



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE:
Uma análise com Professores dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental da
SEEDF**

GLENDAMAIARA SANTOS GOMES

BRASÍLIA
2021



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE

GLENDIA MAIARA SANTOS GOMES

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE:
Uma análise com Professores dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental da
SEEDF**

Trabalho Final de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia, à Comissão Examinadora da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, sob a orientação da professora Dra. Shirleide Pereira da Silva Cruz.

BRASÍLIA
2021

GLENDIA MAIARA SANTOS GOMES

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE:
Uma análise com Professores dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental da
SEEDF**

Trabalho Final de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia, à Comissão Examinadora da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, sob a orientação da professora Dra. Shirleide Pereira da Silva Cruz.

Comissão Examinadora:

Professora Doutora Shirleide Pereira da Silva Cruz (Orientadora)
Faculdade de educação (FE) – Universidade de Brasília (UnB)

Professora Doutora Ana Sheila Fernandes Costa (examinadora)
Faculdade de educação (FE) – Universidade de Brasília (UnB)

Professora Mestanda Mykaella Soares de Jesus (examinadora)
Secretaria de Estado da Educação do Distrito Federal (SEEDF)

Brasília, 12 de Novembro de 2021

Dedico esse trabalho aos meus pais,
Maria José e Iremar Belo e ao meu
marido Bruno Oliveira.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por me ajudar até aqui. Por ter me guiado, e me dado mais esperança ao meu percurso.

Aos meus pais que se esforçaram tanto para me dar tudo o podiam e não podiam para que eu chegasse até esse momento.

Ao meu marido Bruno Oliveira, por me acompanhar em toda a trajetória da graduação, me incentivando, me acolhendo, dando todo apoio que precisei.

Às minhas amigas Andressa e Rutilene, por estarem em todos os momentos, bons e ruins na faculdade, por me escutar, distrair, pelas conversas nos corredores, pelos lanches em outros departamentos, e pela ajuda durante o trabalho de conclusão de curso.

A todos os colegas que tive em cada disciplina cursada, pelos aprendizados transmitidos, pelos trabalhos em grupos.

Aos professores da Faculdade de Educação, pelos ensinamentos e por mostrar os caminhos que podemos percorrer, a melhorar nossa visão de ensino e dos alunos.

Ao grupo do GEPFAPe, por me receberem nos projetos. À professora Shirleide e a professora Katia, meu agradecimento por se dedicarem tanto a nos ensinar, com todo carinho.

“O objetivo principal da educação é capacitar pessoas para que sejam capazes de criar coisas novas, e não simplesmente repetir o que outras gerações já fizeram.”

Jean Piaget

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar aspectos do trabalho nas dimensões da satisfação/insatisfação com professores em diferentes momentos da carreira dos professores dos anos iniciais atuantes Secretaria Estadual de Educação do Distrito Federal (SEEDF). Trata-se de um recorte de uma pesquisa mais ampla desenvolvida pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre formação e atuação de Professores/Pedagogos (GEPFAPe) sobre o Ciclo de carreira dos professores do Distrito Federal: temporalidade e condições de trabalho. Como referencial teórico trabalhamos com a compreensão de que a satisfação profissional é definida como um estado positivo e emocional vivido no trabalho, associado a variáveis importantes, como autoestima, bem-estar físico e mental, valorização, motivação docente, realização profissional, com os autores que mais se destacaram nessa área, Dias e Nascimento (2020), Seco,(2001), Pedro(2007) e Pedro e Peixoto(2006); Além de debatermos com os estudos de Huberman (2000) sobre o ciclo de vida profissional. O estudo observou que os professores têm aspectos que estão satisfeitos: i)em relação a autonomia, ii) sobre a relação pessoal,iii) atividade docente e iv) estabilidade, e outros que lhe causam insatisfação, como plano de carreira e remuneração. Embora esse sentimento possa aparecer em algum momento, o nível de satisfação é consideravelmente elevado em relação aos aspectos ligados a essa profissão.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação docente; Valorização; Motivação docente.

ABSTRACT

This work aimed to analyze the aspects of work in the demands of satisfaction / dissatisfaction with teachers at different moments in the career of teachers in the early years working at the State Department of Education of the Federal District (SEEDF). This is an excerpt from a broader research developed by the Study and Research Group on the training and performance of Teachers / Pedagogues (GEPFAPe) on the career cycle of teachers in the Federal District: temporality and working conditions. As a theoretical framework, we work with the understanding that job satisfaction is defined as a positive and emotional state experienced at work, associated with important variables, such as self-esteem, physical and mental well-being, appreciation, teacher motivation, professional achievement, with the most prominent authors in this area, Dias e Nascimento (2020), Seco, (2001), Pedro (2007) and Pedro and Peixoto (2006); In addition to debating with studies by Huberman (2000) about the professional life cycle. The study observed that teachers have aspects that are related: i) in relation to autonomy, ii) about the personal relationship, iii) teaching activity and iv) stability, and others that cause dissatisfaction, such as career plan and remuneration. Although this feeling may appear at some point, the level of satisfaction is considerably high in relation to aspects related to this profession.

KEYWORDS: Teacher satisfaction; Appreciation; Teacher Motivation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Sexo.....	27
Gráfico 2- Idade.....	29
Gráfico 3- Anos de atuação.....	30
Gráfico 4- Idade x Anos de atuação	31
Gráfico 5- Idade x Tempo de docência.....	31
Gráfico 6- Coordenação Regional de Ensino que atua.....	32
Gráfico 7- Etapa/Ano da educação em que atua.....	33
Gráfico 8- Tempo de atuação na etapa atual.....	35
Gráfico 9- Em quantas escolas atua.....	36
Gráfico 10- Carga horária semanal.....	37
Gráfico 11- Escolha da Profissão.....	38
Gráfico 12- Nível de Satisfação.....	40
Gráfico 13- Anos de atuação x Nível de satisfação.....	41
Gráfico 14- Sentimento atual na carreira.....	42
Gráfico 15- Formação Continuada.....	45
Gráfico 16- Formação Continuada x Anos de Atuação.....	46
Gráfico 17- Alternativas mais positivas do trabalho.....	47
Gráfico 18- Reconhecimento social em relação ao profissional professor.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Classificação dos aspectos positivos e negativos.....	49
Tabela 2- O grau de realização pessoal.....	51

SUMÁRIO

PARTE I	12
MEMORIAL EDUCATIVO	13
PARTE II	16
INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1- SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE	19
1.1. Sobre o conceito de Satisfação	19
1.2. Autoestima	21
1.3. Valorização e Motivação	22
1.4. Satisfação Profissional	24
CAPÍTULO 2- COMPREENDENDO ASPECTOS DA SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE PROFESSORES/AS NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL NA SEEDF	27
2.2 - Idade e anos de atuação	29
2.3 - Coordenação Regional que atua	32
2.4 - Etapa/ano de atuação	33
2.5 - Tempo de Docência no Etapa/ano atual	34
2.6 - Quantidade de escolas que atua e Carga Horária semanal	35
2.7 - Escolha da Profissão	37
2.8 - Aspectos da satisfação/insatisfação	39
2.9 - Sentimento Profissional	41
2.10 - Formação Continuada	44
2.11 - Pontos Positivos	46
2.12 - Aspectos positivos e negativos	48
2.13 - Realização Profissional	51
2.14 - Reconhecimento Profissional	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
PARTE III	60
PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS	61
REFERÊNCIA	62

PARTE I

MEMORIAL EDUCATIVO

Meu nome é Glenda Maiara Santos Gomes, tenho 24 anos, sou casada, sou a caçula de sete filhos, dois homens e 5 mulheres, sendo uma especial, com síndrome de Cornélia de Lange¹ a qual tivemos a infeliz perda recentemente (27/01/1990 - 25/10/2021), um anjo que fez parte da nossa família.

Sou filha de Maria José e Iremar Belo, com 6 filhos para criar, passaram por várias lutas. Tentando dar o melhor sempre, e assim com muita luta conseguiram. Hoje com os 5 filhos casados e 8 netos. Vacinados e com uma vida mais tranquila.

Minha vida foi marcada por muitas mudanças, por problemas de família. Fui criada até meus cinco anos em Santa Maria, após problemas com meu irmão mais velho, tivemos que mudar, e fomos morar em Ceilândia, lá comecei a estudar, com seis anos na Escola Classe 33 de Ceilândia, onde estudei por dois anos.

Quando decidiram voltar para a Santa Maria, e no mesmo dia, o meu outro irmão mais velho da parte materna foi assassinado, com isso nos mudamos para Samambaia, comecei a estudar na Escola Classe 108. A primeira série como era denominada na época, era considerada uma das mais inteligentes da sala, porém conversava muito e acabava atrapalhando os colegas que estavam aprendendo.

Quando estava na primeira semana de aula da terceira série meus pais resolveram mudar novamente, fui morar na Guariroba em Ceilândia, pois ficava melhor para o serviço do meu pai. Assim fui para a Escola Classe 25 de Ceilândia, na terceira série.

No meio do ano da quarta série, meus pais resolveram voltar para Samambaia, e eu voltei para a mesma mesma escola, a Escola Classe 108 e nesse ano foi um experiência interessante, pois foi a primeira vez que vi um professor homem dando aula, Professor Assis, único professor que lembro no nome da minha infância, por marcá-la sobremaneira. Ele dava aulas diferentes, fazia projetos, coisas que não tinha visto ainda, o modo de ensino dele me inspira até hoje.

Nesse mesmo ano, minhas colegas e eu íamos nos momentos de recreio para a educação infantil ajudar e brincar com os pequenos, mal sabia que no futuro

¹ É uma doença multissistêmica com expressão variável marcada por uma face dismórfica característica, déficit intelectual de grau variável, atraso de crescimento grave com início antes do nascimento (segundo semestre), anomalias das mãos e dos pés (oligodactilia, ou por vezes um defeito de redução ainda mais grave, braquimetacarpia constante do primeiro metacarpo), e várias outras malformações (coração, rim etc.). (Orphanet, Prof Didier LACOMBE - Atualizado em: Fevereiro 2009)

estaria fazendo Pedagogia. Até mesmo em casa, brincava de professora com os meus sobrinhos.

Terminando a quarta série automaticamente fui transferida para uma escola de Ensino Fundamental 2. No Centro de Ensino Fundamental 504 de Samambaia. Na quinta série, fui os quatro semestres aluna destaque da sala, recebendo os certificados de honra e mérito.

Na sexta série meus pais resolveram voltar para Ceilândia, onde ficaria mais perto do trabalho do meu pai, e lá fui matriculada no Centro de Ensino Fundamental 16 de Ceilândia. Onde estudei da sexta série até a oitava série.

Meu ensino médio foi no Centro de Ensino Médio 02 de Ceilândia, considerada uma das melhores escolas de ensino médio da Ceilândia, aprovando alunos nos vestibulares. Nele também vivenciei muitos projetos relacionados a várias áreas.

No primeiro ano uma professora de Sociologia fez o dia da Consciência negra, no qual cada sala teve que fazer uma oficina com algo relacionado, e uma apresentação no auditório.

No segundo ano participamos da feira de ciência, na qual cada sala escolhia um tema, e fizemos sobre a alimentação, a cadeia alimentar, e medimos e ensinamos a tirar o IMC (índice de massa corporal). Uma professora de geografia dividiu a turma para fazer um desenho nas paredes da escola, com temas de obras de literatura do PAS que deveriam ser transformados em pintura com uma imagem representativa.

No terceiro ano, último ano do Ensino Médio, tivemos a jornada das profissões, na qual em grupos aprofundamos nossa pesquisa sobre uma profissão e repassamos todas as informações necessárias para aquele que não tinha escolhido o que fazer, ou para quem já sabiam mas não tinha tanta informação sobre a profissão escolhida. E para finalizar o ano, tivemos um sarau de despedida.

Em toda minha trajetória escolar tive professores que levo como exemplo, tanto de inspiração, mas também como não agir. Agradeço a cada um que passou e me mostrou o amor pelo ensinar.

Durante o ensino médio tinha apenas duas opções de curso, direito e psicologia. Como não fiz a segunda etapa do PAS, não pude fazer a terceira e tentar passar para uma faculdade pública, então decidi prestar o ENEM. A minha nota deu acesso apenas para financiamento no curso de psicologia no primeiro semestre, por

ser no turno noturno e na faculdade na Asa sul e assim optei por não fazer.

Seguindo o primeiro semestre de 2016 resolvi prestar o vestibular da UnB, me dediquei a estudar, mas já começando a procurar algo que combinasse mais comigo, comecei a pesquisar cursos, e o que me mais me mostrou que daria certo foi a Pedagogia.

No segundo semestre consegui uma bolsa de 100% para o curso de pedagogia, e logo em seguida saiu o resultado do vestibular, passei! Uma emoção enorme tanto para minha família quanto para mim, pois seria a primeira a cursar uma faculdade pública, e a ter um diploma de ensino superior.

Meu marido, que na época era meu namorado, também já estava cursando na UnB no noturno, isso facilitou a minha adaptação. Foi uma trajetória que olhando agora percebo que tive momentos difíceis, mas que me ajudaram a me tornar o que sou hoje. Com professores que me inspiram, que me ensinaram e me formaram a profissional que sou hoje.

Desde que comecei esse curso, atuo em escolas particulares e tenho aprendido cada vez mais a ser uma professora que busca sempre está se aperfeiçoando e crescendo para entregar o meu melhor àqueles que serão meu alunos.

Nos projetos do GepfaPe, onde fui recebida com carinho, pude conhecer de perto situações de professores iniciantes da Secretaria de Educação do DF e suas dificuldades. Foi o primeiro contato em uma escola pública depois de ter começado o curso de pedagogia, e no momento que pisei na escola percebi que ali era meu lugar, que era essa profissão destinada a mim.

Sempre me interessei pela área da relação entre o trabalho do professor e a área da saúde e a sua importância para o desenvolvimento de todo o sistema escolar, pesquisando as doenças e quais afastamentos mais eram frequentes nos professores da secretaria de educação, com a sugestão desse olhar sobre a satisfação/insatisfação apresentada pela Professora Shirleide para me aprofundar comecei a me interessar cada vez mais pelo tema, e assim me encaminhei para realizar esse estudo.

PARTE II

INTRODUÇÃO

“A satisfação no trabalho apresenta uma série de consequências para o indivíduo: pode afetar as suas atitudes em relação a vida, em relação a família e em relação a si próprio. Pode afetar a sua saúde física e até a sua longevidade. Desempenha um papel importante, ainda que indirecto, na saúde mental do indivíduo.” (Locke, 1976, p. 1334 apud Seco, 2000, p.187)

O profissional docente tem vários campos de estudos, voltados para o adocimento, entretanto o aprofundamento em relação ao nível de satisfação ainda é uma campo de estudo considerado novo. Iremos relacionar o nível de satisfação/insatisfação docente em seus vários momentos da carreira com o estudo do ciclo de vida profissional dos professores com referencial de Huberman (2000).

O ciclo de vida profissional de Huberman (2000), expressa diferentes etapas organizado em fases que os professore vivenciam ao longo da sua trajetória profissional, dentre elas estão: identificação, realização, estabilidade, distância entre os ideais e as realidades que surgem, sentimento de libertação e pertença, sensação de rotina e motivação elevada.

Considerado pelo autor que não há uma linearidade entre as etapas, podendo os professores expressar simultaneamente diferentes características das fases. A forma a qual cada um vivencia esses estágios são influenciados por fatores diversos, sendo as principais marcas associadas à temporalidade na carreira e às condições de trabalho.

A satisfação/insatisfação pode ser associada ao ciclo de vida profissional, considerando os mesmos aspectos a serem investigados, cada professor pode desenvolver de forma diferentes os sentimentos relacionados, o que para um pode ser satisfatório, para o outro pode não ser.

O nível de insatisfação pode levar durante a formação inicial, muitos estudantes de pedagogia a serem desmotivados pelos próprios professores, colegas e familiares. Sendo desacreditados que aquela profissão é a certa e que lhe fará satisfeito. Isso ocorre por ter profissionais nessa área que estão insatisfeito com a docência e sua profissão. E por consequência levam seus colegas e futuros professores a se desmotivar.

A compreensão de quais fatores levam os professores a se sentirem desanimados, desmotivados, desacreditando os outros profissionais dessa área, o que muitas vezes pode ser levado a mudarem de profissão. Fatores esses que

serão analisados na pesquisa, conforme a relação com os mesmos profissionais dessa áreas, com os pais, alunos, a gestão, a sua atuação em sala de aula, de forma autônoma, a atividade docente, carga horária, etc.

A pesquisa foi desenvolvida pelo Grupo de Estudos e Pesquisas sobre formação e atuação de Professores/Pedagogos (GEPFAPe), sobre o Ciclo de carreira dos professores do Distrito Federal: temporalidade e condições de trabalho, financiada pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAP-DF), e efetivada pela Faculdade de Educação da Universidade de Brasília. A aplicação dos questionários, desenvolvida durante os meses de maio a dezembro de 2019, teve 437 questionários respondidos.

Nosso estudo realiza um recorte dessa pesquisa mais ampla desenvolvida pelo GEPFAPe, nos debruçando na análise das respostas de professores atuantes dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental da Secretaria de Estado da Educação do Distrito Federal (SEEDF), os quais constituíram uma amostragem de 215 questionários respondidos.

A etapa dos anos iniciais foi escolhida por ser a etapa em que atua o maior número de professores nas redes de ensino, sendo estes habilitados pelos cursos de Pedagogia, curso exatamente no qual estamos nos formando e que compõe a educação básica com particularidades significativas, tais como as apontadas por Cruz (2017, p. 257), por ser um trabalho pautado pela profissionalidade polivalente que atua, portanto, “[...] pautado por uma função social ligada a um projeto de formação de seus alunos e à compreensão sobre o papel da educação na sociedade para a etapa de ensino de escolarização inicial [...]”. O presente trabalho será constituído por dois capítulos, sendo um de revisão bibliográfica e o outro relacionado ao desenvolvimento e análise da pesquisa.

Desse modo, o primeiro capítulo trará a compreensão dos conceitos utilizados no estudo para o aprofundamento da análise, tais como satisfação, autoestima, valorização, motivação docente e satisfação profissional docente. Assim, dialogamos com autores que já desenvolveram pesquisas relacionadas a essas temáticas e como foram representadas em seus respectivos estudos.

O segundo capítulo é voltado para a exposição e a análise da pesquisa, nos direcionando para as 16 questões do questionário aplicado que tratam tanto do perfil dos participantes como dos seus níveis em relação a fatores que trazem importância para a avaliação do grau de satisfação profissional.

CAPÍTULO 1- SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE

Neste capítulo iremos compreender melhor o conceito de satisfação e como está relacionado ao trabalho docente. Veremos aspectos importantes para a construção desse profissional. Com isso buscaremos informações sobre autoestima, valorização docente, e motivação.

1.1. Sobre o conceito de Satisfação

Segundo o dicionário, satisfação significa: "Ação ou efeito de satisfazer ou satisfazer-se; Contentamento; prazer resultante da realização daquilo que se espera ou do que se deseja." Dando também o significado de: "Explicação dada a alguém para justificar uma ação cometida por si mesmo ou por outra pessoa; Reparação, desculpa, indenização por ofensa, mal ou dano causado a alguém."

Ficaremos com a primeira definição, sendo satisfazer-se. A satisfação ocorre no âmbito tanto pessoal como profissional. Satisfação pessoal é aquela onde a pessoa consegue atingir seus objetivos de vida e se sente contente com isso. Na satisfação profissional, ocorre quando no seu ambiente de trabalho há uma valorização e reconhecimento profissional, dentre outros aspectos.

A satisfação pode ser analisada como um estado emocional positivo, "Compreendida como conjunto de sentimentos positivos em relação às experiências vividas no trabalho. " A satisfação se refere a um estado atingido pelo sujeito quando suas necessidades e desejos são alcançados e concretizados." (Larocca, Girardi, 2011, p. 1938).

Pessoas satisfeitas são mais comprometidas com a profissão e tendem a desenvolvê-lo com mais dedicação e empenho. A satisfação dos professores afeta a qualidade de sua atuação diária, sua relação com os alunos, seu envolvimento, seu investimento e dedicação com a profissão.

Dias e Nascimento (2020) evidenciam que "A qualidade do envolvimento e do desenvolvimento do professor com a atividade docente tem muitos fatores e repercussões psicológicas, dentre elas a saúde do professor." (p. 80,). Nesse sentido, existem professores que sofrem com exaustão emocional, psicológica e física, causados pela insatisfação docente.

São fontes de satisfação e insatisfação dos professores, no fator econômico: os salários; no nível institucional: a pressão que o caráter centralizador-conservador exerce na instituição; no âmbito pedagógico: as condições de trabalho, os êxitos e os fracassos dos alunos; no fator relacional: o relacionamento com os alunos e com os pares; no fator social: o status social conferido à profissão (Cardoso e Costa, 2016, p. 2361).

A insatisfação pode levar o profissional docente a se desmotivar, a desistir e até mesmo podem desenvolver doenças relacionadas, como síndrome de burnout². De modo geral, a insatisfação também afeta a relação professor-aluno, o que pode levar a ter alunos desmotivados, afetando diretamente aqueles com quem se relacionam e principalmente na sua atuação profissional.

Dias e Nascimento (2020), apontam:

[...] A insatisfação envolveria pressões institucionais, o fator econômico, as condições de trabalho e, especialmente, a noção de sucesso e de fracasso na profissão, e a satisfação envolveria a atitude psicológica perante a profissão, combinando fatores pessoais e contextuais nessa avaliação, ou fatores intrínsecos e extrínsecos." (Dias e Nascimento, p. 79)

A importância e o interesse acerca da satisfação profissional dos professores é porque estão associadas a variáveis importantes como autoestima, o bem-estar físico e mental, a motivação, o empenho, o envolvimento, o stresse, absentismo/abandono, o sucesso, a realização profissional dos professores. (Pedro e Peixoto, 2006).

O estudo sobre a satisfação se torna cada vez mais importante para conhecer melhor essas questões para ter pessoas satisfeitas na sua área de interesse de trabalho. Descobrir o que colabora para se ter esse profissional satisfeito e tentar melhorar a qualidade dos serviços prestados, do profissional, da equipe do seu trabalho e daqueles que estão à sua volta. Na área do docente a satisfação melhora também a qualidade de ensino dos alunos e dos professores.

Sabemos também que sentimentos de insatisfação e mal-estar afetam não só professores mas também os alunos, pois o desinvestimento e a falta de motivação dos professores contribui

² É um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo. Essa condição também é chamada de "síndrome do esgotamento profissional" e afeta quase todas as facetas da vida de um indivíduo. (REDE D'OR SÃO LUIZ)

directamente para o desinteresse dos alunos na sala de aula e consequentemente, para a menor qualidade do processo de ensino-aprendizagem. (Pedro e Peixoto, 2006, p. 262)

Na profissão docente, há muito a ser analisado, pois são vários fatores que podem desencadear sentimento de prazer ou de sofrimento, e conhecendo melhor tudo o que abrange essa profissão e analisar o que pode melhorar e termos professores mais satisfeitos na profissão, e menos desistência nesse ramo de trabalho.

A seguir, passaremos a detalhar um pouco mais sobre os elementos que comporiam a configuração de processos e níveis de satisfação/insatisfação profissional.

1.2. Autoestima

A autoestima e a satisfação/insatisfação profissional têm correlações importantes entre si, pois compreendem o estado de ânimo e desânimo com a profissão e seu empenho nela. (Dias e Nascimento, 2020). O verbo “estimar” vem do latim *restimare*, “avaliar”, cujo significado é “determinar o valor de” e também “ter uma opinião sobre”. Sendo assim, autoestima é a forma como o sujeito se percebe, como ele se auto avalia ou sente em relação a si próprio.

Na visão psicossocial a autoestima tem uma natureza essencialmente social. O outro torna-se um espelho informativo, aferido, cujas opiniões e julgamento vão estruturando e ajustando a noção própria que o sujeito tem de si, o *self*. (Cooley, 1902, cit. por Harter, 1993, cit. por Pedro e Peixoto, 2006, p. 250).

Pedro e Peixoto (2006, p. 250) ainda comentam: “Se esses outros têm o indivíduo em grande consideração, a sua auto-estima será alta, e num sentido contrário, quanto mais reduzido for o valor atribuído ao próprio pelos outros, mais baixa se revelará a auto-estima”. Sendo assim, quando o sujeito não é valorizado, respeitado certamente sua autoestima ficará baixa. Quanto mais é reconhecido, maior seu nível de autoestima.

A relação professor-aluno influencia diretamente no processo de ensino aprendizagem, a autoestima do professor demonstrará seu desempenho em sala de aula. Os alunos procuram sentir confiança no professor e ser estimulado no ambiente escolar, de modo que a sua autoestima impactará em seus alunos.

Cavalcanti afirma que a autoestima e a aprendizagem estão relacionadas de forma direta, uma vez que as dificuldades do aprender podem provocar uma baixa autoestima e isso, contribui para desajustes e dificuldades de aprendizagem. (2003, cit. por Ferreira, 2019, p. 7)

Uma autoestima elevada alimenta a criatividade do docente, o que contribui para que o mesmo descubra e saiba expressar suas emoções, competências, talentos, e aprenda a ter respeito por si. Isso permitirá que esse profissional, invista em seus objetivos com mais autonomia e a buscar soluções para os possíveis problemas. (Ferreira, 2019, p. 7)

Conforme demonstrado na pesquisa feita com professores, Pedro e Peixoto (2006) afirmam que, quanto mais se revela a satisfação profissional de um professor maior tende a ser a sua autoestima e, no mesmo sentido, quanto mais reduzida se apresenta a autoestima, menor será a satisfação profissional vivenciada pelo docente.

1.3. Valorização e Motivação

A valorização docente e a motivação profissional podem estar associadas à satisfação docente. A valorização docente passa pela elaboração de políticas educacionais claras, compostas por ações que valorizem a atuação e formação do professor, contendo a promoção de programas de formação inicial e continuada mais articuladas como o magistério, vendo-se o professor como um agente de mudança. (Scheibe, 2010)

Scheibe (2010), concebe que a valorização docente é composta, além da questão da formação inicial e continuada serem articuladas com o magistério, reconhecendo-o professor como agente de mudança, a existência de melhores condições de trabalho e de remuneração.

Ferreira (2019), cita o Art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, que traz a referência sobre a valorização, nela diz:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996, p.21, apud Ferreira, 2019, p. 4)

Embora o documento dê a entender o que se passa na profissão docente, o professor passou a ter várias funções em sala de aula, como de psicólogos, enfermeiros, assistentes sociais, etc, isso porque há mudanças acontecendo em vários âmbitos na sociedades atualmente, e com isso esses profissionais continuam em busca dessas melhorias para a profissão que está desvalorizada. (Ferreira, 2019). Desse cenário vemos que vários elementos vão se ampliando e complexificando a díade valorização/desvalorização relacionando-a também ao par satisfação/insatisfação.

A motivação está ligada a uma ação, causa ou motivo que se mantém em movimento, tendo como uma razão específica para se sentir motivado ou não, sendo parte de uma composição psicológica (Maireles, 2015) . “A motivação é necessária não apenas para que a aprendizagem ocorra, mas também para que sejam colocados em ação os comportamentos e habilidades aprendidos” (Barrera, 2010, apud Maireles, 2015, p. 7)

Segundo alguns autores a falta de motivação e o desinvestimento dos professores poderia estar relacionada ao nível de contribuição para o desinteresse dos alunos e, conseqüentemente, para a menor qualidade do processo de ensino-aprendizagem. (Maples, 1992, apud por Pedro e Peixoto, 2006). O papel do professor é fundamental para o bom desenvolvimento dos alunos, da escola, da coordenação, etc.

“[...] Se o professor não está motivado, se não exerce de forma satisfatória sua profissão, é muito difícil que seja capaz de comunicar a seus alunos, entusiasmo, interesse pelas tarefas escolares; é definitivamente, muito difícil que seja capaz de motivá-los.” (Tapia e Fita, 2003, apud por Maireles, p. 10)

Basso (1998) comenta ser necessário investigar como o professor reconhece o que o motiva, o que o incita a realizar seu trabalho, ou qual o sentido da atividade

docente para ele. Por outro lado, a autora coloca que a sociedade e a instituição escolar exercem pressão e certo controle sobre a autonomia docente, com efeitos restritivos na subjetividade docente e na promoção dessa atividade.

1.4. Satisfação Profissional

Apesar de ser um campo de estudo novo, com pouca pesquisa em torno dela, já há uma preocupação relacionada à observação da existência de uma certa redução da satisfação profissional docente. Sendo que o campo oposto de estudo, a insatisfação profissional, mal-estar docente, o adoecimento e a desistência da docência e os pedidos de aposentação vem aumentando.

No campo da Psicologia Social, estudos como os Smith, Kendall e Hulin (1969), apontam que o conceito de satisfação no trabalho pode ser definido como um conjunto de “sentimentos positivos ou negativos que o indivíduo manifesta em relação ao seu trabalho “ (Smith, Kendall e Hulin, 1969, citados por Seco, 2000 p. 84)

A satisfação profissional é muitas vezes confundida com motivação. A motivação é entendida como motor do comportamento humano a razão que faz mover em determinada direção. A satisfação por sua vez é como uma das consequências possíveis da atuação humana. A primeira antecede à ação enquanto a segunda tende, desejavelmente, a sucedê-la (Pedro, 2007).

“Lawler (1973) vem ligar o conceito de satisfação profissional à realização de expectativas, afirmando que a satisfação profissional é determinada pela diferença entre aquilo que um sujeito entende que deveria obter do seu trabalho e aquilo que efetivamente recebe, estabelecendo assim uma relação tangente entre satisfação e recompensa, defendendo que a satisfação/insatisfação seria resultante da comparação entre o esperado com o conseguido.” (Lawler, 1973, apud por Pedro, 2007, p. 47)

Frederick Herzberg desenvolveu uma teoria para medir a satisfação profissional. Os Dois Factores de Herzberg, tem como base um estudo com engenheiros e contabilistas, sob o qual se concluiu que as pessoas possuem dois grupos de necessidades independentes.

O primeiro conjunto associado a fatores motivadores (*motivator factors*), “obedeceriam a uma dinâmica de crescimento conduzido, a longo prazo, a satisfação e a felicidade” (Pedro, 2007, p. 51); e o segundo conjunto relacionam-se a

fatores contextuais (*hygiene factors*) onde "seguiram a dinâmica do evitamento da dor e conduziram, a curto prazo, ao alívio da insatisfação e da infelicidade." (Herzberg, 1996, apud por Pedro, 2007, p. 51).

A teoria de Herzberg evidencia que a "satisfação e insatisfação profissional aparecem como decorrente de dois processos distintos que em si mesmo dependem de fatores igualmente diferentes" (Pedro, 2007, p. 52). E sua teoria foi usada posteriormente em diferentes pesquisas de satisfação, podendo ser um referencial para estudos sobre a satisfação profissional docente.

A satisfação profissional docente, segundo Pedro (2007), "é um estado geral positivo e emocional aderido através das desejadas recompensas auferidas pelo trabalho em ambiente escolar (considerando os diferentes papéis e atividades ocupacionais desempenhadas diariamente pelos professores)" (Pedro, 2007, p. 57).

Acrescentando Alves (1997 apud Dias e Nascimento 2020) diz que

A satisfação profissional docente é apresentada como um sentimento e formas de estar positivos dos professores perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma." (Alves, 1997, p 84 apud 2020, p. 79)

Neste trabalho não utilizamos o estudo de Herzberg, mas entendemos, assim como este pesquisador que a satisfação profissional docente é multifatorial, concordando também com Cardoso e Costa (2016, p. 2358), ao indicarem que "a satisfação profissional se reflete na eficácia do trabalho desempenhado, promove o bem-estar psicológico e permite um melhor desempenho das atividades docentes".

A satisfação no trabalho de professores tem sido relacionada ao nível de desempenho docente e à eficiência no alcance dos objetivos de ensino. Entende-se que professores mais satisfeitos com a função obtêm melhores resultados e por isso tem sido considerada como um aspecto fundamental da docência. Melhores níveis de satisfação podem resultar na melhoria dos resultados escolares. Sendo assim, considerando sua importância no contexto educacional." (Ramos et al, 2016, p. 180)

Destacamos ainda que apesar das referências de estudos aqui levantadas apresentarem como um dos elementos da satisfação profissional os resultados escolares em nosso estudo partimos da premissa que tal relação direta necessita ser problematizada uma vez que existem mediações específicas de profissões que

tem como objeto de trabalho o outro e, assim, sob os resultados escolares incidem variáveis sob as quais os docentes não exercem controle totalmente, mas ao mesmo tempo pode ser por elas influenciadas, a exemplo das pressões institucionais que recebem pelas avaliações de larga escalas que têm adentrado às escolas e sistemas de ensino.

O estudo de Huberman (2000) aponta que embora tenha as fases para classificar o ciclo de vida do profissional, nem todos podem se “enquadrar” em um determinado tempo de serviço ou em um mesmo estágio. A satisfação profissional docente pode estar associada ao ciclo de vida de cada profissional, mas nem todos vivenciam elas ao mesmo tempo, o sentimento de satisfação/insatisfação. É preciso considerar, também, a singularidade que é trazida por cada professor em sua bagagem sociocultural. Os docentes se desenvolvem profissionalmente considerando os desafios e as exigências da sociedade e também as particularidades que marcam o segmento de ensino no qual atua.

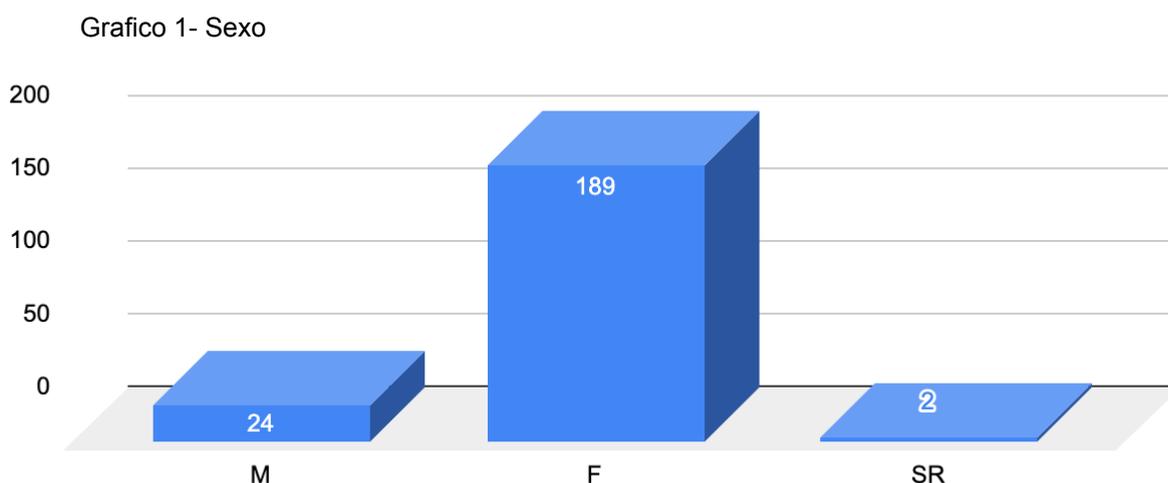
Além disso, os estudos apontaram também para um componente subjetivo na constituição da satisfação/insatisfação docente, uma vez que cada professor vê sua satisfação de certa forma, porém, em nossa análise detalhamos mais elementos objetivos do trabalho na Secretaria de Educação do Distrito Federal e algumas reflexões dos sujeitos sobre aspectos desse mesmo trabalho.

CAPÍTULO 2- COMPREENDENDO ASPECTOS DA SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE PROFESSORES/AS NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL NA SEEDF

Como comentado anteriormente, o olhar sobre a satisfação/insatisfação considerado em nosso estudo inseriu-se , portanto, nas dimensões objetivas das condições de trabalho e assim nos focamos nos aspectos desse componente da satisfação/insatisfação num questionário que foi aplicado para professores de diferentes etapas e modalidades da SEEDF e , desta feita, também nos direcionamos para a maioria dos respondentes a saber os professores dos anos iniciais do ensino fundamental, professores/as que recebem a denominação de professores/as de Atividades na rede de ensino da SEEDF.

2.1- Perfil dos respondentes

Do total de 403 questionários aplicados a nossa amostragem foi de 215 participantes que atuavam nos anos iniciais do ensino fundamental. Sendo 66% efetivo da SEEDF, e 34% temporários.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

No grafico 1, dos participantes, 87,9% (189) se declararam do sexo feminino, 11,2% (24) se declararam do sexo masculino, e 0,9% (2) não quiseram se declarar. Observamos a discrepância da distribuição dos participante em relação ao sexo.

A feminização do magistério no Brasil foi um processo historicamente construído, onde as mulheres passaram a atuar como docentes a partir do século XIX, em 1930, até então esse papel era desempenhado apenas pelos homens e as mulheres ficavam restritas a cuidar da casa, do marido e filhos.

Atualmente, principalmente na educação infantil e AIEF (anos iniciais do ensino fundamental), temos a maioria mulheres e pouco atuantes do sexo masculino nessas etapas. Os dados do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) apresentado por Lima:

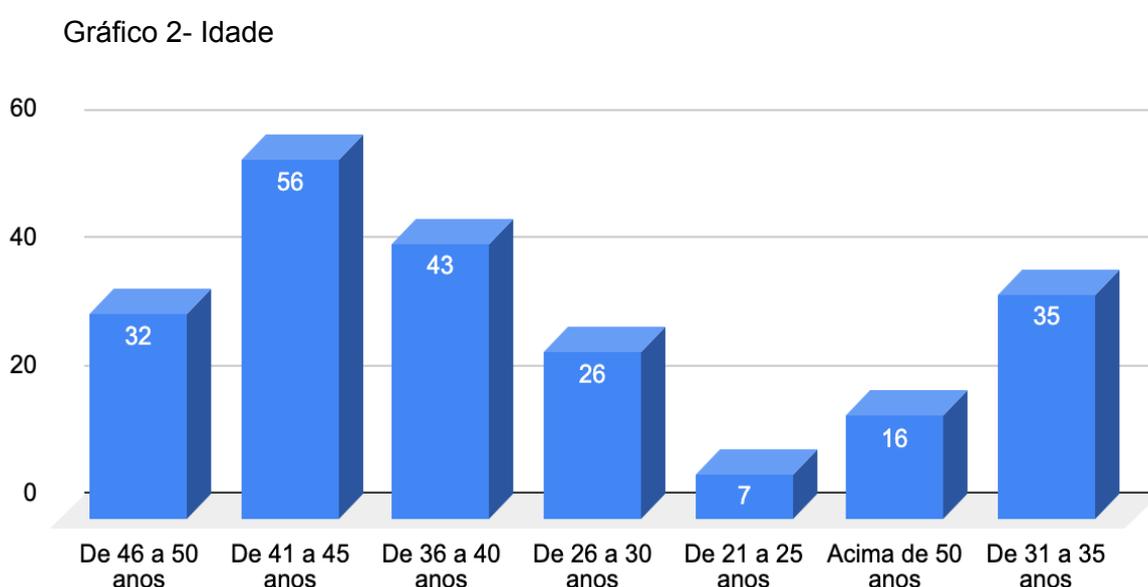
“[...]Nas creches, na pré-escola e nos anos iniciais do ensino fundamental, o universo docente é predominantemente feminino (98%, 96% e 91%, respectivamente). No entanto, a cada etapa do ensino regular amplia-se a participação dos homens, que representam 8,8% nos anos iniciais do ensino fundamental, 25,6% nos anos finais e chegam a 35,6% no ensino médio. (...) Não obstante, se consideradas todas as etapas e modalidades da educação básica, 81,6% dos professores que estavam em regência de classe são mulheres e somam mais de um milhão e meio de docentes -1.542.925”. (INEP - Censo do Professor, 2007 citado por LIMA, 2015).

De acordo com Lima (2015) um dos motivos do processo de feminização na docência se daria por meio da concepção “conservadora” onde era integralizado a ideia de “vocação” as mulheres, “As mulheres, portanto, seriam levadas à profissão docente por conta da sua “natureza”, propensa à manutenção das relações humanas e as práticas do cuidado.” (Lima, 2015, p. 5). Sendo atribuído a assistência, o cuidado, característica que já é ensinado desde cedo as mulheres pela sociedade.

Por outro lado, estudos também apontam que a condição da feminização no magistério trouxe a possibilidade da mulher ocupar espaços públicos de forma autônoma . Assim, vemos que apesar do acúmulo de funções e os sentidos moralizantes para a mulher ocupar a profissão, esta ainda se revela como um espaço de trabalho significativo que pode promover a construção social da mulher sob outras visões e denotar processos de satisfação pela vida laboral. Aspectos que serão melhor discutidos ainda neste estudo.

2.2 - Idade e anos de atuação

As idades variaram de 21 anos a acima de 50 anos, como podemos observar no gráfico 2. Com 26% estão os que têm de 41 a 45 anos, em seguida com 20% os que têm de 36 a 40 anos, e com 16,9% participantes os de 31 a 35 anos, de 46 a 50 anos temos 14,9% dos participante, no intervalo, de 26 a 30 anos com 12,1%, acima de 50 anos com 7,4% e por fim, com a menor faixa etária os de 21 a 25 anos com 3,3% dos participantes.



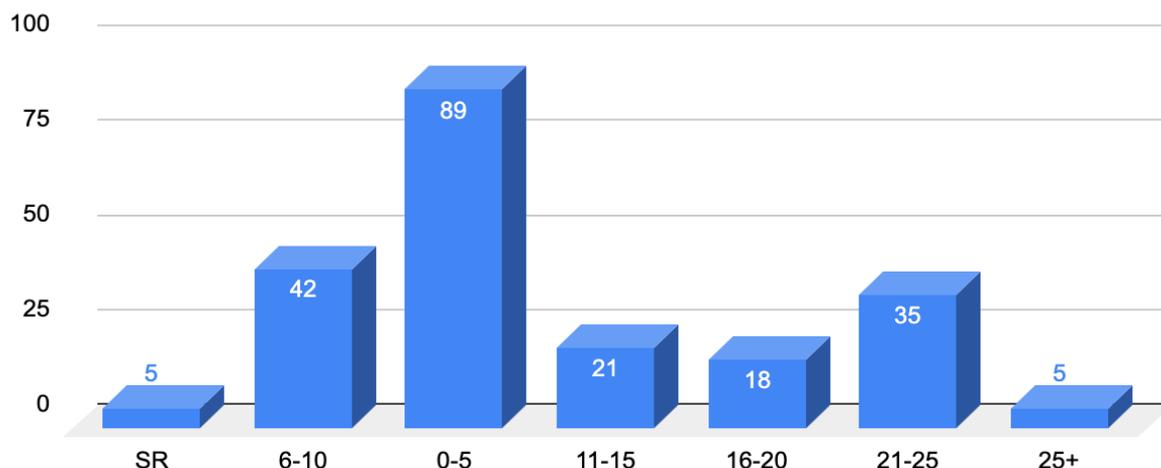
Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Na relação da idade, a quantidade de jovens na docência é pequena, devido a entrada tardia nessa profissão, e denotando que há um envelhecimento progressivo dos professores da SEEDF.

Alguns estudos (SILVA; SOUSA; LIMA, 2020) com levantamentos hipotéticos apontam essa entrada tardia devido alguns fatores, como social, econômico e até mesmo cultural.

Ao observarmos os dados apresentados na pesquisa no gráfico 3, em relação ao ano de atuação no magistério, podem debater um pouco mais a questão da entrada tardia, comparando a maior porcentagem dos participantes na condição de iniciante e os professores que já tem mais anos de atuação.

Gráfico 3 - Anos de atuação.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

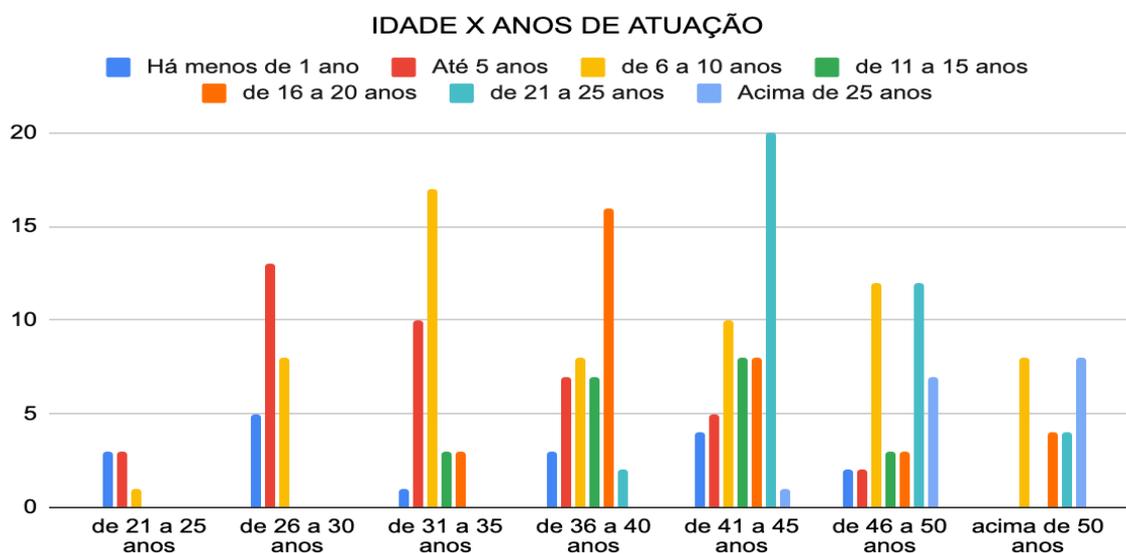
Os 41,4% dos entrevistados estão de 0 a 5 anos, sendo assim, 89 dos participantes são professores iniciantes, em seguida 19,5% estão na fase de atuação de 6 a 10 anos, 42 participantes, com 21 a 25 anos de atuação, temos 35 participantes, equivalente a 16,3%, e com o menor número de participantes temos atuantes a mais de 25 anos, com apenas 5 participantes, 2,3%, ficando igualmente com os SR (sem resposta), com 11 a 15 anos temos 21 participante com 9,8%, de 16 a 20 anos com 8,4% (18) participantes.

Com base nas fases de Huberman (2000), na categoria de 0 a 5 anos, com 89 participantes estão nas fases de: fase de tateamento, são os que recentemente entraram nessa profissão, com os 3 primeiros anos, e a fase estabilização que vai de 4 a 6 anos anos de atuação. A fase de diversificação e a fase de questionamento vivenciadas no mesmo período, abrange as categorias de 7 a 25 anos de atuação, a maioria está nesta fase, ao todo com 116 participantes. No aspecto acima de 25 anos entram as fases da serenidade e distanciamento afetivo, a fase do conservadorismo e a fase do desinvestimento.

Embora Huberman (2000) expressa que nem todos os professores vivenciam as fases na mesma sequência, e podem nem passar por ela, assim, cada professor tem seu tempo, e processos diferentes. Essas questões serão analisadas com o estudo do ciclo de vida profissional docente de Huberman mais a fundo no item 2.9- Sentimento Profissional.

No gráfico 4, está o cruzamento das informações de idade em relação ao anos de atuação para sintetizar mais as os dados colocados pelos participantes.

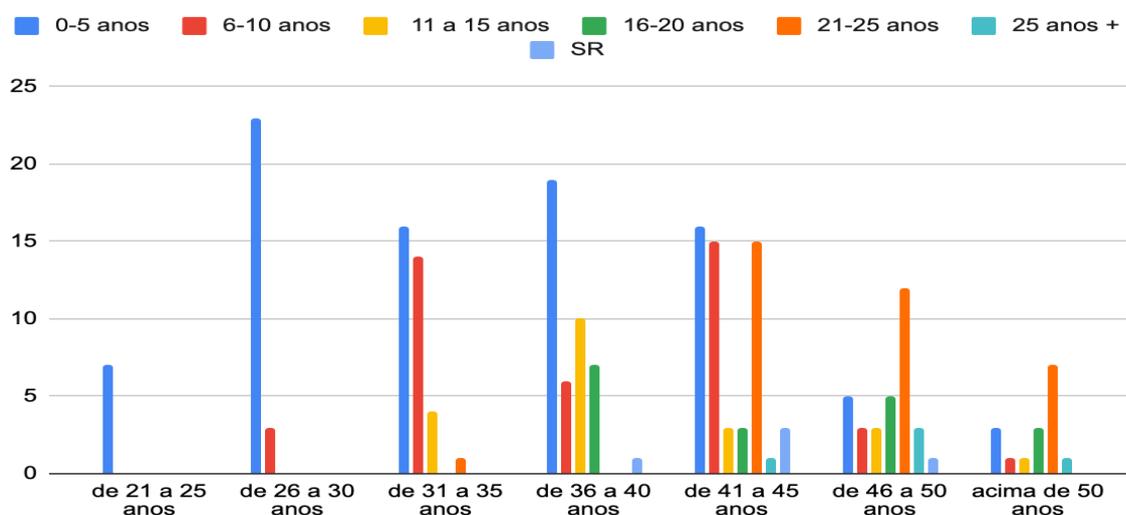
Gráfico 4- Idade x Anos de atuação



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

No próximo gráfico 5, foram cruzados as informações de idade e anos de atuação. Nele estão inseridos os dados de quanto tempo de docência em que esses profissionais têm, independente de serem na SEEDF ou em outra instituição.

Gráfico 5- Idade x Tempo de docência



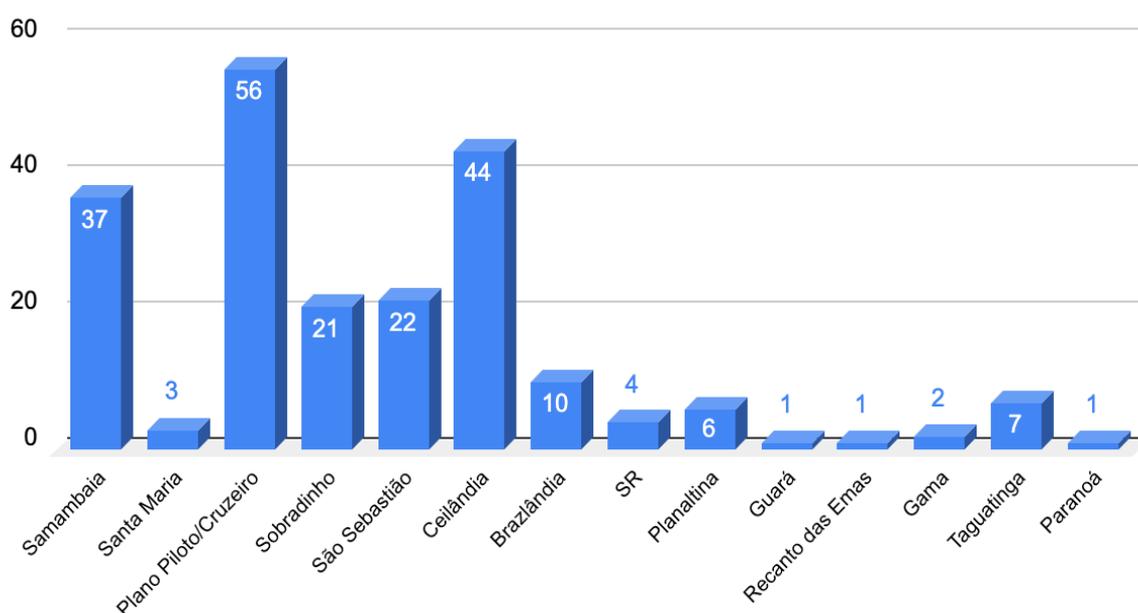
Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Vemos que considerando a idade média de conclusão de um curso de graduação sendo em torno dos 22 anos, num fluxo regular, para a profissão docente e para o caso de nossa amostra isso parece ter pouca incidência. O gráfico, portanto, referenda que até os primeiros 5 anos e avançando para até 10 anos a idade dos professores aumentam, podendo, denotar tanto como um desafio no processo de formação e alcance de postos de trabalho como uma conquista profissional significativa para os sujeitos.

2.3 - Coordenação Regional que atua

As regiões administrativas que os participantes atuam foram, com a maior taxa de atuante Plano Piloto/Cruzeiro com 56 (26%), seguido por Ceilândia com 44 (20,5%), Samambaia com 37 (17,2%), São Sebastião com 22 (10,2%), Sobradinho com 21 (9,8%) e Brazlândia com 10 (4,7%). As regiões que tiveram menos participantes foram, Taguatinga com 7 (3,3%), Planaltina 6 (2,8%), Santa Maria 3 (1,4%), Gama 2 (0,9%), Guará, Recanto das Emas e Paranoá tiveram 1 (0,5%) participante cada, e 4 (1,9%) SR (Sem resposta).

Gráfico 6- Coordenação Regional de Ensino que atua.



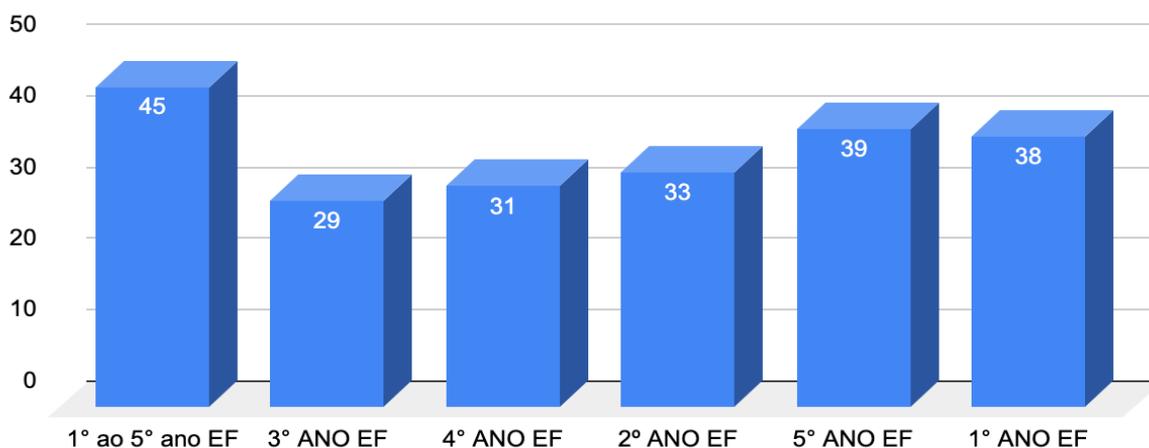
Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Como verificamos nos dados mostrados no gráfico 6. A maioria dos atuantes estão localizados nas regiões administrativas com maiores quantidades de escolas, de acordo com o site da SEEDF. O Centro Regional de Ensino (CRE) do Plano Piloto e pelo CRE de Ceilândia.

2.4 - Etapa/ano de atuação

O gráfico 7 irá apresentar em que ano/etapa lecionam os professores, 45 participantes (20,9%) não especificaram em qual ano atuam, apenas responderam que trabalham do 1° ao 5° ano do Ensino Fundamental Anos iniciais. Em seguida, o 5° ano com 39 (18,1%) professores nessa etapa, 38 (17,7%) atuam no 1° ano, e com uma distribuição aproximada, ficam 2°, 3° e 4° anos, com 33 (15,3%), 29 (13,5%) e 31 (14,4%) respectivamente.

Gráfico 7- Etapa/Ano da educação em que atua.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Essa etapa de ensino dos anos iniciais do ensino fundamental é onde se dá o processo de alfabetização, com a implementação do Bloco de Inicial de Alfabetização (BIA), expressa na cartilha Diretrizes Pedagógicas como:

“Uma proposta pedagógica [...] visa envolver a unidade escolar em ações sistematizadas que promovam a aprendizagem dos estudantes, por meio da construção de uma educação inclusiva que respeite a diversidade cultural, social, de gênero e de credo. [...] Apresenta uma organização escolar em ciclos de aprendizagem, assim, preconiza uma unidade escolar que proporcione o avanço de

todos com a qualidade de aprendizagem e respeito às questões individuais dessas aprendizagens.” (p. 9 e 10)

Sendo na maioria das vezes um grande desafio, principalmente para os professores iniciantes, por não se sentirem preparados para atuarem nessa formação de alfabetização, contudo, embora seja disponibilizado uma formação continuada para esses professores atuarem nessa área, de acordo com a pesquisa levantada por Lima (2016) esses cursos não tem atendido os anseios dos professores.

“Os programas de formação continuada não ofertam um olhar diferenciado às necessidades dos professores que iniciam sua atividade docente em turmas de alfabetização, deixando assim de atender um público que por sua falta de experiência necessita de um aprofundamento de seus conhecimentos e habilidades durante a fase inicial de sua carreira.” (Lima, 2016, p. 56)

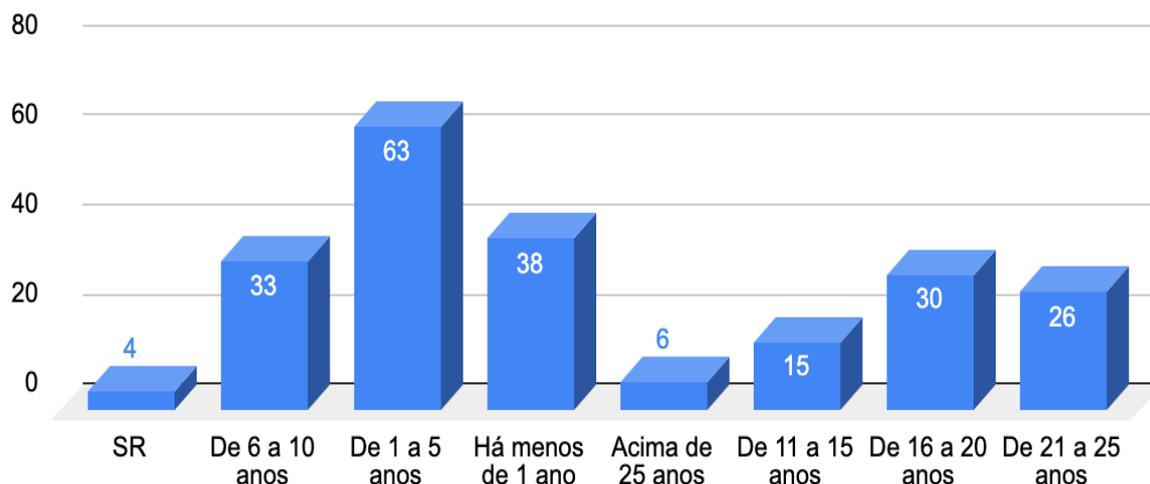
O que pode ocasionar um descontentamento profissional, uma insatisfação, pois lhe falta um aprofundamento relevante e que contribua para a sua regência em sala de aula.

2.5 - Tempo de Docência no Etapa/ano atual

A próxima questão a ser analisada é "há quanto tempo atua na etapa de ensino atual?", ou seja, no ensino fundamental anos iniciais, do 1° ao 5 ° ano. O tempo de atuação vai de menos de 1 ano a mais de 25 anos de atuação, e observamos no gráfico 8, que a maioria são professores iniciantes, com 63 (29,3%) dos participantes estão na docência de 1 a 5 anos, seguindo 38 (17,7%) que estão a menos de um ano.

O número de professores que estão acima de 25 anos na profissão é de apenas 5 (2,8%), perto dos 4 (1,9%) participantes que não responderam. Com 6 a 10 anos temos 33 (15,3%), no período de 11 a 15 anos 15 (7%), com 16 a 20 anos 30 (14%) e no intervalo de 21 a 25 anos 26 (12,1%).

Gráfico 8- Tempo de atuação na etapa atual.



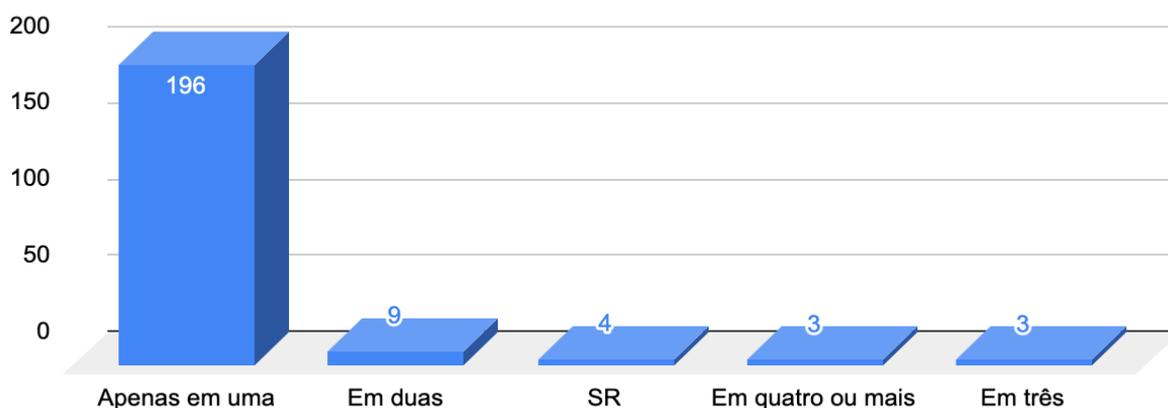
Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Em comparação com o Anos de atuação apresentados no com o gráfico 3, observamos que os números não se mantêm os mesmos, supostamente alguns dos participantes já atuaram em outros segmentos de ensino. Contudo, essa comparação nos mostra que a quantidade em que está a menos de 5 anos nessa etapa são professores iniciantes o nos faz inferir que muitos iniciam a docência no DF em sua área de formação e habilitação adequada para a respectiva etapa de ensino.

2.6 - Quantidade de escolas que atua e Carga Horária semanal

De acordo com o gráfico 9, os profissionais de educação muitas vezes atuam em mais de uma escola. Procuramos saber em quantas escolas os participantes atuam, assim identificamos que 196 (91,2%) professores que atuam somente em uma escola, ficando então 9 (4,2%) que atuam em duas, com 3 (1,4%) em três escolas e 3 (1,4%) que atuam em quatro ou mais, 4 (1,9%) não quiseram responder (SR). Essa condição de atuar em uma única escola tem sido pauta relevante no debate educacional vista também como uma condição adequada de trabalho e mecanismo de valorização profissional em sua dimensão objetiva.

Gráfico 9- Em quantas escolas atua.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Esses profissionais trabalham de 20 a 40 horas semanais. De acordo com Portaria do Sindicato dos Professores do Distrito Federal a Carga horária é definida nos seguintes termos:

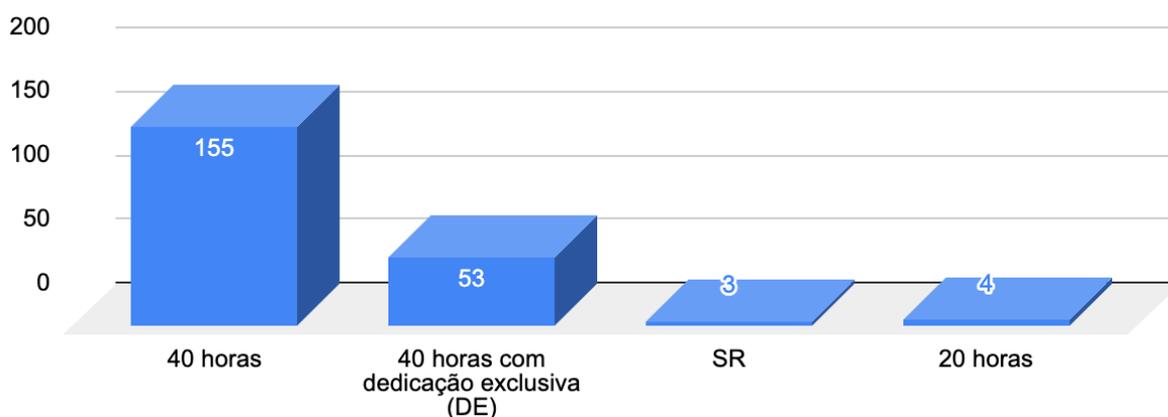
Art 5 - 40h semanais, em jornada ampliada, no turno diurno, sendo 5h em regência de classe e 3h em coordenação pedagógica, diárias, perfazendo 25h em regência de classe e quinze horas em coordenação pedagógica;

II - 40 semanais, no regime de 20h mais 20h, sendo 4h em regência de classe, por turno, em três dias da semana, e 4h em coordenação pedagógica, por turno, em dois dias da semana, perfazendo 12h em regência de classe e 8h em coordenação pedagógica;

III - 20h semanais, nos turnos matutino, vespertino ou noturno, sendo 4h em regência de classe em três dias da semana, e 4h em coordenação pedagógica em dois dias da semana, perfazendo 12 em regência de classe e 8h em coordenação pedagógica. (Portaria nº 14/2021, Sinpro-DF)

Sabendo isso, a pesquisa mostrou que 155 (72,1%) atuam com 40 horas semanais, 53 (24,7%) em 40 horas com dedicação exclusiva (DE) e 4 (1,9%) em 20 horas semanais, apenas 3 (1,4%) SR (sem resposta), como demonstrado no gráfico 10.

Gráfico 10- Carga horária semanal.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

A carga horária e alta demanda pela exigência da profissão docente, pelas tensões produzidas dentro e fora de sala de aula, influencia na saúde do professor. (Reis et al, 2006 *apud* Dias e Nascimento, 2020). Sendo uma das causas de esgotamento, e insatisfação, levando até mesmo a procurarem outras profissões.

A carga horária de Coordenação Pedagógica enquanto hora de trabalho, formação e planejamento, (MEDEIROS, 2017) que os professores têm para se dedicar e se aperfeiçoar no Distrito Federal tem a relevância de estar devidamente regulamentada na rede de ensino estudada, embora na realidade nacional ainda vários municípios não possuem regulação.. No regime de 40h semanais, as horas de coordenação podem ser de 15h semanais, conforme apresentado na Portaria n° 14/2021 Sinpro-DF, destinado para que possam fazer as observações dos alunos, estudar para trazer coisas novas estratégias e métodos para a sala de aula, para uma formação continuada, tempo de qualidade para se dedicar à docência. Com a pesquisa desenvolvida mais adiante veremos que esse aspecto é direcionado como fator positivo nos professores dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental.

2.7 - Escolha da Profissão

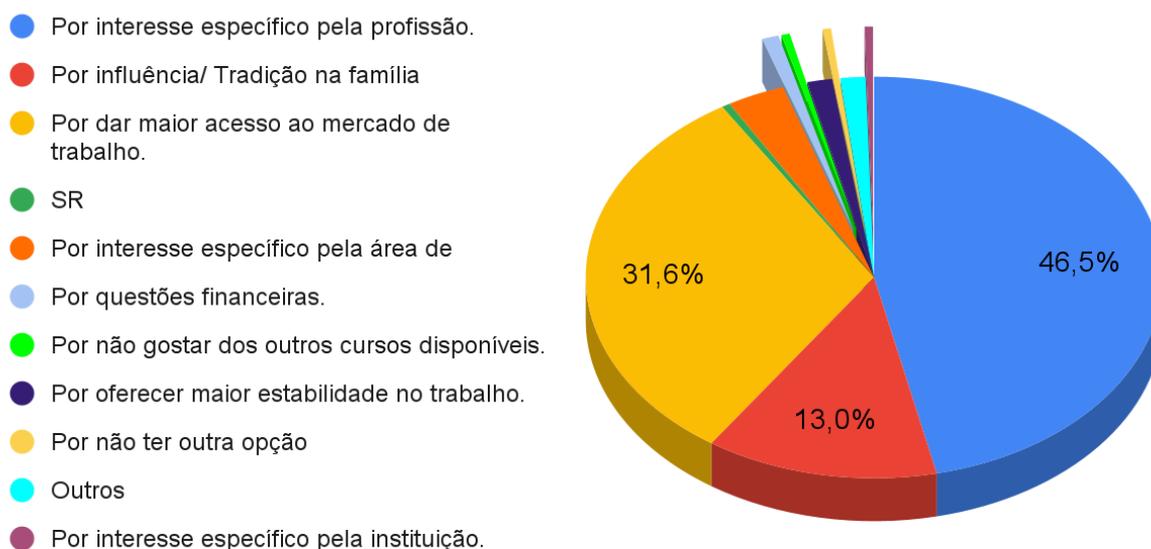
A próxima questão a ser analisada é “Indique as principais razões que levaram você a escolher a docência.”. No gráfico 12, vemos apenas 1 (0,5%) participante não quis responder, com a maior taxa, 46,5% (100) participantes declararam a escolha da profissão “Por interesse específico pela profissão”.

Em seguida, com 31,6% (68) participantes marcaram “Por dar maior acesso ao mercado de trabalho”, 13% (28) declararam ter sido “Por influência/Tradição na família”. Na alternativa “Por interesse específico pela área de conhecimento” 3,3% (7) dos participantes marcaram essa opção. 3 (1,4%) declararam ter sido “Por oferecer maior estabilidade no trabalho”.

Nas alternativas “Por interesse específico pela instituição”, “Por não ter outra opção” e “Por não gostar dos outros cursos disponíveis”, ficaram cada um com 1 (0,5) participante. Apenas 2 (0,9%) marcaram que foi “Por questões financeiras”.

Por fim, 3 (1,4%) marcaram “Outros”, o participante 122 colocou “*Pela facilidade no vestibular da UnB*”, o participante 156 “*Na época escolhi por ser o curso com maior número de vagas. Depois me encantei pelo ensino especial*” e o participante 177 “Por idealismo”

Gráfico 11- Escolha da Profissão.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Como mostrado no gráfico, os maiores motivos pela escolha da profissão são por interesse específico pela profissão, por dar maior acesso ao mercado de trabalho e por influência/tradição da família. São essas motivações que garantem um bom investimento na carreira, por saber de todas as dificuldades e mesmo assim escolher a profissão professor, por ter pessoas que as incentivam e motivam e

seguir essa carreira, e por saber que essa profissão lhe trará estabilidade. Elementos esses que podem garantir uma satisfação profissional.

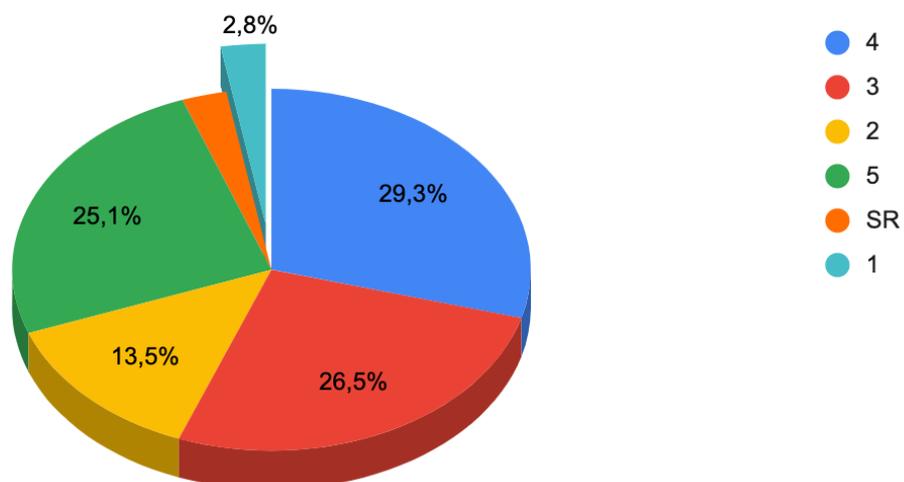
Com relação à atratividade inúmeras condições que iriam afetar nessa escolha da profissão docente, entre elas é o fácil acesso, por ser uma das faculdades consideradas acessíveis; os vários benefícios que a profissão traz, como por exemplo, a flexibilização ao se poder usufruir de período de férias duas vezes ao ano; autonomia, está fazendo um papel fundamental na sociedade e etc, por não conseguir o curso que pretende, por exemplo, veem a docência como uma outra oportunidade, com isso, vemos também como um elemento que implica na entrada tardia dos profissionais.

2.8 - Aspectos da satisfação/insatisfação

Um das questões colocadas teve como uma pergunta direta sobre o nível de satisfação profissional neste momento da carreira. Sendo 1 para totalmente insatisfeito e 5 para muito satisfeito.

Assim, nessa escala 25,1% (54) participantes declararam estar muito satisfeitos, 2,8% (6) declararam estar totalmente insatisfeitos, número 1, a mesma quantidade não quiseram responder (SR). Já 29,3% (63) marcaram o nível 4 de satisfação, e com 26,5% (57) os que marcaram o número 3, sendo assim, os que ficaram no meio, nem satisfeito nem insatisfeito e 13,5% (29) marcaram o número 2, insatisfeito. Observamos no gráfico 12 com os dados citados.

Gráfico 12- Nível de Satisfação.

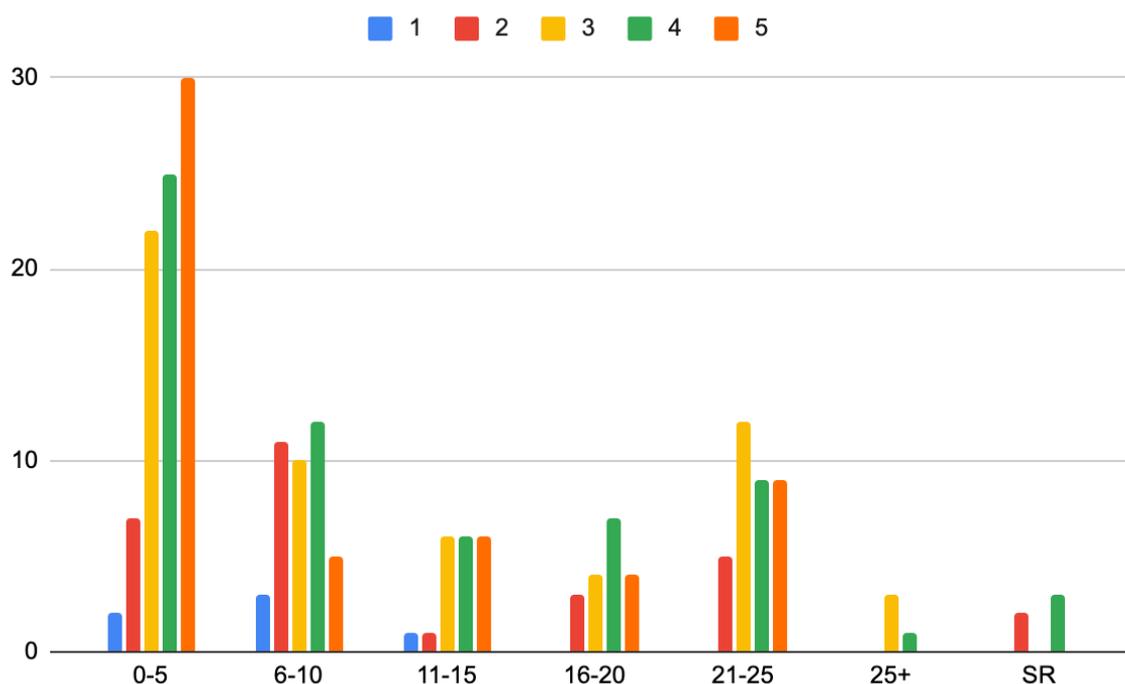


Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Conforme os levantamentos dos autores que retratam esse assunto e os dados da pesquisa coletados na pesquisa, o nível de satisfação está consideravelmente relevante, somando-se os participantes que marcaram 4 e 5 evidenciamos que 54,4% (117) estão satisfeitos com a profissão docente, embora alguns ainda estejam num momento que não conseguem identificar se estão satisfeitos ou não, ficando com a numeração 3 no meio termo. Mesmo assim, vemos um nível de satisfação elevado.

Para Lester (1982) “a satisfação profissional pode ser definida como “o grau segundo o qual o professor percebe e valoriza os diversos fatores de situação de trabalho”” (1982, p. 1, citado por Seco, 2005, p.77). Com o objetivo de identificar esses fatores, foram levantadas questões que se classificam em cada aspecto que tem relevância para o educador para se avaliar o grau de satisfação em cada um deles.

Gráfico 13- Anos de atuação x Nível de satisfação



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Com o cruzamento das informações com anos de atuação e nível de satisfação profissional, observamos no gráfico 13 que os professores iniciantes obtêm os maiores níveis de satisfação em relação aos demais profissionais. O nível de insatisfação marcado pelo número 1 e 2 observamos um maior índice para os atuantes de 6 a 10 anos. Considerado pelo Huberman (2000) sendo como a fase de pôr-se em questão, que ocorre entre os 7 a 25 anos de atuação, e com o gráfico, os dados apontam para certa dispersão dos níveis e aspectos de satisfação para diferentes sujeitos e em diferentes momentos na carreira.

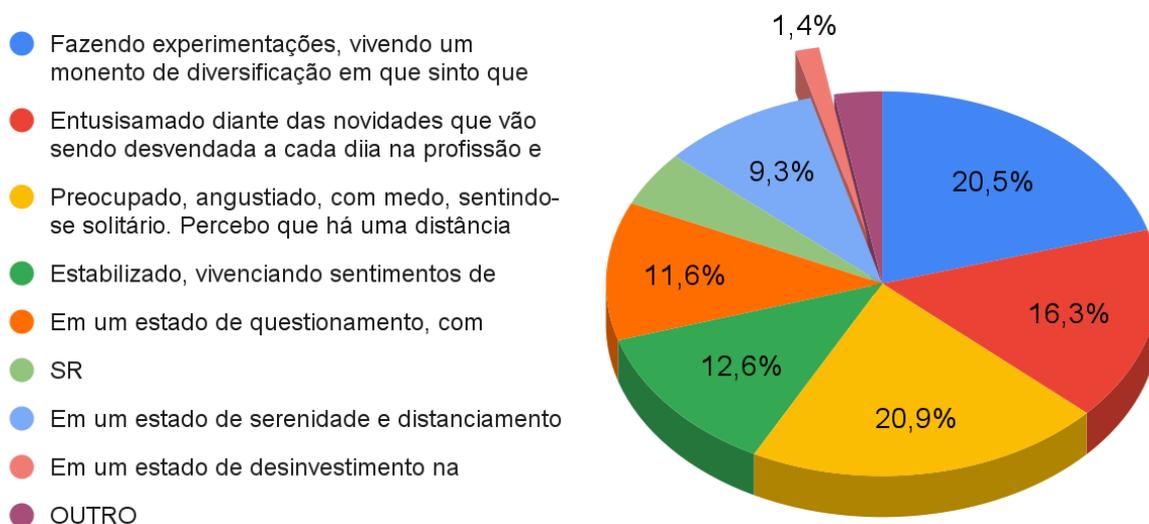
2.9 - Sentimento Profissional

Na questão “Qual descrição, a seguir, mais se aproxima do modo como se sente atualmente na carreira?” com as opções a serem marcadas:

- Fazendo experimentações, vivendo um momento de diversificação em que sinto que estou rompendo com a rigidez pedagógica, começo a criar e inovar o meu trabalho, sem seguir rigidamente os livros didáticos;

- Entusiasmado diante das novidades que vão sendo desvendada a cada dia na profissão e que estão atreladas a experiência de me sentir responsável por uma turma ou por me sentir como membro de um grupo;
- Preocupado, angustiado, com medo, sentindo-se solitário. Percebo que há uma distância entre os ideais e as realidades cotidianas em sala de aula, há uma fragmentação do trabalho, sinto dificuldade em conciliar a relação pedagógica e a transmissão de conhecimentos, percebo uma oscilação entre relações demasiado íntimas e demasiado distantes, sinto dificuldade com alunos que criam problemas , dificuldade com material didático inadequado e sinto falta de apoio e orientação;
- Em um estado de desinvestimento na profissão, estou me afastando da profissão e dedicando meu tempo mais a mim mesmo. Não tenho interesse em investir em cursos e qualificações profissionais;
- Em um estado de questionamento, com dúvidas quanto à carreira e quanto à profissão;
- Em um estado de serenidade e distanciamento afetivo, sinto me sereno na profissão e procuro me distanciar das lamentações frente à profissão;
- Estabilizado, vivenciando sentimentos de comprometimento definitivo com a docência e, ainda, assumindo responsabilidades.

Gráfico 14- Sentimento atual na carreira.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Observamos no gráfico 14, Levando em consideração as fases de Huberman (2000). A maioria diz estar “Preocupado, angustiado, com medo...” com 20,9% (45) dos participantes, essa é a “fase de conservadorismo e lamentações”, marcada pelo distanciamento das lamentações frente à profissão.

Com 20,5% (44), estão os que marcaram “Fazendo experimentações”, considerada como “fase de diversificação”, quando o professor começa a fazer experimentações, encontrando novas formas de ensino, quebrando a rigidez pedagógica.

Na opção “Entusiasmado diante das novidades que vão sendo desvendada a cada dia...”, 16,3% (35) declararam essa opção, fazendo parte da “entrada na carreira”, se refere a “sobrevivência” e “descoberta”, onde os professores estão se descobrindo, aprendendo a lidar com as dificuldades, e entusiasmado por ser o responsável pela sua própria turma.

Com 12,6% (27) diz estão os que marcaram “Estabilizado, vivenciando sentimentos de comprometimento definitivo com a docência...”, considerando a “fase de estabilização”, caracterizada pelo comprometimento pela docência e pela tomada de responsabilidades.

Aproximado está os que declararam “Em um estado de questionamento, com dúvidas quanto à carreira e quanto à profissão” com 11,6% (25) participantes, entrando na fase “Pôr-se em questão”, é o momento em que os professores começam a surgir as dúvidas quanto à carreira e quanto à profissão.

Os 9,3% (20) classificaram como “Em um estado de serenidade e distanciamento afetivo...”. Na fase de “serenidade e distanciamento afetivo”, sendo elas identificadas por características que vão ao encontro dos nomes que as definem, momento em que os professores não sentem a obrigação de ter que provar eficiência a si mesmo ou aos outros.

Dos participantes, 3 (1,4%) marcaram que estão “Em um estado de desinvestimento na profissão...”, entrando assim na “fase de desinvestimento”, momento em que o docente para de investir em sua caminhada docente e começa a investir mais em si mesmo.

Os 10 (4,7) não quiseram responder e 2,8% (6) marcaram “outros”. Dos participantes que colocaram "outros", as respostas foram:

- *Participante 104 “desmotivada, triste e depressiva”*
- *P127 “Preocupada, as famílias estão muito distantes das escolas, o papel do professor vai muito além de ensinar e cabe a escola toda a educação da criança”*
- *P168 “Preocupada com os novos profissionais e os interesses relacionados à educação”;*
- *P195 “emoção; reflexão e ação”;*
- *P206 “um pouco desestimulada e preocupada”.*

Lawler (1973) fala que a satisfação profissional está mais relacionada à expectativa do que em necessidade, “é determinada pela diferença entre aquilo que o indivíduo sente que deveria receber do seu contexto de trabalho e o que de fato recebe” (citado por Seco, 2000, p. 85), resultando então de uma realização pessoal.

Com vários papéis sendo inseridos na profissão docente, os professores talvez tenham que enfrentar em algum momento uma crise de identidade para assumir as renovadas funções que o contexto social exige, vencendo alguns mecanismos de resistência à mudança e inovação (Seco, 2000).

Contudo, contraditoriamente, vemos que se apresenta um número significativo de sujeitos que assinalaram descrições positivas sobre os diferentes momentos da carreira em que se encontram.

2.10 - Formação Continuada

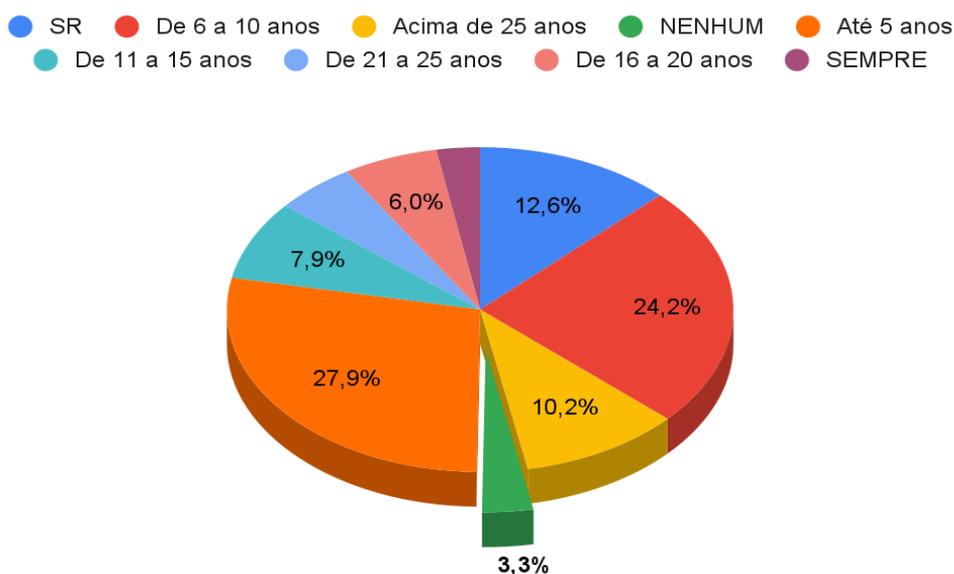
Como mostra os dados no gráfico 15, a pergunta foi “Em qual momento da sua vida profissional a formação continuada foi/está sendo mais significativa para o trabalho pedagógico”.

Com 3,3% (7) declararam que nenhum momento foi significativo a formação continuada, contudo 2,8% (6) classificaram que SEMPRE foi importante, os que marcaram que até os 5 anos foi importante foram os 27,9% (60), com de 6 a 10 anos foram 24,2% (52) que declararam que esse período foi significativa na formação continuada.

Os que marcaram que dos 11 a 15 anos foi importante com 7,9% (17) e os que colocaram de 16 a 20 anos, foram 6% (13) participantes, de 21 a 25 anos, 5,1%

(11) que classificaram como importante nessa etapa. Ficando então os que disseram que acima dos 25 anos, 10,2% (22), com 12,6% (27) os que não quiseram responder, sem resposta (SR).

Gráfico 15- Formação Continuada.

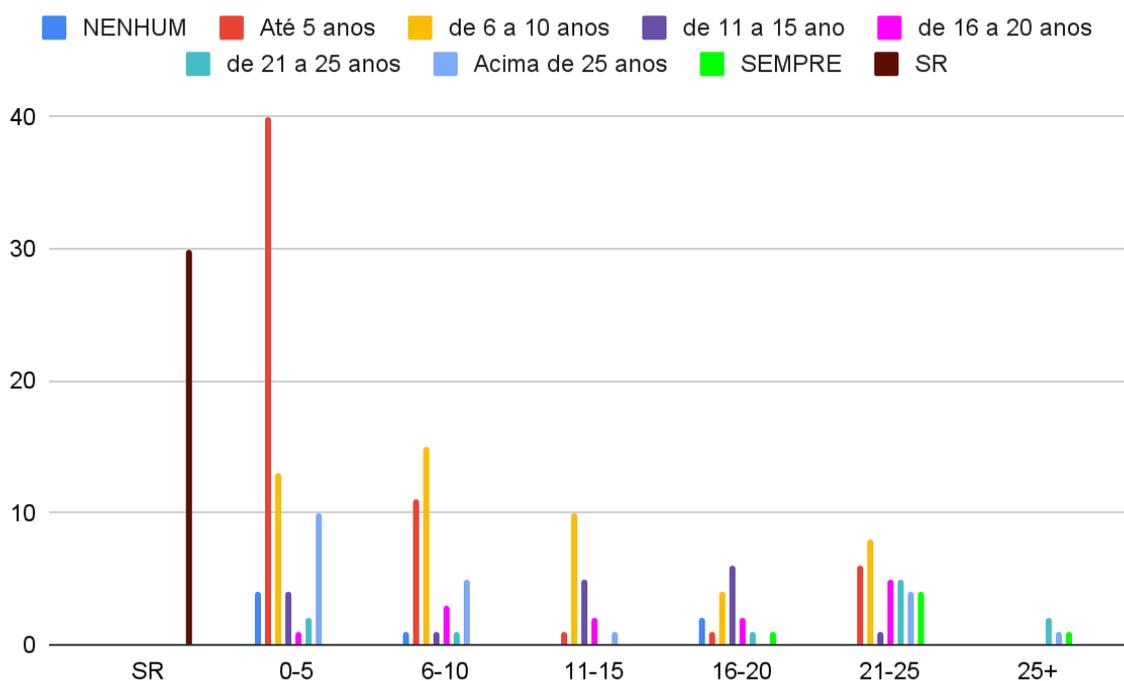


Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Para Dias e Nascimento (2020) a formação continuada é vista como fator fundamental para se alcançar objetivos propostos pela educação, sendo também via de transformação educacional e de suas práticas. “Acreditamos que, com a formação continuada, os professores potencializam o trabalho docente, tornando cada vez mais efetivo a educação fortalecendo o processo ensino-aprendizagem.” (p. 81). Visto como um ponto positivo para a valorização docente, permitindo a criar novas formas e meios para os professores se reinventarem e trabalharem.

Iremos relacionar em qual momento a formação continuada é importante com relação aos anos de atuação.

Gráfico 16- Formação Continuada x Anos de Atuação



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Como observamos no cruzamento das informações, embora os professores estejam na fase inicial da atuação, ainda assim dizem que a formação continuada é importante durante os os anos de até os 5 primeiros anos de atuação. Outro fator que se destaca e que o mais marcado depois é a formação continuada para professores que estão no intervalo de 6 a 10 anos em atuação.

Podemos inferir que em relação a formação continuada, conforme o professor se mantém satisfeito, estabilizado, podem apresentar uma acomodação ou segurança para buscar novos conhecimentos, por outro lado, dado a forma de registro de nosso instrumento de pesquisa não podemos afirmar isso de forma direta pois não podemos coletar dados para assim aprofundarmos tal relação. .

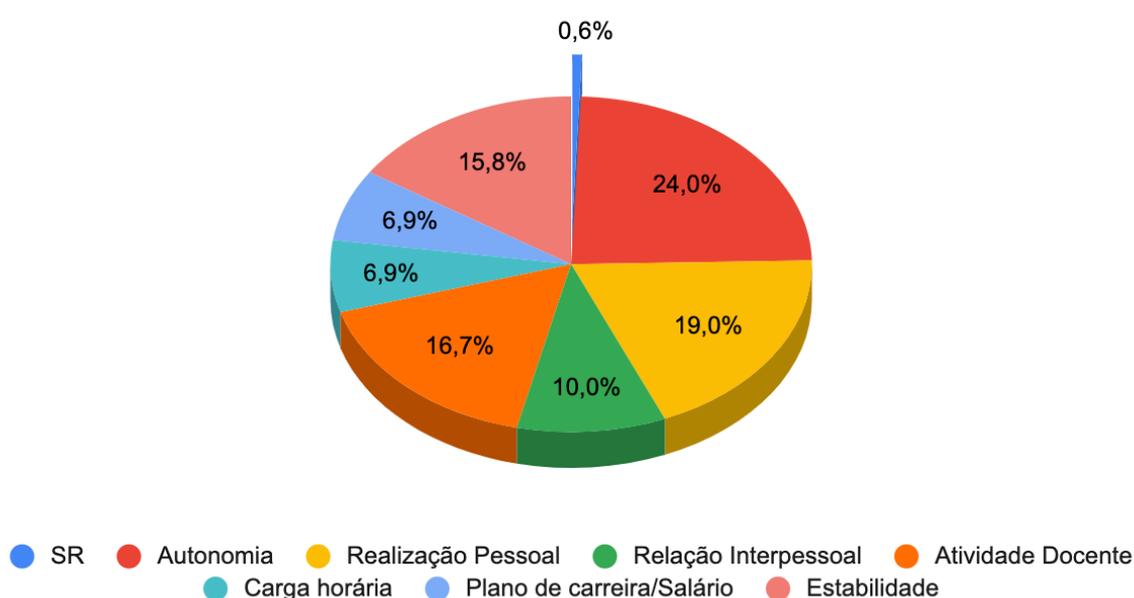
2.11 - Pontos Positivos

Uma das questões foi pedido para que os participantes assinalassem 3 alternativas que mais consideravam positivas em seu trabalho. Considerando os seguintes pontos:

- Autonomia

- Realização pessoal
- Relação interpessoal
- Atividade docente
- Carga horária
- Plano de carreira/salário
- Estabilidade

Gráfico 17- Alternativas mais positivas do trabalho.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

De acordo com o gráfico 17, as três que mais foram marcadas, a autonomia com 24% (149) participantes marcaram essa opção, realização pessoal com 19% (118) marcações e atividade docente com 16,7% (104) marcantes, considerados aspectos positivos e fundamentais no trabalho docente. Seguido por estabilidade com 15,8% (98) pessoas que marcaram, relação interpessoal 10% (62) colocaram essa opção como positiva, plano de carreira/salário e carga horária ficaram com 6,9% (43) cada marcados pelos participantes, e apenas 0,6% (4) não quiseram responder.

A autonomia vista pelos professores como forma de liberdade para exercer sua profissão, sendo ponto positivo para a atuação docente, essa é uma das

qualidades para trabalhar na SEEDF, conforme garantido no Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal que estabelece no art. 302

Art. 302. São direitos dos professores, além dos conferidos pela legislação específica vigente: [...] IV - ter autonomia didático-pedagógica de ensino, observados os documentos norteadores da SEEDF; - - exercer o poder disciplinar com autonomia decisória sobre o contexto disciplinar no ambiente de sala de aula, nos limites estabelecidos nesse regimento; (REGIMENTO, 2019)

Seco (2000) relata que a satisfação profissional resulta de um sentido de realização pessoal, citando Locke (1969) definindo a satisfação profissional em termos de valores como “um estado emocional positivos ou agradável resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho como realizando e facilitando a realização dos seus valores profissionais” (Locke, 1969, p. 316, cit. por Seco, 2000, p. 86). Também sendo associado a autoestima pelo Sebastian (2012):

A autoestima tem implicações na realização pessoal e na adaptação social. A autoestima saudável está relacionada à racionalidade, realismo, criatividade, independência, flexibilidade e capacidade para aceitar mudanças; a autoestima baixa está relacionada, entre outras coisas, ao medo do novo, conformidade, submissão ou comportamento reprimido. (SEBASTIÁN, 2012, p. 25, cit. por Dias e Nascimento, 2020, p. 87)

Cada aspectos listados serão analisados e classificados conforme cada professor se sente em relação a eles, a seguir:

2.12 - Aspectos positivos e negativos

Com base na questão acima, foi pedido para que classificassem os aspectos listados o quanto eles os consideravam positivos ou negativos para o seu trabalho docente e acrescentando mais um ponto, “Possibilidade de transformação na vida do aluno”, sendo 1 negativo e 5 muito positivo. Conforme a tabela 1:

Tabela 1 - Classificação dos aspectos positivos e negativos

Classifique os aspectos listados abaixo de acordo com o quanto os considera positivos para o seu trabalho	1		2		3		4		5		SR (sem resposta)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Autonomia	1	0,5%	4	1,9%	21	9,8%	55	25,6%	126	58,6%	8	3,7%	215	100,0%
Realização pessoal	3	1,4%	9	4,2%	37	17,2%	58	27,0%	103	47,9%	5	2,3%	215	100,0%
Relação interpessoal	4	1,9%	11	5,1%	42	19,5%	70	32,6%	77	35,8%	11	5,1%	215	100,0%
Carga horaria	2	0,9%	12	5,6%	38	17,7%	73	34,0%	82	38,1%	8	3,7%	215	100,0%
Plano de salario	33	15,3%	34	15,8%	41	19,1%	43	20,0%	55	25,6%	9	4,2%	215	100,0%
Atividade docente	5	2,3%	10	4,7%	37	17,2%	73	34,0%	81	37,7%	9	4,2%	215	100,0%
Estabilidade	13	6,0%	5	2,3%	29	13,5%	50	23,3%	105	48,8%	13	6,0%	215	100,0%
Possibilidade de transformação na vida do aluno	1	0,5%	1	0,5%	16	7,4%	57	26,5%	103	47,9%	37	17,2%	215	100,0%

Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

A **autonomia** foi classificada com mais da metade dos participantes 58,6% (126) como muito positiva, seguido pelo marcação no número 4 com 25,6% (55) e 9,8% (21) no número 3, apenas 1 (0,5%) classificou como negativo, e 1,9% (4) marcaram no número 2, sem resposta foram 8 (3,7%). Já visto anteriormente, é um direito estabelecido para professores da SEEDF que tenham autonomia na realização de suas aulas, sendo um fator importante para o seu sentimento de satisfação profissional docente.

Realização pessoal também ficou com quase metade como ponto positivo, 47,9% (103) dos participantes, e com 27% (58) os participantes marcaram o numero 4, na classificação 3 ficou com 17,2% (37), e no indicativo 2 ficou com 4,2% (9), classificados como negativo ficou 1,4% (3), e com 2,3% (5) os que não responderam. Está realizado implica que sua satisfação e sua autoestima está elevada consigo e com o que se está fazendo tanto pessoal como profissionalmente. Se sentir desse modo é importante para que a sua motivação seja positiva em relação ao seu trabalho e sua vida e que os desafios enfrentados não lhe tragam desconforto.

Na **relação interpessoal**, os que marcaram os números 4 e 5 foram 70 (32,6%) e 77 (35,8%) respectivamente, dos participantes 4 (1,9%) marcaram como negativo, ficando em seguida no número 2 com 11 (5,1%) marcações. No número 3, 42 (19,5%) respondentes e com 11 (5,1%) os sem resposta. A relação interpessoal é a forma como se relaciona com as pessoas de sua convivência diária, em conformidade com os que os professores participantes declararam que essa relação é significativa. Essa boa relação com os outros professores e a equipe gestora é

importante para que tenhamos profissionais satisfeitos, com esses e outros aspectos relacionados.

Sobre a **Carga horária**, os participantes que marcaram muito positivos foram 38,1% (82), seguido por 34% (73) que marcaram o número 4, e 17,7% (38) que colocaram o indicativo 3, no número 2 ficaram 5,6% (12) participantes e 0,9% (2) classificados como negativo, com 3,7% (8) os não quiseram responder. A carga horária como já mencionado, os professores dos Distrito Federal, embora tenha uma carga horária de 40 horas eles tem um momento de Coordenação Pedagógica, e que essa é remunerada, ponto visto como positivo.

No **plano de carreira**, vemos que o número que classificam como negativo sobe comparado os os outros aspectos, ficando com 15,3% (33) dos participantes, em seguida os que marcaram 2 com 15,8% (34), número 3 com 19,1% (41) marcações. Com 20% (43) marcaram o indicativo 4, e com 25,6% (55) como muito positivo, do total 9 (4,2%) não quiseram responder. Com os dados apresentados, ficaram aproximadamente distribuídos, se calcularmos observamos que do número 1 ao número 3, há 50,1% dos participantes que veem o plano de carreira como negativo. Identificamos que esse ponto é negativo perante a satisfação, e que pode estar ligado a desvalorização docente.

No aspecto **atividade docente**, os 4,2% (9) não quiseram responder, classificado como muito positivo ficou com 37,7% (81), e o número 4 com 34% (73) marcantes, no meio o número 3, ficou com 17,2% (37). Marcado como negativo 1 e 2 ficou com 2,4% (5) e 4,7% (10) respectivamente. Demonstrado como um aspecto positivo, sendo ótimo para a satisfação docente.

Estabilidade ficou com as seguintes porcentagens, negativo ficou com 6% (13), o número 2 com 2,3% (5), o 3 com 13,5% (29), com 23,3% (50) no número 4, e como muito positivo 48,8% (105), e com 6% (13) sem resposta. Podemos acrescentar essa categoria a satisfação profissional vista como positiva para os professores SEEDF.

O aspecto acrescentado, **possibilidade de transformação na vida do aluno**, 17,2% (37) não quiseram responder essa questão, apenas 1 (0,5%) classificou como negativo no indicativo 1 e 2. Com 7,4% (16) ficou marcado no número 3, no quesito positivo e muito positivo 4 e 5 ficou com 26,5% (57) e 47,9% (103) respectivamente. Em relação ao que os professores classificaram como possibilidade de transformação na vida do aluno, ainda que tenha mais de 50%

como declarado positivo, muitos não quiseram responder, ou não estão satisfeitos com essa categoria.

2.13 - Realização Profissional

Foi solicitado em uma das questões: Indique o seu grau de realização profissional com cada um dos aspectos listados abaixo, sendo: 1 Nenhum pouco realizado e 5 Totalmente Realizado. Tudo relatado na tabela 2, a seguir:

Tabela 2- O grau de realização pessoal.

Indique o seu grau de realização profissional com cada dos aspectos listados abaixo	1		2		3		4		5		SR (sem resposta)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Relação com os alunos	4	1,9%	8	3,7%	43	20,0%	79	36,7%	74	34,4%	7	3,3%	215	100,0%
Relação com os pares (professores)	5	2,3%	23	10,7%	48	22,3%	83	38,6%	52	24,2%	4	1,9%	215	100,0%
Relação com a equipe gestora	8	3,7%	14	6,5%	32	14,9%	77	35,8%	80	37,2%	4	1,9%	215	100,0%
Relação com os pais	15	7,0%	33	15,3%	60	27,9%	64	29,8%	36	16,7%	7	3,3%	215	100,0%
A carga horaria	7	3,3%	21	9,8%	42	19,5%	72	33,5%	62	28,8%	11	5,1%	215	100,0%
A atividade docente	7	3,3%	21	9,8%	43	20,0%	85	39,5%	50	23,3%	9	4,2%	215	100,0%
Infraestrutura da escola	20	9,3%	36	16,7%	63	29,3%	57	26,5%	34	15,8%	5	2,3%	215	100,0%
O material didático	21	9,8%	42	19,5%	66	30,7%	61	28,4%	18	8,4%	7	3,3%	215	100,0%
Remuneração	39	18,1%	49	22,8%	62	28,8%	47	21,9%	14	6,5%	4	1,9%	215	100,0%
Plano de carreira	56	26,0%	41	19,1%	66	30,7%	36	16,7%	7	3,3%	9	4,2%	215	100,0%

Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

A primeira, **relação com os alunos**, ficou com os seguintes resultados: 79 (36,7%) marcaram o número 4, próximo temos 74 (34,4%) que marcaram 5 totalmente realizados. No meio termo ficou com 43 (20%) respondentes que se classificaram como número 3. Com 4 (1,9%) e 8 (3,7%) estão os que marcaram os números 1 e 2 respectivamente. Com 7 (3,3%) os que não quiseram responder.

A **relação com os pares**, que seriam os outros professores ficou: Com 82 (38,6%) os que classificaram como 4, 53 (24,2%) que colocaram como 5 totalmente realizado, com 5 (2,3%) os que revelaram está nenhum pouco realizado, seguido por 38 (22,3%) ficaram no meio, nem pouco realizado nem muito realizado marcando então o número 3, e os 23 (10,7%) dos participantes como número 2, do total 4 (1,9%) estavam sem resposta.

Sobre a **Relação com a equipe gestora**, observamos que 80 (37,2%) marcaram 5 totalmente realizado, os 77 (35,8%) dos participantes colocaram o

número 4, e 32 (14,9%) como sendo o número 3, e os número 1 e 2 com 8 (3,7%) e 14 (6,5%) respectivamente. Sem resposta com 4 (1,9%) respondentes.

Na **relação com os pais**, os que declararam nenhum pouco realizado foram um total de 15 (7%) participantes, e sendo como totalmente realizado os 36 (16,7%), os 64 (29,8%) dos participantes marcaram o número 4, com 60 (27,9%) dos participantes ficaram os que marcaram o indicativo 3, e 33 (15,3%) classificaram como número 2, e com 7(3,3%) os que não responderam.

Já na **carga horária e atividade docente**, tem os valores aproximados, os que marcaram 1 nenhum pouco realizado foi de 3,3% (7) participantes em ambos, e com 9,8% (21) os que marcaram o número 2, em ambos aspectos também. Os que colocaram o número 3 foi de 19,5% (42) para a carga horária, e 20% (43) em atividade docente. Na carga horária, os valores para os numero 4 e 5 foram respectivamente 33,5% (72) e 28,8% (62) dos participantes. Em atividade docente, com 39,5% (85) que classificaram como número 4, os que revelaram está totalmente realizado foi de 23,3% (50). Ficando os 5,1% (11) e 4,2% (9) que não quiseram responder em carga horária e atividade docente.

Sobre a **Infraestrutura da escola**, os dados ficaram balanceados em termos de quantitativo, ficou balanceado, a maioria classificaram como número 3, 29,3% (63) dos participante, seguido pelo número 4 com 26,5% (57), e o indicativo 2 com 16,7% (36), totalmente realizado com 15,8% (34) e com 9,3% (20) os que marcaram o número 1, ficando 2,3% (5) sem resposta.

O **material didático**, os participantes que declararam estar totalmente realizado foram 18 (8,4%), os que marcaram o número 4 com 28,4% (61), e o número 3 com 30,7% (66) dos participantes, o indicativo 2 ficou com 19,5% (42) e os que declararam nenhum pouco realizado com 9,8% (21), os sem resposta com 3,3% (7).

Nos dois aspectos a seguir, veremos uma brusca mudança de indicadores. Começando pela **remuneração**, os que declararam esta nenhum pouco realizado foi de 18,1% (39) e os que classificaram como número 2 de 22,8% (49), que ficaram no meio termo marcando 3 com 28,8% (62), e no número 4 sendo 21,9% (41), e apenas 6,5% (14) dos participantes estão totalmente realizados. Os 4 (1,9%) dos participantes não quiseram responder.

No aspecto **plano de carreira** observamos que 56 (26%) marcaram estar nenhum pouco realizados, no número 2 os 41 (19,1%) dos participantes, no

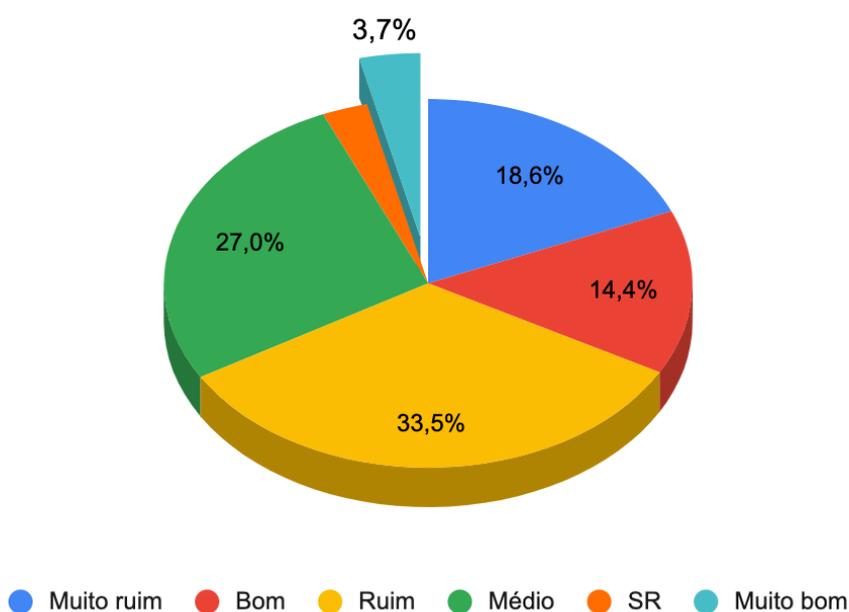
indicativo 3 ficaram 66 (30,7%), o número 4 ficou com 36 (16,7%), e com totalmente realizado 7 (3,3%) participantes, restando 9 (4,2%) que não responderam.

Os aspectos que estão satisfazendo a maioria dos professores dos AIEF conforme levantado na análise acima com a soma das porcentagens dos números 4 e 5 dando com uma soma acima de 50% classificados os aspectos: relação com os alunos; relação com os pares (professores); relação com a equipe gestora; carga horária e atividade docente. Com aspectos classificados como negativos foram: relação com os pais; infraestrutura da escola; material didático, remuneração e plano de carreira. Sendo somados os número 1, 2 e 3, e com somatório inferior a 50% dos participantes.

2.14 - Reconhecimento Profissional

No gráfico 18, está a questão de como os participantes classificam o seu reconhecimento social em relação ao profissão de professor, apenas 3,7% marcaram como muito bom, e 18,6% como muito ruim, e a maior porcentagem foi de 33,5% como sendo ruim, 27% de declararam ser médio o seu nível de reconhecimento, os 14,4% que é bom, e 2,8% sem resposta.

Gráfico 18- Reconhecimento social em relação ao profissional professor.



Fonte: Criado pela autora com dados da pesquisa

Com uma parcela significativa dos professores que declaram que o reconhecimento profissional está “ruim, “médio”, sendo o reconhecimento um dos fatores que interferem na satisfação/insatisfação no trabalho, estando associada a motivação, segundo um dos dois fatores, “Motivator factors” de Herzberg (1968, *apud* Pedro e Peixoto, 2006):

“necessidades motivadoras, como seja, a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, o trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem a uma dinâmica de crescimento que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade;” (p. 249)

A última pergunta que foi desenvolvida é para saber o que cada um considera ser professor. Ao complementar a frase: “Ser professor é:” as respostas se direcionaram com vários elementos que foram debatidos neste trabalho. Assim, categorizamos os temas que se destacaram em relação ao nosso objeto de estudo.

Sobre Prazer e sofrimento:

P35: “Trabalhar por devoção e não por retorno financeiro. Sofrer preconceito por escolher a “profissão errada”

P40: “Uma luta diária, em um país onde a educação é tão desvalorizada.”

P131: “Triste na situação atual, baixo salário, plano de carreira ruim, falta de investimento social, famílias descomprometidas”

P134: “Trabalhar com amor e não “por” amor, merecemos um salário digno. No momento, vivemos tempos sombrios em nossa profissão”

P170: “Matar um leão por dia”

P171: “Dar o máximo de si, durante toda a sua trajetória: na vida do aluno, na capacitação profissional e por fim não termos reconhecimento devido, nos tornando escória da sociedade.”

P184: “tentar mudanças que atualmente estão muito difíceis. Tentar ensinar para um público que anda desinteressado de conhecimento sólido e só se preocupa com informações e facilidades.”

P212: “Se sacrificar por uma causa que não é valorizada.”

P213: “Estressante”

Sobre o reconhecimento do professor como agente de transformação:

P59: “Está sempre em busca de mudanças, transformação social; é se sentir pleno com as pequenas conquistas de seus alunos e ao mesmo tempo sentir-se desvalorizado pela sociedade.”

P97: “Afetar. O professor é aquele capaz de afetar o outro, a sociedade de maneira positiva ou negativa. Que responsabilidade!”

P138: “Uma busca contínua por melhores condições, para desenvolver de forma mais eficaz o meu trabalho”

P153: “Ensinar e formar cidadãos. Questões referente a valores cabem a família e não a nós.”

P177: “Amar o que faz, pois na atual situação em que vivemos, tanto financeira ou familiar, se não tiver amor, é impossível ser professor no Brasil.”

P195: “Compartilhar conhecimentos, fazer o outro crescer, mostrar caminhos, dar as mãos, mas acima de tudo perceber que não há reconhecimento.”

Vemos que essas categorias apontam para a díade satisfação/insatisfação conforme já debatemos no estudo e que estas estão diretamente ligadas às condições de trabalho e processos de profissionalização apresentando-se ainda como desafios contínuos ao trabalho de professores e segundo Libâneo (2008, p. 76-77) citado por Ferreira (2019) relata que:

A profissão de professor vem sendo muito desvalorizada tanto social quanto economicamente, interferindo na imagem da profissão. Em boa parte isso se deve às condições precárias de profissionalização – salários, recursos materiais e didáticos, formação profissional, carreira – cujo provimento é, em boa parte, responsabilidade dos governos. [...] na prática, os governos têm sido incapazes de garantir valorização salarial dos professores, levando a uma degradação social e econômica da profissão e a um rebaixamento evidente da qualificação profissional dos professores de todo país. (p. 1-2)

A valorização é um elemento de importância para que os professores veja que a profissão em que estão é algo importante perante todos, a sua busca pelo reconhecimento e de reconquistar pela sua valorização, tem sido um fator de descontentamento, um dos pontos que podem ser melhorado e que poderia ajudar nessa valorização seria melhorar o plano de carreira dos professores, ponto abordado aqui como negativo por uma boa quantidade de participantes.

Houot (1993) afirma que:

“Há professores felizes. Eu fui-o pessoalmente, e vi numerosos colegas viverem a sua profissão com prazer. Esta profissão é muitas vezes para mim da ordem do júbilo. (...) O que se passa na aula é de facto maravilhoso. Somos submersos pela diversidade dos rostos e dos caracteres, pela riqueza dos contactos, pelo despertar espantoso das inteligências”. (Houot, 1993, p. 125 Citado por Seco, 2000, p. 44)

A satisfação profissional docente dos professores da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal atuantes nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental se

configura de forma positiva. Apresentando uma porcentagem com mais da metade estão satisfeitos profissionalmente, com um número de participantes que estão no momento “Fazendo experimentações, vivendo um momento de diversificação em que sinto que estou rompendo com a rigidez pedagógica, começo a criar e inovar o meu trabalho, sem seguir rigidamente os livros didáticos”, que consideram a formação continuada importante em algum momento da carreira, e com muitos professores considerando alguns pontos positivos, como a autonomia, realização pessoal, atividade docente, etc. O que eleva a qualidade e o envolvimento desses profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A profissão de ensinar é uma atividade em geral, altamente estressante, com repercussões na saúde física, mental e no seu desempenho. O aprofundamento em estudos voltados aos professores é de extrema importância, por ser uma categoria fundamental para a sociedade.

A satisfação docente tem sido vista como grande relevância para a organização, a produtividade, bem estar físico e mental, desses profissionais que atuam diariamente com estudantes que precisam da sua dedicação, motivação e empenho, como mencionado que podem ser afetados diretamente por seus professores. Considerando ainda que uma parte importante do sucesso escolar é devido ao nível de satisfação profissional docente, sendo fundamental a concepção de como os professores pensam, agem e avaliam no contexto escolar. E levando em consideração fatores que também estão associados e que contribuem para a satisfação profissional, como a valorização, motivação e autoestima.

Porém, vários estudos também apontaram não apenas para fatores intrínsecos como sentimentos, emoções, experiências, mas também para fatores extrínsecos, como condições de trabalho, reconhecimento, oportunidades etc. Assim, nossa pesquisa analisou aspectos das condicionalidades no trabalho nas dimensões da satisfação/insatisfação com professores em diferentes momentos da carreira. professores dos anos iniciais atuantes Secretaria Estadual de Educação do Distrito Federal (SEEDF).

Buscamos, portanto, compreender melhor os aspectos da satisfação/insatisfação do profissional docente, nessa realidade específica relacionando a temporalidade expressa em diferentes momentos da carreira às condições desse trabalho na dimensão da satisfação insatisfação, conhecendo o perfil dos que mais estão satisfeitos com a carreira de docente.

A pesquisa pode, então, sistematizar que os professores os professores/as dos anos iniciais atuantes da SEEDF, mesmo passando por uma desvalorização, ainda assim se sentem satisfeitos com a profissão escolhida, e que podem até ter pontos negativos, mas que não interferem na qualidade de satisfação profissional do docente.

A qualidade da satisfação profissional apesar dos professores participantes se sentem insatisfeitos, mais da metade se sentem satisfeitos profissionalmente. Os

aspectos relevantes para a sua carreira são abordados e pontuados de forma positiva, o que demonstra que embora nem todos se sintam nesse mesmo, grande parte está.

Vemos ainda que embora a entrada tardia dos participantes, como ficou claro na pesquisa, esses profissionais buscaram na docência uma forma de se sentir satisfeitos profissionalmente, e que encontraram entrando para a carreira, mesmo com a sua desvalorização atualmente.

Nesse processo contínuo de tornar-se professor, os docentes se desenvolvem profissionalmente considerando os desafios e as exigências da sociedade e também as particularidades que marcam o segmento de ensino no qual atua.

Como levantado pelo estudo do ciclo de vida profissional os/as professores podem estar num momento em que uns estão satisfeitos enquanto outros não se sintam satisfeitos em relação aos mesmos aspectos, e que isso é normal.

Foram analisados os aspectos que mais se classificaram como forma positiva e negativa e que estão em torno da satisfação desses profissionais docente, que podem ajudá-los a se encontrar na própria profissão.

Esses aspectos que se destacaram como positivo nessa pesquisa, nos professores atuantes dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental do Distrito Federal, o aspecto autonomia; a realização pessoal; relação com os pares (professores); relação com a equipe gestora; a carga horária; a atividade docente e estabilidade.

Já aspectos que precisam de uma observação mais profunda, e que podem surgir melhorias para essas categorias em estudo a serem realizados. Os aspectos foram: Relação com os pais; infraestrutura da escola; remuneração e plano de carreira.

O sistema educativo deve procurar formas de melhorar o nível de satisfação daqueles que estão insatisfeito com a docência ou com os de acordo com as os aspectos que mais foram apontados como negativos.

Devido ao período pandêmico, todos os elementos estudados, podem ser melhor destacados e aprofundados com a pesquisa voltada para esses profissionais que se dispuseram a continuar a lecionar mesmo aos meios e dificuldades enfrentados.

Tendo em vista e a retomada das aulas presenciais é essencial a busca para a análise das questões voltadas à satisfação desses profissionais, como se manteve

os níveis dos aspectos aqui estudados, quais aspectos se mantiveram e as que foram modificadas e ou acrescentadas.

Criar condições de trabalho satisfatórias, podem adequar a qualidade profissional, pois é demonstrado que o mal funcionamento desses profissionais desencadeiam uma série de insatisfação e desmotivação, tanto em alunos, pais, colegas e gestão escolar. Contribuir para melhorar o ambiente, é fundamental a importância de criar um lugar agradável para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

PARTE III

PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS

Logo após a formatura desejo ingressar em pós-graduações direcionadas a área administrativa e apoio nas escolas, como Orientação Educacional, Gestão Escola e Psicopedagogia. De início irei lecionar, até terminar as especializações, prestar concurso para a Secretaria de Educação, e futuramente fazer um mestrado e doutorado com o intuito de lecionar em faculdade públicas ou privadas. Tudo isso com a permissão de Deus.

Com a experiência que tive até o momento em escolas, não consigo me ver lecionando por muito tempo, pois nesse período acabei por ser desmotivada a atuar, depois dessa pesquisa, posso observar os sinais e desenvolver um ambiente e um sentimento de satisfação enquanto estiver atuando.

Por gostar da área administrativa da escola, de aprender mais, de poder ajudar os alunos, pais e professores, de atuar em soluções para o melhor da escola e do ensino. Meu desejo é atuar nesse segmento escolar.

Com isso, após o término das pós graduações que fizer, irei me dedicar a atuando na área administrativa escola, como por exemplo, atuando como orientadora educacional, onde há um grande desfalque na escolas públicas do Distrito Federal, como psicopedagoga, ajudando os professores no planejamento e a elaborando atividades educativas, ou como gestora educacional, conduzindo o melhor para a escola e seu desenvolvimento.

O que eu fizer, irei fazer com toda dedicação e determinação, buscando sempre o melhor para mim, e principalmente para aqueles que irão trabalhar comigo, sem deixar de perder a essência de um profissional de educação na vida de seus alunos e do ambiente escolar.

REFERÊNCIA

BASSO, Itacy Salgado. **Significado e sentido do trabalho docente**. Caderno Cedes, n. 19, v. 44, p.1-10, 1998.

CARDOSO, Cleia Grazielle Lima do Valle; COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. **Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição**. Ciência & Saúde Coletiva, n. 21, v. 8, p. 2357-2364, 2016.

CRUZ, Shirleide Pereira da Silva. **Professor Polivalente: Profissionalidade Docente em Análise**. Editora Appris, 1ª edição, p. 257, 2017.

DIAS, Marina Abreu; NASCIMENTO, Ruben de Oliveira. **Autoestima do professor, satisfação/insatisfação profissional e valorização/desvalorização docente: caracterização e correlações**. Perspectiva em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, v. 7, n. 15, 24 nov. 2020. Artigos, p. 74-93, ano 2020.

DICIONÁRIO ONLINE. [S. l.], 30 set. 2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/satisfacao/>. Acesso em: 1 out. 2021.

DIRETRIZES PEDAGÓGICAS: **Bloco inicial de alfabetização**. 2ª edição. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/15054205/bloco-inicial-de-alfabetizacao-bi>. Acesso em: 1 out. 2021.

FERREIRA, Viviane Maria da Silva. **Motivação e autoestima profissional: uma análise feita com professores da educação básica da rede pública de Garanhuns**. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Unidade Acadêmica de Garanhuns, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Garanhuns, 2019.

HUBERMAN, M. **O ciclo de vida profissional dos professores**. In: NÓVOA, A. (Org.). Vidas de professores. 2. ed. Porto: Porto, 2000. p.31-61.

LAROCCA, Priscila; GIRARDI, Giulce Paula. **Trabalho, satisfação e motivação docente: Um estudo exploratório com professores da educação básica**. UEPG, 2011.

LIMA, Admilson Marinho de. **Feminização do Trabalho Docente**. Evento XXVIII Simpósio Nacional de História, Florianópolis, SC. 2015.

LIMA, Diego Camara de. **As dificuldades e conquistas dos professores iniciantes em turmas de alfabetização: aspectos didáticos pedagógicos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia), Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MEIRELES, Clarice Dornelas . **O papel da motivação na Prática docente.** Orientadora: Márcia Paiva de Oliveira. 2015. 22 f. Monografia (Psicologia) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

PEDRO, N. **A auto-eficácia e a satisfação profissional dos professores.** 177f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação) – Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, 2007.

PEDRO, Neuza; PEIXOTO, Francisco. **Satisfação profissional e autoestima em professores dos 2o e 3o ciclos do Ensino Básico.** *Análise Psicológica*, v. 24, n. 2, p. 247-262, 2006.

RAMOS, Maély Ferreira Holanda et al. **Satisfação no trabalho docente: uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente.** *Estudo de psicologia*, Natal, v. 21, n. 2, p. 179-191, 2016.

SCHEIBE, Leda. **Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação.** *Educação & Sociedade*, v. 31, n. 112, p. 981-1000, 2010.

SECO, Graça Maria dos Santos Batista. **A satisfação na actividade docente.** Tese de doutorado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal, 2000.

SECO, Graça Maria dos Santos Batista. **A satisfação dos Professores: algumas Implicações Práticas para os Modelos de Desenvolvimento Profissional Docente.** *Revista Educação e Comunicação*, N° 8, p. 73-92, Janeiro de 2005.

SEEDF. **Secretaria de Educação do Distrito Federal.** [S. l.], 30 set. 2019. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/category/escolas-publicas/>. Acesso em: 1 out. 2021.

SEEDF. **Regimento da Rede Pública do Distrito Federal.** 2019. Disponível em <<https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/08/Regimento-SEEDF-COMPLETO-FINAL.pdf>> acessado em novembro de 2021.

SILVA, Katia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro da; SOUSA, Fernando Santos; LIMA, Giordani Emanuele Carvalho. **Ciclo de Vida Profissional dos Professores do Distrito Federal: Perfil e Identidade.** ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, Centro Oeste, ano 2020, Disponível em: http://anais.anped.org.br/regionais/sites/default/files/trabalhos/24/8487-TEXTO_PROPOSTA_COMPLETO.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

SINPRO-DF, **Sindicato dos Professores do Distrito Federal.** [S. l.], 11 jan. 2021. Disponível em: <https://cdn.sinprodf.org.br/portal/uploads/2021/01/14122729/Portaria-Atuac%CC%A7a%CC%83o.pdf>. Acesso em: 1 out. 2021.