



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

MARISA BRANDELERO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO
FUNDAMENTAL E MÉDIO DA ESCOLA ESTADUAL ALBERTO
NEPOMUCENO**

Porto Velho - RO

Ano 2011

MARISA BRANDELERO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO
FUNDAMENTAL E MÉDIO DA ESCOLA ESTADUAL ALBERTO
NEPOMUCENO**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

**PROFESSORA- ORIENTADORA
MESTRE ROSE MARY GONÇALVES
SUPERVISORA
TATIANE PASCHOAL**

Porto Velho – RO

Ano 2011

Brandelero, Marisa

Satisfação no trabalho dos Professores de Ensino Fundamental e Médio da Escola Alberto Nepomuceno.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração – EAD, 2011.

Orientadora Professora Mestre Rose Mary Gonçalves,
Departamento de Administração

MARISA BRANDELERO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO
FUNDAMENTAL E MÉDIO DA ESCOLA ESTADUAL ALBERTO
NEPOMUCENO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

MARISA BRANDELERO

**PROFESSORA- ORIENTADORA
MESTRE ROSE MARY GONÇALVES**

Esp. Analise Alvarenga Costa
Professor-Examinador

Mestre Rose Mary Gonçalves
Professor-Examinador

Porto Velho – RO , 05 de Dezembro de 2011

Dedico essa conquista às minhas filhas, para que fique gravado no registro de suas memórias, que objetivos e sonhos são conquistados, que a vida nos sugere as oportunidades, só precisamos ter força e sabedoria para alcançá-los.

Agradeço a Deus por ter iluminado meu caminho, aos mestres que me orientaram, aos familiares pela paciência e apoio, aos amigos pela ajuda e carinho, enfim a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

“Para ter um negócio de sucesso, alguém, algum dia, teve que tomar uma atitude de coragem.” (Peter Drucker)

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar o nível de satisfação no trabalho dos professores que atuam no segundo segmento do ensino fundamental e do ensino médio da EEEFM Alberto Nepomuceno, de Machadinho D' Oeste, considerando o sexo e formação acadêmica. Participaram da pesquisa 42 profissionais, sendo 30 do sexo feminino e 12 do sexo masculino. O trabalho teve o intuito de investigar a satisfação no âmbito escolar, e como isso pode colaborar para cidadania da população demonstrando os desafios enfrentados por este profissional. As informações foram obtidas por meio de questionário, o qual apresenta clareza de linguagem, com a intenção de apontar as variáveis que afetam o ambiente de trabalho, oportunidades de crescimento, integração social e satisfação salarial.

Os resultados do trabalho demonstram que a maioria dos entrevistados tem uma boa relação com os colegas, com a chefia e demonstram certa satisfação com a natureza do trabalho realizado, se mostram indiferentes ao fator promoção por não existir um plano de cargos e salários. No item salarial a insatisfação é generalizada, mostrando-se desmotivados e desacreditados de uma possível mudança nesse contexto.

PALAVRAS CHAVE: SATISFAÇÃO NO TRABALHO; PROFESSORES; ENSINO.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Formulação do problema.....	10
1.2	Objetivo Geral.....	10
1.3	Objetivos Específicos	10
1.4	Justificativa	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	Definições.....	12
2.2	Fatores que influenciam na Satisfação no Trabalho.....	13
2.3	Importância do estudo da Satisfação no Trabalho	15
2.4	A Satisfação no Trabalho na Área Educacional	16
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	18
3.1	Caracterização da Organização	18
3.2	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	19
3.3	Procedimentos de coleta e de análise de dados	20
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1	População e amostra ou participantes do estudo.....	21
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	26
6	REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

A Educação, como processo de socialização integralizador dos indivíduos ao contexto social, tem sido abordada de diferentes formas na sociedade brasileira variando com o tempo e o meio.

A escola é vista como uma das instituições mais imprescindíveis do meio social, que tem a função de mediar indivíduo e sociedade.

A escola não deve ser pensada somente como uma formação de competências cognitivas, mas como uma preparação para a vida. Vida essa que requer o emprego de competência tanto cognitivas quanto sociais, já que o mundo do trabalho e a sociedade de uma forma geral exigem cada vez mais habilidades de interação. (PERRENOUD,2000 p.89)

Nesse mundo de concorrência, cada vez mais é necessário que o professor tenha uma atuação ativa e integrada, e esse precisa se valorizar, saber da sua importância, tanto intelectualmente como de forma pessoal, e a sociedade, em sua totalidade, precisa repensar o papel docente, traçando estratégias que valorizem tais aspectos, fazendo uso de habilidades sociais nessa construção.

É necessário ampliar a atual cultura para lidar com situações que envolvem o trabalho docente, entre elas a realização de estudos de investigações sobre a satisfação dos professores no ambiente escolar (que hoje são mais comuns no meio empresarial), considerando as características próprias do contexto de ensino, seus valores, conteúdos e formas de trabalho.

Segundo Mattos (1994) e Esteves (1999) a docência é uma das profissões que causa mais desgastes psicológico, emocional e físico. O trabalho do educador que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional torna-se penoso e frustrante, onde as situações novas que poderiam servir como uma motivação passa a ser uma ameaça temida e, portanto, evitada.

Diante da complexidade e importância da questão, é primordial que seja verificado com a devida atenção as satisfações e insatisfações desses profissionais na sua atuação no âmbito educacional, para que, com isso seja possível construir novas possibilidades para reverter a dificuldades e ampliar a valorização profissional dos

educadores, facilitar políticas públicas que beneficiem a sua prática cotidiana na escola.

A Satisfação profissional na Educação: Uma necessidade atual a ser debatida, valores e atitudes a serem pesquisados, implementações a serem repensados, tudo na busca de melhorias para qualidade do Ensino em nosso país.

1.1 Formulação do problema

Qual é o nível de satisfação no trabalho dos professores da escola estadual de Ensino Fundamental e Médio Alberto Nepomuceno de Machadinho D'Oeste?

1.2 Objetivo Geral

Analisar o nível de satisfação no trabalho dos professores da escola estadual Alberto Nepomuceno de Machadinho D'Oeste.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Apontar as variáveis que afetam o ambiente de trabalho;
- b) Avaliar as condições de trabalho na escola estadual Alberto Nepomuceno de Machadinho D'Oeste;
- c) Verificar se há oportunidade de crescimento no emprego;

1.4 Justificativa

Este estudo teve o intuito de investigar a satisfação dos professores e trazer colaboração de forma positiva ou negativa a cidadania da população, demonstrando os desafios enfrentados por esse profissional tão importante para a sociedade, suas limitações e condições de trabalho.

Conhecer a realidade dos professores das escolas estaduais de Machadinho D'Oeste amplia os conhecimentos na área educacional, tratando de uma realidade de uma parte do Brasil. Como é tratado e valorizado o profissional estadual que atua nas escolas estaduais, medindo a sua satisfação dentro do seu local de trabalho, pode trazer mudanças benéficas tanto para o espaço pesquisado, como para os demais espaços que atuam nessa área, podendo sugerir melhoramentos e ampliações ainda não discutidas.

Os resultados podem auxiliar as metodologias de aprendizagem, proporcionando possíveis soluções que beneficiarão a sociedade, para o fortalecimento de uma escola capaz de educar o cidadão global emancipado, compondo habilidade do aprender a ser, a compreender, a pensar, a se organizar e aprender a mudar. A investigação tende a concluir que a defesa de uma educação pública de qualidade para todos é de suma importância, como também é de responsabilidade de todos.

Após a realização deste trabalho de pesquisa os responsáveis pela educação estadual de Rondônia, têm a oportunidade de ampliar a sua visão da importância de uma educação pública com seriedade e responsabilidade, tendo a oportunidade de melhorar os modelos educacionais já existentes, repensando ou acrescentando às políticas públicas relacionadas a educação, relacionadas à satisfação profissional dos professores, que refletirá diretamente na qualidade do ensino. A Secretaria Estadual de Educação tem a oportunidade de ter um conhecimento real de como está a educação e a satisfação dos seus profissionais nas escolas estaduais de Machadinho D' Oeste.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Será apresentada uma breve revisão teórica acerca do tema proposto satisfação no trabalho, apontando as principais definições para o tema, o histórico das principais abordagens, como a importância do estudo do tema.

2.1 Definições

A Satisfação no trabalho pode ser alterada por influência social e contextual, defendendo o que os indivíduos adaptam as suas atitudes, crenças e comportamentos ao contexto social.

Saber o que motiva e satisfaz o trabalhador é saber escolher melhor a forma de estimulá-lo a melhor desempenhar as suas funções.

Segundo Tamayo, et al (2008)

Especialistas consideram que aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho.

A expressão “satisfação no trabalho” representa “a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (SIQUEIRA, 2008). De acordo com a autora, as dimensões que conseguiram se manter ao longo de anos de estudo, para explicar a satisfação no trabalho, foram: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com a promoções e com o próprio trabalho. Cada uma dessas dimensões compreende um foco, uma fonte ou origem de tais experiências prazerosas. Tamayo (1999) afirma que uma organização não é constituída apenas por partes físicas, mas por estruturas de eventos, de interações e de atividades por ela executadas. Ainda segundo ele, os determinantes na interação indivíduo-empresa podem ser constituídos de:

- a) valores pessoais;
- b) representações mentais individuais;

- c) crenças individuais;
- d) história de vida de cada um;
- e) valores organizacionais.

Percebe-se assim que, na visão de Tamayo (1999), os valores (pessoais ou organizacionais) possuem influência na gestão empresarial. Resumindo, para este autor, uma gestão eficaz só é obtida através da interação entre colaboradores e organização, sendo que uma das medidas possíveis desta relação pode ser obtida através da análise dos valores organizacionais.

2.2 Fatores que influenciam na Satisfação no Trabalho

No início do século XVIII houve grande mudança nos processos industriais. A população mundial crescia aceleradamente e com isso o mercado consumidor estimulava a produção em grande escala e o aprimoramento tecnológico.

As indústrias se modernizavam e sinalizavam a necessidade de uma mudança nos processos produtivos. O “acúmulo de capital” era a palavra de ordem entre os donos de fábricas e comerciantes (TREVELYAN, 1967, HOBBSAW, 1981 apud RODRIGUES, 2008).

O trabalhador vivia em condições desumanas, com jornadas de trabalho que chegavam a 18 horas diárias (MALTHUS, 1946 apud RODRIGUES, 2008). As necessidades básicas do trabalhador não eram consideradas.

As concepções sobre a emergência de novos modelos organizacionais são, em grande medida, concebidas por oposição aos modelos racionais, como o Taylorista-Fordista ou o Burocrático. Surgiram ainda, na primeira metade do século XX, as teorias dentro da abordagem humanística, que apontavam as dimensões afetivas do fator humano na organização.

Na teoria clássica das organizações o comportamento humano era perfeitamente previsível. Assim, os indivíduos eram sempre racionais, na medida em que procuravam o máximo ganho material. Só após a experiência de Elton Mayo na *Western Electric Company de Hawthorne* (1924-1932) se compreendeu a existência da complexidade do comportamento humano na organização. Foram postos em evidência fatores motivacionais, afetivos e psicológicos que permitiam explicar

determinados 10 comportamentos não perceptíveis numa visão mais tecnicista ou economicista (CARDOSO,1999).

Vários estudos procuram estabelecer uma relação causal entre a satisfação e a produtividade (estudos geralmente centrados na perspectiva do empregador) assim como, entre a satisfação e a realização pessoal (cuja focalização está na perspectiva dos trabalhadores). Os gestores cedo demonstraram o interesse pelos resultados da satisfação no desempenho dos trabalhadores. Tal temática é, igualmente, privilegiada na literatura que se veio a debruçar sobre o impacte da satisfação na produtividade, no absentismo e no *turnover*. É uma relação sintetizada na idéia de que quanto mais satisfeito esteja o trabalhador, maior será a sua produtividade e menor o absentismo e *turnover* (ROBBINS, 1993).

Tal como a teoria anterior, também a cultura organizacional, considerando a organização como espaço de interação entre grupo, pressupõe a existência de diversas culturas que influenciam os estados emocionais dos indivíduos. Neste caso a satisfação surge como resultado da cultura organizacional.

Segundo Robbins (1993), numa revisão da literatura, percebe-se que os aspectos mais comumente apontados que influenciam a satisfação no trabalho são:

- a) A perspectiva de um trabalho desafiante – os trabalhadores tendem a preferir funções interessantes, onde haja oportunidades de expor as suas competências, variedade de tarefas, autonomia e *feedback* sobre a realização dessas tarefas;
- b) Recompensas adequadas – procuram sistemas de recompensas e promoção que lhes pareçam justos e de acordo com as suas expectativas, a recompensa pode não ser financeira, havendo lugar à promoção pelo acréscimo de responsabilidades ou aumento do *status* social;
- c) Boas condições de trabalho – a temperatura, a luz, o ruído, assim como outros fatores do ambiente não devem estar nos extremos. Em geral, os indivíduos preferem trabalhar próximo de casa, num espaço limpo e relativamente moderno, com equipamentos adequados;
- d) Boas relações com os colegas – as pessoas esperam mais do trabalho do que apenas a realização material pelo que não é de estranhar que, a maioria dos empregados admita necessidades de interação social. Vários estudos demonstram que a satisfação aumenta com boas relações com os colegas de trabalho, assim como com uma supervisão “amigável”;

e) Ajuste do indivíduo ao posto – segundo a teoria *personality job fit* de Holland, a satisfação individual é maior quando a personalidade do indivíduo se ajusta ao cargo.

Na literatura identifica-se um conjunto de variáveis que permitem distinguir as determinantes das consequências da satisfação no trabalho. Nas determinantes salientam-se as características da função, os sistemas de recompensa e os salários, as ferramentas e equipamentos, o conflito trabalho-família, variáveis demográficas, fatores disposicionais. No segundo caso, apontam-se, geralmente, como potenciais efeitos da satisfação o desempenho ou produtividade, o comportamento de cidadania organizacional, o absentismo, o *burnout*, a saúde física e psicológica e a satisfação com a vida.

2.3 Importância do estudo da Satisfação no Trabalho

Segundo Spector (2005), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas. A insatisfação no trabalho é o quanto não gostam”, e isso influenciará diretamente na sua produção.

Archer (1990, apud SILVA JÚNIOR, 2001) define “o motivo como sendo uma necessidade atuando sobre o intelecto, o que leva a pessoa a agir”. Ele afirma que “a motivação é uma tomada de direção para a ação e origina-se de um motivo (necessidade)”. Neste contexto, “a satisfação ocorre com o atendimento ou a eliminação de uma necessidade”. Na sua opinião, “motivador e fator de satisfação são antítese.”

De acordo com Spector (2005), a satisfação no trabalho é avaliada perguntando-se às pessoas como elas se sentem em relação ao seu trabalho, por meio de questionários ou entrevistas. E essa pesquisa pode trazer mudanças favoráveis ao ambiente de trabalho.

2.4 A Satisfação no Trabalho na Área Educacional

A escola é uma organização de extrema importância para a sociedade e conhecer os anseios, dúvidas, medos, dificuldades e principalmente a realidade existente no âmbito escolar é o primeiro passo para buscar soluções que melhore a atuação e satisfação dos educadores, que em consequência auxilia para uma educação cognitiva e emocional de melhor qualidade (STONER, 1992,p.7).

Segundo Pedro e Peixoto (2006) as investigações em torno da problemática da satisfação docente são ainda relativamente escassas e recentes, sendo que muitos estudos existentes aparecem associados à motivação, à identidade dos professores ou ao bem ou mal-estar docente.

De acordo com Seco (2000) os primeiros estudos a cerca da satisfação profissional docente remontam ao início da década de 70 do século passado, direcionando-se esse interesse, a partir dos anos 80 do mesmo século, nas relações estabelecidas entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, o meio escolar. Conforme Pedro e Peixoto (2006) é nessa época (anos 80 do século passado), que ocorre o aumento da população escolar se fazendo acompanhar do surgimento de alguns indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação do corpo docente.

Soriano e Winterstein (1998) destacam que na área educacional, o estudo da satisfação no trabalho assume uma importância impar, pois ele permite conhecer os aspectos peculiares à escola, tais como, condições de trabalho, tipo de direção, características dos alunos de uma determinada região, oportunidades de crescimento profissional, etc. Além disso, ele pode contribuir para interferir direta ou indiretamente no ensino, no grande número de faltas dos professores no decorrer do período letivo ou na baixa produtividade de seu trabalho.

Para Folle *et al.* (2008) a satisfação profissional pode ser compreendida tanto como um conjunto de sentimentos favoráveis em relação ao contexto de atuação, quanto um sentimento positivo dos professores perante a sua profissão, originados nos fatores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e felicidade com o trabalho desenvolvido.

Nessa perspectiva, segundo Maura e Rodrigues (*apud* FOLLE *et al.*, 2008), a tendência do nível de satisfação profissional dos educadores está relacionada à manifestação de vivências afetivas que o professor experimenta no desenvolvimento

de sua atuação. Ele pode se expressar da seguinte forma: satisfação (quando o sujeito se sente satisfeito com o desenvolvimento de sua atividade profissional, independentemente de obstáculos que tenha que enfrentar); contradição/indecisão (quando o sujeito experimenta experiências contraditórias de agrado e desagrado); e, insatisfação (quando o sujeito expressa vivências de desagrado com sua atividade profissional).

Os grandes desafios enfrentados pelo sistema de ensino público no Brasil nos últimos trinta anos levaram um grande número de pesquisadores a se dedicar ao estudo do fracasso escolar, focalizando especialmente o aluno e os entraves ao seu rendimento. Instigados a obter melhor compreensão dos fatores extra e intraescolares que determinam o fracasso escolar, muitos preocuparam-se não apenas em saber por que os alunos são reprovados ou deixam a escola, mas também em propor saídas que pudessem inibir os altos índices de evasão, mais tarde equacionados como de exclusão, devido ao peso que a instituição escolar tem nesse processo.

Esse interesse explica, pelo menos em parte, por que os professores e a temática de sua formação levaram um tempo maior para ocupar espaços mais privilegiados, tanto no âmbito das políticas educacionais como no das agendas de pesquisa. Essa tendência, entretanto, deve ser também entendida como reflexo de um movimento mais amplo que vem ocorrendo em outros países desde os anos 1980, quando as práticas de ensino começaram a receber maior atenção e foram complementadas, progressivamente, por um olhar sobre a vida e a pessoa do professor (NÓVOA, 1994).

Tais perspectivas de investigação têm contribuído para fazer aflorar a questão da insatisfação dos professores no magistério, um tema que tem sido objeto de estudo cada vez mais freqüente nos últimos anos, tanto no Brasil como em outros contextos. Quer seja entendido como um dos sintomas do chamado “mal-estar docente”, conforme expressão cunhada pelo pesquisador espanhol José Manuel.

Esteve (1992), quer como manifestação das várias formas de esgotamento que afetam os professores, comumente enfeixadas sob a denominação de burnout, os estudiosos são concordes em reconhecer que esse fenômeno é desencadeado por uma multiplicidade de fatores e alimentado tanto pela escola como pela comunidade e a sociedade em geral (LeCompte, Dworkin, 1991). Na medida que esse fenômeno

de proporções cada vez mais abrangentes diz respeito e afeta aquilo que é crucial ao exercício da profissão.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Dentro da classificação de Vergara (2006), a pesquisa proposta neste trabalho enquadra-se como sendo do tipo exploratório. Ela também pode ser considerada como um estudo de caso, uma vez que foi circunscrita a determinada instituição. A pesquisa utilizou principalmente a abordagem quantitativa, pois fez uso do *survey* (aplicação de questionário).

3.1 Caracterização da Organização

A Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Alberto Nepomuceno situa-se à Av, Castelo Branco, 2452, Centro, Machadinho D'Oeste – RO Decreto de Criação Nº 2737/05, Decreto de Denominação Nº 9005/2000, Portaria Nº 0200/04/ GAB/ SEDUC/09/03/04, deu início em suas atividades em 25 de setembro de 1995, com o Ensino Fundamental, atendendo na faixa de 1.500 alunos desde o 1º ano do Ensino Fundamental ao 3º ano do Ensino Médio, sendo Tipologia 03 (três), com 36 (trinta e seis) dependências na sua estrutura física, entre elas 22 (vinte e duas) salas de aula, uma sala de Supervisão, uma sala de Orientação, sala da Direção, uma sala de professores, uma secretaria, uma sala de mesas educacionais, uma sala de informática, uma cozinha, um refeitório, uma cantina escolar, um banheiro feminino, um banheiro masculino, uma sala de materiais de limpeza, um auditório e uma biblioteca. A escola tem um pátio coberto, quadra Poliesportiva com dois vestiários e dois banheiros.

A importância desse trabalho para a sociedade requer de seus servidores um comportamento participativo e responsável de todos. A necessidade de servidores satisfeitos e com qualidade de vida no trabalho é extremamente necessária para o bom andamento dos trabalhos e uma ação gerencial eficaz precisa estar embasada em informações que indiquem o efetivo grau de satisfação ou insatisfação dos servidores no que se refere às diversas ocorrências e situações que os afetam no dia-a-dia da sua atividade profissional e da sua relação empregatícia, o que significa que é necessário haver um diagnóstico do nível de satisfação dos servidores da Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Alberto Nepomuceno

3.2 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

O questionário da pesquisa ficou composto por um instrumento, a Escala de Satisfação no Trabalho, que foi construído e validado por Siqueira (1995), e foi utilizado em sua versão reduzida, com 15 itens para serem respondidos em uma escala do tipo 'Lickert', de 7 pontos, variando de 1 "totalmente insatisfeito" até "totalmente satisfeito".

A validação da Escala de Satisfação no Trabalho, feita por Siqueira (1995), mostrou que os 15 itens agruparam-se em cinco fatores (Colegas de Trabalho, Salário, Chefia, Natureza do Trabalho e Promoções), todos com excelentes níveis de confiabilidade, além disso, foram realizadas entrevistas informais com os professores durante a aplicação dos questionários, sobre assuntos relacionados a como sentiam-se em relação ao seu trabalho.

3.3 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os questionários foram entregues pessoalmente e explicado os objetivos do trabalho, como preencher o formulário, entre outros.

Na data marcada para o recolhimento dos mesmos, alguns haviam esquecido de preencher, sendo assim marcado uma nova data para buscá-los, na segunda vez todos estavam preenchidos de acordo. Iniciou-se a tabulação dos dados através de programas específicos de estatística, projetados no Excel e sendo lançados de acordo com as respostas dadas pelos entrevistados.

Após a tabulação e lançamento de dados, foram criados os gráficos para ilustrar os resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 População e amostra ou participantes do estudo

A pesquisa ocorreu através da população de 42 (quarenta e dois) participantes do estudo que foram os professores que atuam no Ensino Fundamental do segundo segmento e Ensino Médio deste Estabelecimento de Ensino, sendo que todos responderam o questionário.

Gênero dos Participantes

Feminino	30
Masculino	12

Lotação dos Servidores

Ensino Fundamental 2º Segmento	21
Ensino Médio	21

Todos os servidores que foram pesquisados têm nível superior e 33 (trinta e três) deles tem Pós Graduação. A faixa etária varia de vinte e cinco anos a quarenta e oito anos.

Os dados recolhidos estão demonstrados através de gráficos:

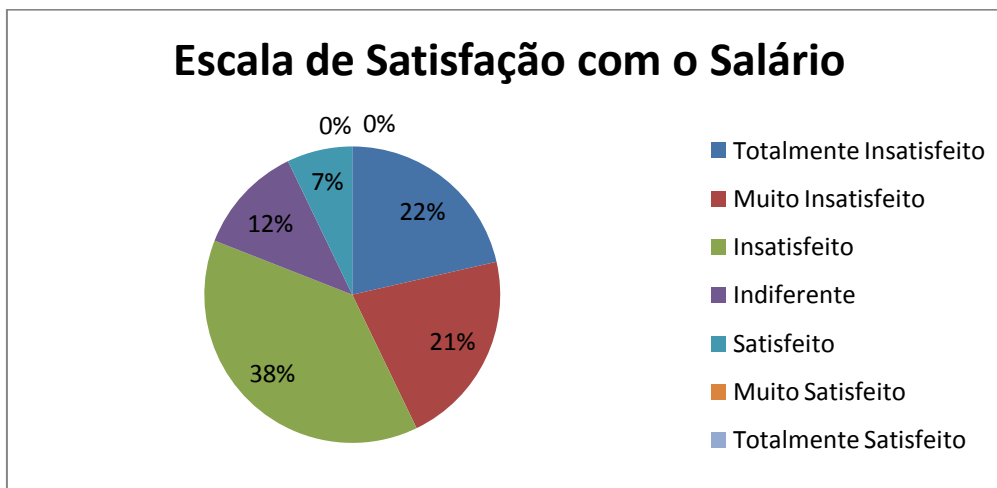
No gráfico 01 que trata da satisfação com os colegas de trabalho: 2% totalmente satisfeitos, 12% muito satisfeitos, 83% satisfeitos na relação com seus colegas e 3% são indiferentes nesse item. Foi possível perceber nas visitas na escola, durante a pesquisa que existe um bom relacionamento entre os colegas de trabalho.

Gráfico 01



No gráfico 02, que diz respeito a satisfação com o salário, não constou nenhum voto para totalmente satisfeito e muito satisfeito, tendo 7% dos votos para satisfeito, 22% totalmente insatisfeito, 21% muito insatisfeito, 38% insatisfeito, e 12% se mostraram indiferente a essa questão. Os resultados sugerem que neste item existe uma insatisfação com o salário que recebem no final do mês, que se sentem desvalorizados pelo trabalho que prestam.

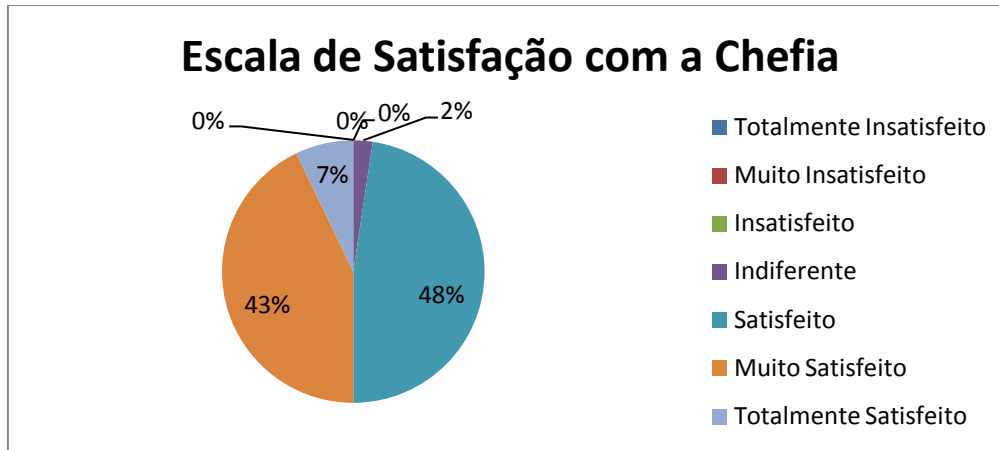
Gráfico 02



Quanto a questão de Satisfação com a Chefia, no gráfico 03, para totalmente insatisfeito, muito insatisfeito e insatisfeito não foi constatado nenhum voto. Verificou-se 7% para totalmente satisfeito, 43% para muito satisfeito, e 48% para satisfeito com a chefia, 2% se mostram indiferente a essa questão, o que dá a

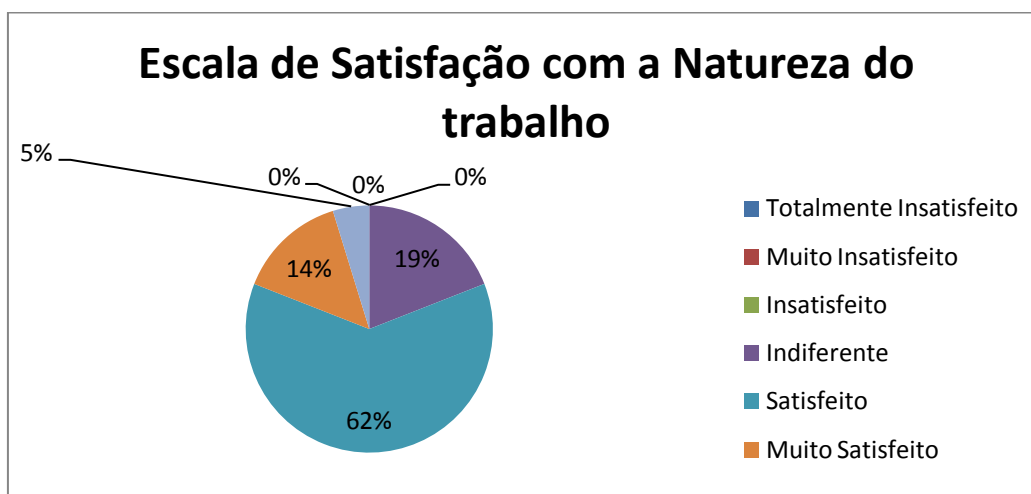
entender que os entrevistados não tem problemas de relacionamento pessoal e nem profissional com sua chefia.

Gráfico 03



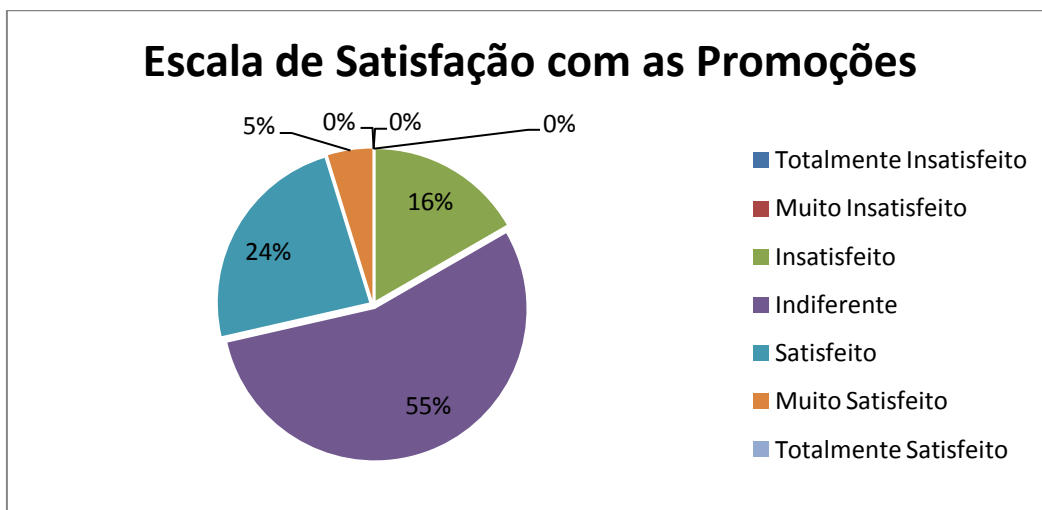
No item de satisfação com a natureza do trabalho, verificamos que não houve votos para totalmente insatisfeito, muito insatisfeito e insatisfeito. Para totalmente satisfeito a tabulação foi de 5%, para muito satisfeito 14%, e satisfeito, sendo a grande maioria de 62%, mostrando uma quantidade razoável de indiferentes a natureza do trabalho que eles desenvolvem de 19%.

Gráfico 04



No gráfico 05, que trata da satisfação com promoções oferecidas pela empresa e com a forma que acontecem, não teve votos para totalmente satisfeito e muito insatisfeito, tivemos 5% dos votos para muito satisfeito, 16% para insatisfeito, 24% para totalmente insatisfeito e uma quantidade significativa de 55% de pessoas indiferentes a essa questão, até porque, segundo eles, a empresa não adota nenhum plano de promoções, pois cada qual tem suas funções definidas no ato de seus contratos, acontecendo somente eleição para diretores e vice diretores, onde é a própria comunidade escolar que escolhe.

Gráfico 05



Segundo Spector (2005), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas. A insatisfação no trabalho é o quanto não gostam”, e isso influenciará diretamente na sua produção.

Na pesquisa realizada, de certa forma, foi possível observar que na maioria dos entrevistados existe certa satisfação naquilo que fazem, pois têm boa relação com os colegas de trabalho, com a chefia, como também com a natureza do trabalho, fatos considerados por Robbins (1993, p.43) importantes, pois “as pessoas esperam mais do trabalho do que apenas a realização material.”

Na mesma linha de pensamento do autor, em relação a perspectiva de que um trabalho desafiante, deixa o trabalhador estimulado, e da mesma forma pode deixar

desestimulado quando lhes faltam oportunidades de expor suas competências, e nesse item, no caso desta pesquisa, o fato da empresa não oferecer promoções no seu plano de carreira, a indiferença a isso é muito grande, pois não vêm expectativas de recompensa pelo bom trabalho que venham a realizar, o que acarreta em indiferença também nas demais áreas.

Um sentimento que ficou implícito nos depoimentos dos professores foi de que "os baixos salários" lhes proporcionam um sentimento de insatisfação com a docência na escola.

Segundo Feil (1995) a manifestação de descontentamento salarial do professor provoca um sentimento de mal-estar profissional determinando um fechamento à mudança e às possibilidades de inovações gerando a alienação e a frustração, o que logicamente interfere na qualidade do ensino.

Isso pode justificar de certa forma, a grande porcentagem de insatisfação nesse item salarial, como também certa indiferença a grande parte das situações, percebida em todos os itens pesquisados. Os professores entrevistados se mostram "cansados" de falar sobre o assunto de remuneração, como se vissem isso como algo que jamais vai mudar, como se não tivessem muita alternativa, ou se "conformam" com a situação ou "saem" da educação.

Na visão de LeCompte e Dworkin (1991), os fatores estruturais não permitem a realização de metas pessoais, os indivíduos perdem a fé nas instituições que estruturam suas vidas cotidianas, como as escolas. Embora a perda de fé por parte dos indivíduos, segundo eles, não crie automaticamente meios alternativos para a satisfação das metas pessoais, eles argumentam que um considerável conjunto de evidências sugere que, sob tais condições, o que acaba por acontecer é que as pessoas passam a desacreditar na possibilidade de atingirem seus objetivos naquele local de trabalho, de vez que se sentem enfraquecidas e tomadas por sentimentos de impotência, de falta de sentido naquilo que fazem isoladas pessoalmente, sentindo-se estranhas em seu próprio meio e estranhas em relação a si próprias.

Através das respostas dos entrevistados, sugere-se certo desconforto por parte de alguns ao falarem da questão salarial, da mesma forma que outros ironizam a sua própria insatisfação com seus rendimentos, confirmando as afirmações dos autores citados acima.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo geral deste trabalho foi avaliar o nível de satisfação no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Alberto Nepomuceno, na percepção de seus colaboradores.

Em síntese, o que se verificou na pesquisa foi que na maioria dos indicadores, de Satisfação no trabalho são favoráveis, ou seja, demonstram estar bem com a chefia, com seu ambiente de trabalho, com a interação entre os mesmos, porém é necessário que se repense a questão de crescimento profissional e o nível de satisfação com o salário. Os profissionais em questão mostram-se muito desestimulados e desvalorizados pelo salário que ganham, sentem-se desmotivados a mostrar suas capacidades e descrentes em melhorias salariais, verifica-se que esses fatores estão relacionados com a falta de um Plano de Cargos e Salários, como também pelo longo período de descaso que a educação vem passando em nosso país.

A respeito das contribuições da pesquisa, o estudo sobre a Satisfação no Trabalho, apesar de sua importância, é um tema com poucas considerações específicas a respeito, pelo fato de ser um órgão público e que diz respeito a professores, o trabalho torna-se bastante relevante e pode contribuir para geração de conhecimento e discussão sobre o tema, dado a sua relevância para a sociedade.

Para o Governo do Estado de Rondônia o resultado acerca da satisfação desses trabalhadores é de suma importância, pois poderá nortear mudanças necessárias para que essa realidade mude, haja vista, que a educação é um processo individual e coletivo para a construção de uma consciência social, e um trabalhador satisfeito é capaz de fazer uso da razão e do seu entendimento para buscar o melhor para si e para os outros, mas para isso deverá estar consciente da sua importância e da sua valorização diante deste processo.

Para a escola em questão, o resultado da pesquisa contribuiu no sentido de buscar subsídios para ações de melhorias no fator negativo (indiferença e desestímulo), podendo de fato amenizar o outro fator altamente negativo da organização (salário), que não está ao seu alcance mudar, pois depende de ações do governo, buscando alternativas de motivação para seus trabalhadores, junto ao seu quadro docente e discente da escola.

Quanto as limitações, a pesquisa é um estudo de campo transversal, que foi realizado em uma única escola estadual de Machadinho, mas que, apesar disso pode demonstrar uma extensão na escala de satisfação no trabalho para as demais escolas da rede estadual deste município, partindo da premissa de que os salários e normas para os trabalhadores estaduais não diferem de escola para escola. Recomenda-se um estudo mais amplo em todas as escolas estaduais de Machadinho D' Oeste, para que seja confirmado ou não as demais questões levantadas por esta pesquisa.

Em suma, não há uma educação neutra. É necessária uma reflexão. Não só das teorias e suas influências, mas sobre a própria prática docente e as condições para que ela aconteça, tendo condições assim de trabalhar em prol de qualidade com satisfação no trabalho.

6 REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B., BRANDÃO, M.G.A.; PINHO, A.P.M. Comportamento Organizacional: uma análise de conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. RAC, v.l.n.2, Mai/Ago.1997;p.97-120

BORGES-ANDRADE, J.E, PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem na organização. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 23º, 1999, Foz do Iguaçu. Paraná. ENANPAD. Resumo dos Trabalhos

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: CODO, W., ESTEVE, J.M. *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: EDUSC, 1999.

TAMAYO, A.. BORGES-ANDRADE, J.E.. Trabalho, organizações e cultura, 1997
BERNHARDT, A.; PEREIRA, R. L. A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa no século XXI. *Revista de divulgação técnico-científica do ICPG*, v. 2, n.6, jul/set. 2008.

CORRÊA, Rossi A. A qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

DANTAS, A. B.; MEDEIROS, S. A. Avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho. *Anais do XXV Encontro Nac. de Eng. De Produção*. Porto Alegre, 29 out. a 1 nov. 2005.

FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr/mai/jun, 1997.

GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. Motivação dos recursos humanos no Serviço Público, um estudo de caso sob dois ângulos teóricos. *READ*, ed. 35, v. 9, n. 5, set-out 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MATTOS, M.G. de . *Vida no trabalho e sofrimento mental do professor de Educação Física da escola municipal: implicações em seu desempenho e na vida profissional*, 1994. Tese (Doutorado em Administração Escolar) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

MINAYO, M. C. S; HARTZ, Z. M. A; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde, um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, n. 5, v. 1, p. 7-31, 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento organizacional*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, S.P. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 1993.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial*. 11. ed. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 2008.

SECO, G.B. *A satisfação na actividade docente*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2000.

SILVA JUNIOR, Nelson Aleixo da. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *PsicoUSF*, v. 6, n. 1, p. 47-57. jun. 2001.

SILVA, Daniel Nascimento, et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho em uma IES Paraense. *Anais do XVIII ENANGRAD*, Cuiabá, 1 a 3 ago. 2007.

SILVA, M.S. da; KRUG, H.N. Os sentimentos de bem ou mal-estar docente dos professores de Educação Física Escolar no ensino fundamental de Santa Maria (RS): um estudo fenomenológico. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, XIV, I, 2005, Porto Alegre. *Livro de Resumos e Programação*, Porto Alegre: ESEF/UFRGS, 2005. p.205. CD-ROOM.

SIQUEIRA, M. M. M., et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOUZA, E. M. A. de; PURIFICAÇÃO, M. S. da. Motivação e desempenho no trabalho: Política de Valorização do Servidor Técnico-Administrativo. *Anais do 2º Congresso Brasileiro de Extensão Universitária*. Belo Horizonte, 12 a 15 set. 2004.

SORIANO, J.B.; WINTERSTEIN, P.J. Satisfação no trabalho do professor de Educação Física. *Revista Paulista de Educação Física*, São Paulo, a.12, n.2, p.145-159, jul./dez., 1998.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2005.

TAMAYO, A. *Valores e Clima Organizacional*. In: TAMAYO, Álvaro, PAZ, Maria das Graças T. da (Orgs). *Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos*. Brasília: UNB, 1999.

TAMAYO, A., et al. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M., et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 16, p. 265–274.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios de administração científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

PERRENOUD, P. H. *Dez novas competências para ensinar*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

VERGARA, S. C.. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2000)

VERGARA, Sylvia Constant & Eduardo Davel (2008), "Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações". São Paulo: 2008.

VERGARA, Sylvia Constant & Eduardo Davel org. *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo:2008.