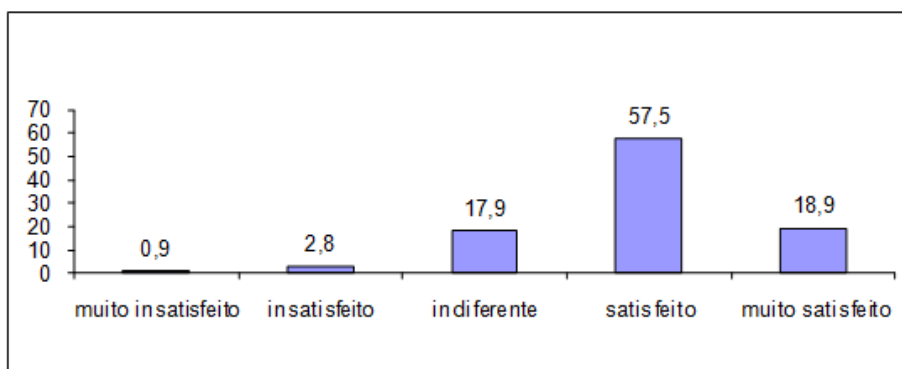
Fonte: O autor (2011)

É na submissão do professor à imposição e orientações das instâncias superiores, por ele reconhecidas como pouco acertadas, por vezes, que a insatisfação surge, experimentando a amarga contingência da sua autonomia e o desencanto das suas aspirações e sonhos iniciais perante uma realidade superiormente conduzida. Nesse sentido, Alves (1997), refere nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros.

Nesse sentido o professor poderá sentir-se continuamente ultrapassado e desvalorizado e como resultado, poderá desenvolver a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho da mesma. Embora se reconheça que a profissão docente possua

um grau elevado de estresse e de carga de trabalho, um fator determinando para uma boa satisfação em sua ação docente dá-se ao fato da autonomia e flexibilidade na organização de sua carga horária de trabalho, facilitando dessa forma a compatibilização com atividades extras profissionais e até mesmo outros empregos.

Gráfico 10 - Apreciação e reconhecimento dos outros pelo meu trabalho



Fonte: O autor (2011)

Perante os resultados do gráfico acima (Gráfico 10) comprova-se que 57,5% dos professores estão tendo reconhecimento pelo seu trabalho desenvolvidos e isso os deixa satisfeitos e 18,9% muito satisfeitos.

Nada mais justo que o professor que desempenhe com sucesso o seu papel como educador, que obtenha resultados satisfatórios com seus alunos receba um reconhecimento de seus colegas e da sociedade. Críticas contribuem para que o trabalho seja melhorado onde está precisando, mas um bom elogio também é bem vindo quando merecido, tornando o professor mais motivado e satisfeito na sua profissão.

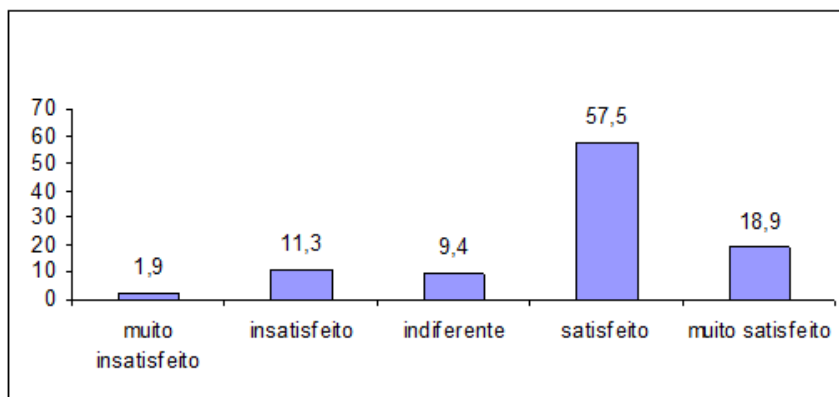
Diversos fatores tem sido apontados para justificar a diminuição do prestígio da profissão docente, e, como tal, o reconhecimento. Nomeadamente a obrigatoriedade escolar, a massificação do ensino, o impacto das novas tecnologias da informação, a desvalorização do saber escolar, o elevado número de professores e a baixa qualidade da formação acadêmica deles (ESTEVE,1984; NÓVOA, 1995).

Para Locke (1976), o desejo de reconhecimento está nitidamente relacionada com a satisfação da necessidade da auto-estima. Também outros estudos (CHAPMAN e HUTCHESON, 1982) apoia a importância do reconhecimento na atividade docente, constatando-se que os indivíduos que deixaram a docência atribuíram maior importância a

autonomia e ao salário superior, enquanto os que permaneciam valorizavam mais o reconhecimento, sobretudo, das chefias e colegas.

Sabe-se que as pressões sociais desenvolvem no indivíduo a necessidade de se mostrar, de acordo com os outros pensam e esperam de si, também os professores apreciam a obtenção da atenção, aprovação e prestígio, por parte, sobretudo, daqueles com quem interagem mais diretamente.

Gráfico 11 - Satisfação Geral



Fonte: O autor (2011)

Neste gráfico acima podemos constatar que a satisfação geral dos docentes esta em um nível bem satisfatório, apresentando 76,4% das respostas entre satisfeito e muito satisfeito. A relevância e o interesse acerca da satisfação profissional surgem pelo fato de estarem associados a ela variáveis tão importantes como o bem-estar mental, a motivação, o envolvimento, o desenvolvimento, o empenho, o sucesso e a realização profissional dos sujeitos (JESUS, 1992).

Os níveis de satisfação no trabalho docente vêm diminuindo ao longo dos anos, como mostram vários estudos de Cordeiro-Alves (1991). Esse fator vem desencadeando situações de mal-estar nos professores com mais freqüência do que no passado, ocorrendo com maior intensidade na classe docente do que em outros grupos profissionais, o que traduz a atualidade e a gravidade desta problemática.

O trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz. O sentido de satisfação no trabalho está relacionado à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho. Além disso, o trabalho faz sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade no trabalho executado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS, REFLEXÕES E PERSPECTIVAS

Inúmeras foram às descobertas proporcionadas por este estudo, e que pretende impulsionar a abertura de novos caminhos no aprimoramento e redimensionamento de discussões sobre a temática de mal-estar e bem-estar, bem como incentivar reflexões que pretendem provocar novos questionamentos a respeito da realidade do cotidiano dos professores.

O estudo possibilitou identificar importantes aspectos do perfil de unidoctes da rede municipal de Alegrete-Rs, a partir de uma amostra significativa dos professores. Este perfil traçou características que evidenciou o predomínio do gênero feminino na atuação em séries iniciais, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional.

Em relação aos níveis de satisfação e motivação das unidoctes das séries iniciais da rede pública municipal de Alegrete – RS pôde-se constatar que a satisfação com a profissão é predominante. Em vários aspectos como reconhecimento dos colegas, carga-horária trabalhada, autonomia nas aulas e independência no processo diário são fatores que sobressaíram no estudo. A motivação é destacada na participação da família na escolha da profissão bem como o exemplo de bons professores que interferiram na escolha e na definição da atuação profissional.

A afetividade é o fator mais destacado como ponto positivo da atuação unidoctes em relação aos outros profissionais de educação que atuam em outros níveis de ensino e ressalta isso como ferramenta no processo de ensino e de aprendizagem. As unidoctes evidenciam que a proximidade com o aluno é um fator positivo no estímulo a aprendizagem bem como no diagnóstico de problemas cognitivos.

Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas que sirva como referência para outros estudos e que contribua para melhorar a prática docente em todas as suas esferas.

REFERÊNCIAS

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.

BOCK, A. M.; AGUIAR, W. M. Por uma prática promotora de saúde em orientação vocacional. In: BOCK, A. M. B et. al. **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. p. 9-22.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional: estratégia clínica**. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes. 1987.

CASTANHO, S.; CASTANHO, M. E. (Org.) **Temas e textos em metodologia do ensino superior**. Campinas : Papyrus, 2001-pp.153-162.)

CHAMPMAN, D. W.; HUTCHESON, S. M. Attrition teaching careers: a discriminant analysis. **American Educational Research Journal**, Thousand Oaks, CA, v. 19, n. 1, 1982.

CORDEIRO-ALVES, F. **Estudo da satisfação/ insatisfação dos professores efectivos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, 1991.

ESTEVE, J. M.; FRANCO, S.; VERA, J. **Los profesores ante el cambio social**. Barcelona: Anthropos, 1995.

ESTEVE, J. M.; **Profesores en conflicto**. Madrid: Narcea, 1984.

_____. **El malestar docente**. 3. ed. Barcelona: Paidós, 1994.

_____. **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.

FEIL, I. T. S. **A formação docente nas séries iniciais do primeiro grau: repensando a relação entre a construção do conhecimento por parte do professor e o modo como ensina**, 1995. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 1995.

FERREIRA, M. C. Reconhecimento no trabalho. **Jornal O Brasil Online**. 12 abr. 2009. Disponível em: <<http://jbonline.terra.com.br/leiajb/noticias>>. Acesso em: 10 maio 2010.

GARCIA, C. H. **Bienestar docente y pensamiento emocional**. Madri: Wolters Kluwer España, 2008.

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.

HARGRAVES, A.; FULLAN, M. **A escola como organização aprendente**: buscando uma educação de qualidade. Porto Alegre: Artmed, 2000.

JESUS, S. N. Expectativas de realização na profissão docente: construção da escala E.R.P. de Jesus. **Psychologica**, n7, 1992.

_____. **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.

_____. Pistas para o bem-estar dos professores. **Educação**, Porto Alegre, ano 24, n. 43, p. 123-132, 2001.

_____. **Psicologia da Educação**. Coimbra: Quarteto, 2004.

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

_____. Estratégias para motivar os alunos. **Educação**, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 21-29, jan./abr. 2008.

LEWIS, M. Self-conscious emotions: embarrassment, pride, shame and guilt. In: LEWIS, M; HAVILAND, J. (Ed.). **Handbook of emotions**. New York: The Guilford Press. 1993.

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.

LUCCHIARI, D. H. O que é orientação profissional? In: LUCCHIARI, D. H. (Org.). **Pensando e vivendo a orientação profissional**. São Paulo: Summus, 1993. p. 11-16.

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores**: competências, emoções e valores. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MORIN, E. O Trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, SC, v. 19, ed. especial 1, p. 47-56, 2007.

NOGUEIRA, J. M. **Eficácia pessoal e burnout em professores estagiários**. In: CONGRESSO HISPANO-PORTUGUES DE PSICOLOGIA, 1; 2000, Santiago de Compostela **Anais...** Santiago de Compostela: [s. l.], 2000.

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.
- SCHMITT, R. E. **Acadêmicos de educação física: perfil, motivações e o valor atribuído aos componentes formativos**. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- SILVEIRA, P. S. **A legitimidade da educação física em Jataí- Goiás**. Jataí, GO: 1999. Monografia (Graduação em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Goiás Campus Avançado de Jataí, Jataí, 1999.