

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
POLO DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO – RS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MODALIDADE EAD**

**A SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO EM PROFESSORES
DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE
SANT'ANA DO LIVRAMENTO**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

Mara Isa Peres Teixeira Ignácio

Santa Maria, RS, Brasil

2011

**A SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO EM PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE SANT'ANA DO
LIVRAMENTO**

por

Mara Isa Peres Teixeira Ignácio

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública
- modalidade EAD da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS),
como requisito parcial para obtenção do grau de

Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Tonia Magali Moraes Brum

Santa Maria, RS, Brasil

2011

Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Polo de Sant'Ana do Livramento
Curso de Especialização em Gestão Pública
modalidade EAD

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Monografia de Especialização:

**A SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO EM PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE SANT'ANA DO
LIVRAMENTO**

elaborada por

Mara Isa Peres Teixeira Ignácio

como requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Gestão Pública

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profª. Drª. Tonia Magali Moraes Brum (Presidente/Orientador)

Profª Msc. Tania Moura da Silva (UFSM)

Prof. Msc. Fernando do Nascimento Lock (UFSM)

Santa Maria, 04 de Novembro de 2011.

RESUMO

Monografia em Especialização
Curso de Especialização em Gestão Pública - EAD
Universidade Federal de Santa Maria

A SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO EM PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO

AUTORA: MARA ISA PERES TEIXEIRA IGNÁCIO

ORIENTADORA: TONIA MAGALI MORAES BRUM

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 04 de Novembro de 2011.

O objetivo desta pesquisa foi analisar o grau de satisfação/insatisfação dos docentes da rede municipal de Sant'Ana do Livramento, frente ao trabalho desenvolvido, a fim de identificar alternativas de mudanças na política pública. Adotou-se como estratégia a elaboração de um questionário que foi aplicado em escolas da rede pública municipal e estadual de ensino. Foram entrevistados 100 (cem) profissionais que falaram a respeito do reconhecimento, valorização docente, questões salariais e fracasso escolar. O estudo apresenta um resgate a respeito da educação pública no Brasil, pontuando elementos históricos e a qualidade de ensino. Foram abordados temas como a formação inicial e continuada dos docentes e o piso salarial nacional. Posteriormente, tratou-se a respeito do contexto escolar, a auto-estima e satisfação profissional e as conseqüências da desvalorização e excesso de carga horária, como é o caso do estresse e a depressão, doenças muito comum em profissionais da educação, porém, pouco divulgadas. Devido às particularidades do tema pesquisado, optou-se por focar algumas tipologias de delineamentos de pesquisas, que acredita-se serem mais aplicáveis a esta área do conhecimento, mais especificamente à realidade social. Assim, quanto aos objetivos, contemplou-se a pesquisa exploratória; quanto aos procedimentos: o levantamento de dados e a pesquisa bibliográfica e quanto à abordagem do problema, a pesquisa qualitativa e quantitativa. Após a análise dos resultados foi possível verificar que, a maioria dos profissionais sente-se realizada com o que faz, porém, pouco valorizada pela sociedade como pelo Governo.

Palavras-chave: satisfação profissional, valorização docente, política pública educacional

RESUMEN

Monografia em Especialização
Curso de Especialização em Gestão Pública - EAD
Universidade Federal de Santa Maria

LA SATISFACIÓN/INSATISFACIÓN EN PROFESORES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA EN EL DEPARTAMENTO DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO

AUTORA: MARA ISA PERES TEIXEIRA IGNÁCIO

ORIENTADORA: TONIA MAGALI MORAES BRUM

Fecha y local de la defensa: Santa Maria, 04 de Noviembre del 2011.

El propósito de este estudio fue analizar el grado de satisfacción / insatisfacción de los profesores de la red municipal de Sant'Ana do Livramento, con respecto al trabajo desarrollado, con el fin de identificar alternativas para los cambios en las políticas públicas. Se adoptó una estrategia de aplicación de un cuestionario que se utilizó en escuelas públicas municipales y estatales de educación. Se entrevistaron a 100 (cien) profesionales que hablaron sobre el reconocimiento, valoración de los maestros, las cuestiones salariales y el fracaso escolar. El estudio presenta un rescate de la educación pública en Brasil, señalando los elementos históricos y la calidad de la educación. Se trató de los temas sobre formación inicial y continua de los docentes y el salario mínimo nacional. En seguida, se habló acerca del contexto escolar, la autoestima y la satisfacción en el trabajo y una de las consecuencias de la desvalorización y la excesiva carga de trabajo, tales como el estrés, la depresión y el agotamiento, enfermedades muy comunes en los docentes. Debido a las particularidades del tema de investigación, se optó por centrarse en ciertos tipos de investigación, que se cree, son más aplicables a esta área del conocimiento, la realidad sobre todo social. Por lo tanto, cuanto a los objetivos, se utilizó la investigación exploratoria cuanto a los procedimientos: los datos de búsqueda y recopilación de la literatura y para abordar el problema, la investigación cualitativa y cuantitativa. Tras analizar los resultados se observó que la mayoría de los profesionales se sienten realizados con lo que hacen, sin embargo, poco valorados por la sociedad y el gobierno.

Palabras-clave: satisfacción profesional, valoración docente, política pública educacional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
1.1 Delimitação do problema.....	08
1.2 Objetivos.....	09
1.2.1 Objetivo geral	09
1.2.2 Objetivos específicos.....	09
1.3 Justificativa.....	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL	12
2.1 Fracasso escolar	12
2.1.1 Qualidade na Educação	14
2.1.2 Formação inicial e continuada dos profissionais da educação	16
2.1.3 A valorização profissional e o Fundeb	17
2.2 Satisfação/insatisfação profissional docente.....	19
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.1 Tipologia de pesquisa.....	25
3.2 População e amostra	26
3.3 Coleta de dados	27
3.4 Análise dos dados	27
4 RESULTADOS.....	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE.....	42

1 INTRODUÇÃO

No âmbito educacional, discute-se muito sobre a qualidade do ensino no país. Afirma-se, segundo especialistas na área, como, por exemplo, Rubens Barbosa de Camargo (2010) que há pouco investimento. No ano de 2009, por exemplo, o Brasil investiu 4,7% do Produto Interno Bruto (PIB) em Educação, sendo que o recomendado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura - UNESCO (2004) é de 6%.

Os últimos dados do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) foram constrangedores. Segundo a reportagem publicada no jornal Zero Hora do dia 05/07/2010, a respeito das provas aplicadas em 2009, 56,2% das escolas tiveram notas abaixo da média nacional do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). O Estado do Rio Grande do Sul apresentou médias razoáveis. Nas séries iniciais (1ª a 4ª), o Brasil apresentou uma média de 4,6 pontos e o RS, 4,9. Nas séries finais (5ª a 8ª) foram 4,0 e 4,1, respectivamente. E, no ensino médio 3,6 contra 3,9. Ou seja, o Estado ainda permanece acima da média brasileira, porém, se refletirmos a respeito da meta que foi lançada para 2021, que é de 6 pontos, média dos países desenvolvidos, ainda existem muitos aspectos a serem reconsiderados.

Cada vez mais percebe-se que os alunos da rede pública saem despreparados para enfrentar um vestibular e, ao mesmo tempo, o mercado de trabalho. Dificuldade de ortografia, com cálculos básicos de matemática e até mesmo, em desenvolver uma ideia, quando solicitada uma redação, é uma situação vivenciada diariamente nas salas de aula.

Além disso, há a carência de professores na rede pública, os concursos realizados não são suficientes para a demanda, ou seja, é um profissional que está tornando-se raro. O que teria acontecido? Será esta uma profissão que deixou de ser atraente? Isto, não entrando no aspecto em que, muitos professores que atualmente exercem a profissão encontram-se desmotivados para ministrar suas aulas e totalmente descomprometidos com a instituição e com a qualidade da educação. “Hoje a situação é ruim, com muitos licenciados que não seguem a carreira docente. E a falta de professores, em algumas áreas, é crítica” (Cury, 2010, p.15).

Apesar disso, a Educação avançou em alguns pontos. Um deles seria em termos de tecnologia. Com investimentos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) houve a inauguração de vários laboratórios de informática. Outro fator importante seria a formação continuada na qual, alguns professores, realizam cursos de aprimoramento, como na Plataforma Paulo Freire. Observa-se que o governo federal, através de projetos como (Plano de Desenvolvimento da Escola - PDE), investe nas escolas com baixo índice de rendimento, repassando uma quantia considerável em dinheiro. Porém, pensa-se que nada ainda foi suficiente e totalmente eficaz no combate a tantos problemas percebidos nos educandários. Nisto, surgem as perguntas: Onde se encontra o erro? Por que os índices de fracasso escolar como reprovação, evasão e baixo rendimento continuam a progredir?

Sendo assim, pondera-se que são necessárias algumas reflexões, principalmente quanto ao que está ocorrendo com a grande engrenagem mestra, o professor. Nesse sentido, faz-se interessante repensar questões como: a revisão dos salários e planos de carreira e, principalmente, o resgate da motivação desses trabalhadores. Desta forma, surgem os questionamentos: a falta de motivação e comprometimento dos profissionais da educação é um fator existente? O que, de fato, a gerou? Até que ponto este fator tem interferido na qualidade de ensino dos estudantes brasileiros? É possível implantar uma nova política pública a qual beneficie e mude a realidade destes profissionais, valorizando-os principalmente financeiramente?

Desta forma, este trabalho encontra-se estruturado em cinco seções principais, iniciando com a presente introdução, que compreende a delimitação do problema, os objetivos (geral e específicos) e a justificativa pela qual foi decidida a abordagem do seguinte tema.

Em seguida, apresenta-se a fundamentação teórica, que trata conceitos como o fracasso escolar, a qualidade na educação, formação inicial e continuada dos profissionais da educação, a valorização profissional e o Fundeb e a satisfação/insatisfação profissional docente. A terceira seção versa sobre a metodologia utilizada na pesquisa, citando sua tipologia, características da população e da amostra utilizadas, do instrumento de pesquisa e da forma de coleta e análise dos dados obtidos. A quarta seção traz os resultados da pesquisa.

Encerrando, a quinta seção apresenta as considerações finais a respeito do estudo realizado e por fim as referências utilizadas para a elaboração do mesmo.

1.1 Delimitação do problema

Há muitos anos líderes sindicais e profissionais da área vinham lutando para que fosse aprovado o Plano de Carreira Municipal, o qual traria benefícios adicionais, próprios da carreira de professor, como difícil acesso, unidocência, regência de classe, horas/atividade (próprias para o planejamento das aulas), valorização do profissional a partir da participação do mesmo em cursos de formação ou especializações, entre outras vantagens, as quais os distinguiriam do funcionário comum.

Em 2010 foi aprovado na Câmara de Vereadores de Sant'Ana do Livramento, o primeiro plano de carreira dos professores municipais. Este, porém, decepcionou a categoria. Pois além de não acrescentar os benefícios esperados, em virtude da nova apresentação do mesmo, alguns profissionais sofreram defasagem salarial. Como agravante, a governadora em exercício liderou um movimento contra o novo piso salarial, aprovado e sancionado pelo Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva, em 16 de julho de 2008. A lei do piso, 11.738, foi questionada por governadores de cinco estados – Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará. Entre os argumentos da ação estão os custos com a folha de pagamento, que podem ultrapassar o que é estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal, e fim da autonomia dos estados e municípios.

O valor do piso foi calculado em função do reajuste do custo-aluno do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) deste ano.

Em 06 de abril de 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) novamente analisou a proposta e, por 8 votos a 1 decidiu por manter o piso salarial dos professores. O ministro Celso de Mello, que defende esta ideia afirmou o seguinte: que como era filho de professores e viveu sempre nesse meio, acompanhou, de perto, a jornada terrível que os professores da rede escolar enfrentam, sempre

sendo marginalizados no processo de conquistas sociais. Desta, forma, era mais do que justo e, em tempo, de votar a favor desta proposta. (MELLO apud Leão, 2011).

Apesar disso, não houveram avanços no Estado. E, atualmente, a categoria permanece organizando-se com manifestações e paralisações a fim de pressionar o Poder Público para que cumpra a Lei.

Observa-se que, esta busca constante por valorização profissional e, principalmente, por dignidade, pois um profissional que dedica anos de sua vida aos estudos, conclui um curso superior e, ao iniciar sua prática não obtém o retorno esperado, faz com que muitos desistam no meio do caminho, tornando-se pessoas depressivas e insatisfeitas com a realidade encontrada.

Desta forma, é importante refletir sobre qual política pública deveria ser construída e estabelecida para que haja um resgate destes profissionais e melhore a disposição e o grau de satisfação no exercício da profissão?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o grau de satisfação/insatisfação dos docentes da rede municipal de Sant'Ana do Livramento, frente ao trabalho desenvolvido, a fim de identificar alternativas de mudanças na política pública, caso sejam necessárias.

1.2.2 Objetivos específicos

Para o alcance do objetivo geral, pretende-se, com a presente pesquisa:

- a) verificar os determinantes que impulsionam os docentes a trabalhar na área de educação;
- b) identificar os fatores causadores de maior satisfação/insatisfação entre os docentes investigados; e

- c) analisar a relação valorização profissional x grau de satisfação/insatisfação.

1.3 Justificativa

Tendo em vista fatores como a falta de professores no panorama atual da educação, a pouca procura pela população universitária por cursos na área da educação e a desmotivação dos profissionais que se encontram em exercício na função faz-se necessária a investigação das principais causas do surgimento destes fatores.

Primeiramente seria interessante considerar as investigações realizadas nas universidades a fim de levantar dados a respeito do interesse dos estudantes com relação à escolha da profissão a qual desejam seguir. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Carlos Chagas, apenas 2% dos jovens desejam ser professores: a maioria quer fazer direito, engenharia e medicina. (Escola, 2010a)

De fato, o estudo mostra que a profissão de professor está em baixa no imaginário dos jovens, mas seria bom fazer uma ressalva sobre o número. Esses 2% referem-se aos alunos que querem fazer pedagogia ou alguma licenciatura. Desses 2% que querem ser professor, 77% são mulheres. E 87% são de escolas públicas, o que está ligado à outra tendência identificada no estudo: "quanto maior o nível de instrução dos pais, menor a intenção de ser professor". Na escola pública, diz a pesquisa, a maioria dos pais não tem curso superior, ao contrário das particulares. Estes dados confirmam a tese do "**apartheid educacional**" no Brasil, que alimenta e mantém a desigualdade de oportunidades entre pobres e ricos.

A pesquisa, que a Fundação Victor Civita encomendou à Fundação Carlos Chagas, ouviu 1501 jovens de escolas públicas e privadas. O estudo diz que 32% deles pensaram em ser professor e destacou os motivos pelos quais esses alunos desistiram da carreira docente: "**1) falta de valorização social; 2) salários baixos; e 3) rotina desgastante**". O estudo diz, além disto, que os alunos consideram a profissão árdua porque "**apesar de transformadora e respeitável, exige uma forma de dedicação e um saber-fazer que ocupam**

completamente aquele que a ela se dedica, de modo a exigir demais e retribuir de menos.” (ESCOLA, 2010a)

Implicitamente esta pesquisa transfere muitas informações, pois relata o desinteresse dos jovens por esta profissão e já justifica os principais motivos: falta de valorização social e baixa remuneração, as quais levam ao grande vilão – a desmotivação profissional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

2.1 Fracasso escolar

De acordo com Camargo (2010), o fracasso escolar tem sido um tema muito discutido entre os especialistas da área da educação e, principalmente pelos profissionais que atuam na área, ou seja, os professores. Eles dia a dia enfrentam uma sala de aula lotada, com cerca de 30 a 40 alunos e sentem-se totalmente impotentes frente à classe, pois percebem que a prática adotada não tem levado o ensino, seja a nível municipal ou estadual, a um patamar chamado êxito escolar.

É possível perceber que já a formação destes profissionais apresenta falhas e, que, a maior parte da clientela que opta por seguir esta profissão faz parte de uma classe econômica baixa ou média baixa. Ou seja, são pessoas que não tiveram grandes acessos à tecnologia, cursos de qualificação, idioma, etc., sendo de um nível intelectual baixo, que, geralmente, trabalham todo o dia para pagar o curso universitário e, que, não tem tempo para dedicar-se integralmente aos estudos e sua formação. Chegando ao final da licenciatura com diversas lacunas. Como exemplo a ser analisado, é o que se observa na educação infantil. Conforme o referido autor “no caso das creches, o atendimento é feito por sistemas conveniados e muitas das pessoas que trabalham nessas entidades nem sequer têm formação. Na minha opinião, estamos muito distantes do razoável.” (CAMARGO, 2011, p.28)

Segundo Saviani (2008), as universidades, já há algum tempo, oferecem descontos para cursos na área da educação, oportunizando àqueles que não possuem muitas condições financeiras, a obter um título a nível superior. Verifica-se, na verdade, uma banalização destes cursos e da própria profissão de educador.

Ainda segundo o citado autor, hoje em dia, várias universidades ofertam vagas em cursos à distância e, alguns deles, gratuitos. Se for observado mais de perto, é possível verificar que 95% deles referem-se a licenciaturas, ou seja, mais uma vez é dada oportunidade àquela porção da população que não possui muitos recursos financeiros a profissionalizar-se na área da educação. Por que não ofertam cursos de odontólogos, médicos, veterinários, administradores, etc? Será que

somente estas carreiras precisam de uma dedicação total do aluno devido ao nível elevado de dificuldade?

Alguém poderá refutar essa hipótese afirmando que existem cursos em universidades federais, aos quais qualquer cidadão tem acesso e que não há discriminação quanto ao nível financeiro. Porém, é possível perceber que, os alunos ingressos destes cursos, na sua maioria, frequentaram algum cursinho preparatório e que, muitos deles possuem boas condições financeiras, até mesmo, de pagar a própria faculdade, caso fosse cursada em uma instituição particular (CARNOY, 2009).

Além disso, o pouco investimento do Governo tem sido um fator agravante. Há escolas em péssimas condições de funcionamento, sem estrutura física digna, com paredes deterioradas, classes e cadeiras quebradas, quadros negros velhos, entre outros itens. Os recursos pedagógicos são quase inexistentes, obrigando muitas vezes o professor a utilizar-se de materiais já ultrapassados como o giz, a matriz, o mimeógrafo, entre outros e, a investir do seu próprio salário se caso julgar necessário, o uso de outro recurso como fotocópias, jogos educativos, etc. Isso sem citar a questão salarial que é simplesmente vergonhosa, complementa Saviani (2008).

Conforme Camargo (2010, p.28)):

O professor é uma condição essencial para garantir a qualidade na educação. Por isso, ele precisa de jornada justa, boa remuneração, bibliotecas, vídeos, computadores, quadras e formação permanente. Ninguém pode parar no tempo. Com boas condições, a qualidade evolui.

De acordo com Carnoy (2009), o fracasso escolar é um assunto que deve ser debatido, repensado e, com certeza, precisa de transformações e investimento. Mas para que este panorama seja modificado será necessário uma mudança de pensamento do Governo e da sociedade em geral, que deverá mobilizar-se e exigir para seus filhos uma educação de qualidade.

Porém essa caminhada é longa. De acordo com o levantamento feito pela Revista Nova Escola (2010c) no site da Câmara dos Deputados, encontrou-se, por exemplo, projetos de lei que solicitavam a inclusão no currículo escolar de temas como Cultura da Paz, Educação Nutricional e Hábitos Alimentares, Organização dos

Poderes e Natação. Ou seja, o que o Poder Executivo vem propondo é uma falsa melhoria na qualidade do ensino, pois “as disciplinas” citadas acima são distantes da realidade escolar e da faixa etária atendida, além de difícil implementação, seja por ausência de pessoal qualificado ou por onerar ainda mais o estado. Uma política pública eficiente consideraria aspectos como a formação de professores, a alocação de recursos e as formas como as propostas de inovação vão impactar a organização vigente.

2.1.1 Qualidade na Educação

O Governo Federal em seus anúncios publicitários evidencia seu interesse no que se refere à qualidade do ensino. Mostrando índices como o Ideb (índice de desenvolvimento da educação básica), metas a serem atingidas e/ou superadas como a média nacional, além dos “investimentos” realizados através de programas educacionais como o PDE (Plano de Desenvolvimento da Escola), PDDE (Programa Dinheiro Direto na Escola), PNAE (Programa Nacional Alimentação Escolar), entre outros, como pode-se observar na Revista Nova Escola (2010d).

Porém o que ocorre na realidade é bem diferente do que é apresentado. Os valores repassados aos Estados ou Municípios, por exemplo, além de apresentar uma burocracia relativa à documentação escolar ou com referência à realidade social daquela região, são insuficientes para oferecer uma estrutura de qualidade. Não atendendo diversas vezes ao mínimo necessário para o funcionamento das instituições de ensino (CARNOY, 2009).

Ainda, segundo Camargo (2010), existe a questão salarial dos profissionais da educação: um fator debatido pelos sindicatos, políticos, inclusive pelo Presidente Luis Inácio Lula da Silva, durante seu mandato, mas que infelizmente não obteve muitos avanços. As perdas salariais são significativas, os abonos ou qualquer tipo de incentivo estão cada vez mais escassos e de difícil acessibilidade.

Na verdade, não existe uma valorização deste profissional, pelo contrário, toda responsabilidade pelos baixos níveis de aprendizagem, aprovação e frequência escolar dos alunos é repassada aos educadores, sendo estes os únicos culpados pelo fracasso educacional. Segundo Cury (2010, p.35):

Na medida em que você torna atraente o exercício da docência, há legitimidade para cobrar um melhor desempenho. O que não se pode é fazer cobranças em meio à situação confusa que temos hoje. Os sindicatos não querem saber de avaliação. Na outra ponta, as secretarias planejam melhorar a qualidade, mas não estão dispostas a elevar o salário. Não há o diálogo entre eles e isso é muito ruim. É preciso ficar claro: a qualidade não virá se não houver uma qualificação de professores e também melhores atrativos para o exercício da docência.

É de caráter emergencial a implantação de uma política pública que modifique essa realidade. Valorizando estes profissionais principalmente no que se refere à questão salarial e oferecendo condições dignas de trabalho, onde o professor possa ter acesso a recursos tecnológicos ou não, mas que dêem suporte e complementem o trabalho desempenhado pelo educador. De acordo com Camargo (2010, p.26): “O salário tem impacto direto na qualidade. Salários melhores aumentam a atratividade e a permanência na carreira. Gente que gosta da profissão, mas a deixou por dinheiro, deve voltar.”

Mas o que novamente impede a melhoria e conseqüente evolução do ensino público é a falta de uma verdadeira ação do Poder Público e uma fiscalização real dos recursos disponibilizados e que, legalmente, correspondem à educação. Pois a corrupção tanto financeira como moral dos representantes políticos e daqueles que os assessoram são fatores a serem considerados. Muitos recursos são desviados dos cofres públicos ou utilizados para outros fins, ficando a educação novamente em segundo plano (CARNOY, 2009).

Ainda segundo Camargo:

Há muito tempo o Brasil discute a universalização do ensino e a melhoria da qualidade, mas os governantes nunca colocaram, de fato, a Educação como uma prioridade nacional. O atual Plano Nacional de Educação – PNE foi criado há dez anos. Na época, havia duas propostas: uma do governo e outra da sociedade civil, que pedia investimentos na ordem de 10% do PIB. Foram convocadas várias audiências públicas para discutir o assunto e chegou-se a 7%. Essa proposta foi aprovada pelo Congresso, mas o presidente Fernando Henrique Cardoso vetou nove artigos, quase todos relacionados ao financiamento. Alegou-se, na época, que eles violariam a recém criada Lei de Responsabilidade Fiscal. No governo Lula, ninguém mexeu nisso. (2010, p.30)

Além disso, os valores sociais estão totalmente deturpados. Por exemplo, a um político não é exigido nível superior ou qualquer outra formação para que exerça

o cargo. Mas sua remuneração, somada aos benefícios, corresponde a um excelente salário, sendo, no mínimo, vinte ou trinta vezes superior a de um professor com licenciatura plena. Outra profissão essencialmente valorizada e que não exige nenhum nível de escolaridade, é o jogador de futebol, que seus rendimentos são superiores aos dos políticos e, não os desmerecendo, pouco acrescentam à sociedade, além da diversão ou entretenimento, reafirma Camargo.

Por isso, segundo Carnoy (2009), quando se discute sobre qualidade na educação e, principalmente como fazer com que ela exista, é preciso, na verdade uma mudança de mentalidade e, também de atitude da sociedade que, atualmente encontra-se com os membros e mentalidade engessada .

2.1.2 Formação inicial e continuada dos profissionais da educação

A fim de modificar a realidade no que diz respeito à formação dos profissionais da educação, ou seja, para que houvesse uma qualificação dos professores, já que os índices relativos à qualidade na educação eram baixos, o MEC apresentou, através de uma ação do Governo Federal, uma proposta de ensino à distância proporcionando cursos de formação inicial e continuada. Porém, Leão vê com preocupação essa iniciativa:

Consideramos importante que o professor frequente aulas, participe da vida acadêmica, troque experiências com colegas que serão professores e que o debate aconteça na universidade; que ele conviva com a experiência da universidade. Ainda que se considere a formação a distância como medida emergencial, para atender determinadas regiões do país, queremos lembrar que muitas coisas que são emergenciais terminam ficando eternas nesse país. (LEÃO, 1998, p.45)

Não se pode desprestigiar o ensino à distância, pois tem sido de grande importância na profissionalização daqueles que vivem em regiões distantes dos polos educacionais, porém, ser oferecido principalmente como formação inicial é um caso a ser repensado. Pois a base de qualquer profissão deve ser bem estruturada, sem deficiências. O aluno ao concluir um curso de graduação ou licenciatura tem por

obrigação estar bem qualificado e com o domínio daquilo ao qual investiu horas de estudo, para que, caso necessite ou deseje uma especialização em alguma área específica de sua profissão, esta seja realizada sem muitos impedimentos ou dificuldades, no que diz respeito ao conhecimento, conclui o autor.

Porém, devido à escassez de profissionais formados na área de educação, essa prática tem se tornado cada vez mais comum e, segundo Saviani (2008), o que poderá ocasionar em uma desqualificação maior dos futuros professores e, também mais um impasse para a valorização dos mesmos. Pois, uma formação deficiente gera profissionais pouco capacitados que, em exercício da sua função, desenvolverão um trabalho que resultará em baixos resultados e que continuarão contribuindo para a estagnação da educação brasileira.

2.1.3 A valorização profissional e o FUNDEB

O FUNDEB (Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação) foi criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, em substituição ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – Fundef, que vigorou de 1998 a 2006. (ARROYO, 2010)

É formado por recursos federais e por outros provenientes de impostos e transferências dos estados, Distrito Federal e municípios relativos à educação. A distribuição é realizada com base no número de alunos da educação básica, de acordo com os dados do último censo escolar.

Seu objetivo é realizar de forma igualitária a distribuição dos recursos relativos à educação. Sendo que, 40% do valor recebido, seja pelo Estado ou Município, deve ser investido na manutenção das Escolas ou entidades filantrópicas ligadas à educação e, o restante, ou seja, 60%, na valorização dos profissionais, devendo ser utilizado para o pagamento de salários, investimento em cursos de capacitação, seminários, simpósios, bolsas de estudos, etc. (ESCOLA, 2010b)

São quatro as ações que compõem o conjunto das políticas de valorização do magistério (MONLEVADE, 2008, p.79):

- a) formação inicial e continuada: desde o normal em nível médio e as licenciaturas específicas, até o doutorado, incluindo as iniciativas de reciclagem permanente a cada novo desafio para os profissionais e a cada novo avanço do conhecimento pedagógico;
- b) piso salarial profissional: um patamar de remuneração referenciado a um valor suficiente para que o professor possa atender às suas necessidades pessoais e familiares de subsistência e de desenvolvimento profissional com um só vínculo de trabalho. Isso somente será possível a partir da criação e implementação de um Fundo Nacional de Financiamento da Educação Básica constituído pela totalidade de impostos vinculados à educação nos Estados e Municípios e complementado pela União e que corresponda ao custo-aluno-qualidade;
- c) jornada integral com, pelo menos, 30% de horas-atividade: a essência do ser professor não é ensinar, mas garantir a aprendizagem da totalidade de seus alunos. Para tanto, ele precisa dedicar-se integralmente a uma só escola, estar identificado com seu projeto político-pedagógico e, acima de tudo, dispor de tempo substancial para o preparo de suas aulas, e discussões coletivas com os educadores;
- d) carreira com progressão constante e compensadora: o professor bem formado, competente e comprometido será sempre disputado pela procura do mercado de trabalho. Mesmo na situação atual de desvalorização, a educação superior, as escolas públicas com melhores salários e condições de trabalho.

O FUNDEB, principalmente para os profissionais da educação, constitui uma esperança de modificação da realidade educacional, porém, novamente surge a questão dos maus administradores e da corrupção política brasileira. Já houveram, por exemplo, denúncias relativas a alguns municípios que se utilizavam destes recursos que são essencialmente educacionais para realizar o pagamento da folha de todo o funcionalismo. (ARROYO, 2010)

No caso do Rio Grande do Sul, há também diferenças salariais significativas, em média de 70%, de um município para o outro, sendo que o Fundo é o mesmo e o valor recebido é baseado no número de alunos de cada município.(CAMARGO, 2010).

De acordo com Cury (2010, p.32), “a existência de um plano de carreira e de um padrão mínimo salarial é fundamental para tornar efetivo o sistema nacional de Educação, baseado na articulação e na cooperação entre os entes federados”, Assim, através do FUNDEB, a valorização docente, em nível financeiro, já é algo possível. Não que seja a solução de todos os problemas, mas já é o ponto de partida para que estes profissionais sintam-se reconhecidos e capazes de realizar um bom trabalho. Pois, como afirma Arroyo (2010, p.18-19):

[...] nem os tempos da visão mais tecnicista conseguiram apagar estas artes, nem os novos tempos das novas tecnologias, da TV, da informática aplicados à educação conseguirão prescindir da perícia dos mestres. Educar incorpora as marcas de um ofício e de uma arte, aprendida no diálogo de gerações. O magistério incorpora perícia e saberes aprendidos pela espécie humana ao longo de sua formação. [...] O trabalho e a relação educativa que se dá em sala de aula e no convívio entre educadores(as)/educandos(as) traz ainda as marcas da especificidade da ação educativa. A escola e outros espaços educativos ainda dependem dessa qualidade.

Assim, é possível reafirmar a importância do professor e verificar que quanto mais é analisado o cotidiano ou ambiente escolar chega-se à conclusão de que tudo gira em torno dos docentes, do seu ofício, de sua qualificação e profissionalismo. Em suma, são estes profissionais que fazem, inventam e reinventam a educação. Ainda segundo Arroyo (2010, p.21):

Não temos dúvida que a garantia dos direitos sociais somente acontecerá na afirmação de uma cultura pública, no reconhecimento social, coletivo desses direitos, no comprometimento da sociedade. Sabemos que a educação enquanto direito é uma empreitada tão séria que não poderá ficar apenas por conta dos seus profissionais, mas também não aconteceria sem eles, sem sua perícia, seu trabalho qualificado. Seu planejamento e ação competentes são insubstituíveis. Seu ofício não é descartável.

Em suma, é possível afirmar que, somente com o reconhecimento do professor como profissional da educação, especialista na área e com a aplicação correta dos recursos provindos do Fundeb será possível iniciar uma nova trajetória na realidade educacional brasileira. (CURY, 2010).

2.2 – Satisfação/insatisfação profissional docente

Estudos relativos à satisfação/insatisfação docente são ainda insuficientes. Mas a problemática em si é muito debatida em âmbito educacional pelos próprios profissionais, pois uma grande porcentagem destes sente-se insatisfeito com a sua prática docente. Como citado anteriormente, os professores diante da realidade

existente sentem-se impotentes e cada vez mais incapazes de modificar o contexto educacional (ARROYO, 2010).

Os motivos que os levam a perceberem-se desta forma são diversos. A questão salarial ainda é o principal fator, porém há outras questões, como a indisciplina, o desrespeito dos alunos com o professor, a família que não age como parceira da Escola no processo educacional, entre outros. (CARNOY, 2009).

Além disso, segundo Arroyo (2010), a carreira docente não é tão prestigiada como outras. Estudantes em geral optam por outros cursos, pelos fatores acima citados e, também pela realidade apresentada, ou seja, os próprios discentes desprestigiam seus professores, o que torna esta profissão pouco atrativa, sem credibilidade e sem destaque na sociedade. Ainda de acordo com Arroyo (2010), é preciso repor os mestres no lugar de destaque que lhes cabe, pois são mantidos em segundo plano. As escolas, por exemplo, são mais destacadas nas políticas, na teoria e até nos cursos de formação do que os seus profissionais.

Estes aparecem como um apêndice, um recurso preparado ou despreparado, valorizado ou desvalorizado. Depois que se decide a construção da escola, os currículos e seus parâmetros, as políticas de qualidade ou de democratização da educação... pensam nos recursos humanos que darão conta da tarefa. (ARROYO, 2010,p.10)

A rotina desgastante de convívio com os alunos, além das horas dispensadas para a preparação de aulas e correção de provas e trabalhos não chama a atenção dos jovens. E, para acrescentar, não há a apreciação e o respeito da sociedade pelo professor, muitas vezes passando por situações constrangedoras onde a família culpa o profissional pelo fracasso ou atitudes erradas de seus filhos. Para completar, é perceptível a desvalorização do Governo com relação aos docentes, tanto que estes, para obter alguma melhoria, precisam reivindicar através de paralisações, greves e outros tipos de manifestações. Ainda segundo Arroyo (2010, p.10):

Ao longo destas duas décadas, docentes de Escola Básica ocuparam a mídia, incomodaram os gestores e os governantes, e revelaram a falta de ética na condução do público, incomodaram e se afirmaram como sujeitos políticos e também pedagógicos. Superaram imagens confusas e afirmaram auto-imagens mais nítidas.

O envolvimento dos docentes nas atividades educacionais tem sido um fator preocupante. São poucos aqueles que se comprometem verdadeiramente com o processo ensino-aprendizagem dos seus alunos e com a instituição de ensino ao qual atuam. Isto porque, de fato, a motivação que os impulsionava a realizar um trabalho de qualidade encontra-se abalada ou até mesmo, inexistente. “A relevância e o interesse acerca da satisfação profissional surgem pelo fato de a ela aparecerem associadas variáveis tão importantes como sejam, o bem-estar mental, a motivação, o envolvimento, o desenvolvimento, o empenho, o sucesso e a realização profissional dos sujeitos.” (TRIGO-SANTOS, 1996, p.59).

Analisando a teoria de Herzberg citada em Trigo-Santos (1996) nomeada também como Teoria dos Dois fatores ou Teoria dual, é possível verificar alguns aspectos aos quais vêm contribuindo para a atual insatisfação docente. Observe:

- a) necessidades motivadoras (*motivator factors*), 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;
- b) necessidades contextuais (*hygiene factors*), como o salário, a supervisão, as políticas da empresa e de gestão, as relações institucionais, as condições de trabalho e a estabilidade/segurança, que seguem a dinâmica do evitamento da dor e ao alívio a curto prazo da insatisfação e infelicidade.

A insatisfação profissional além de acarretar doenças como estresse, depressão, angústia profunda, problemas cardíacos, entre outros, (o que ocasiona licenças de saúde e afastamento do trabalho, fatores que interferem na qualidade da educação), em caso mais graves tem como conseqüência, o abandono da profissão. Assim, é preciso uma reavaliação dos fatores aos quais têm ocasionado a falta de satisfação docente, além do aparecimento de doenças físicas, mentais e emocionais destes profissionais para que essa realidade seja modificada. Segundo Arroyo (2010, p.13):

Às vezes, diante da figura do professor(a), sinto-me como se estivesse diante de um velho e apagado retrato de família. Com o tempo perderam-se cores e apagaram-se detalhes e traços. A imagem ficou desfigurada, perdeu

a viveza, o interesse. Mais um retrato a guardar na gaveta de nossos sonhos perdidos, para revê-lo em tempos de saudade. Um retrato na gaveta ou na parede como dói! (lembrando Drummond). Dói a imagem de professor que carregamos, a imagem de professor que a mídia e os governantes projetam sobre os mestres da Escola Básica [...].

A colocação do referido autor é muito marcante e representa perfeitamente a fala de muitos docentes dos tempos atuais, que muitas vezes não suportam as situações possivelmente vivenciadas em uma sala de aula e sucumbem, dentre as enfermidades acima citadas, na Síndrome de Burnout, que caracteriza um distúrbio psicológico de caráter depressivo cuja origem dá-se através do esgotamento físico e mental ocasionado pelo trabalho excessivo, mas principalmente pela pressão diária vivenciada pelos profissionais. Há pouco tempo essa doença era ligada à área médica, porém atualmente a classe docente têm se tornado alvo de estudos. Segundo Guglielmi & Tatrow (1998, p. 76), “Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia, ocasionando problemas de saúde e absenteísmo e intenção de abandonar a profissão”.

A pressão da sociedade, do Governo, a desvalorização da profissão perante outras e, inclusive a indisciplina dos estudantes em sala de aula têm gerado nos docentes um nível de estresse muito alto, além de excesso de irritabilidade, vontade de abandonar o trabalho voltando-se para outra área de atuação e, uma aversão total aos alunos e ao ambiente educacional, agindo de forma descontrolada, ou seja, com gritos ou expulsão dos discentes da turma e, em alguns casos, atitudes contrárias, como apatia e indiferença, como se nada o fizesse reagir. Segundo Farber (1991), a severidade de burnout entre os profissionais de ensino já é, atualmente, superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o Magistério como uma das profissões de alto risco.

Além disso, a escola atualmente é vista como uma empresa. Desta forma, além do fazer pedagógico o professor é obrigado a apresentar resultados, mais especificamente, excelentes resultados. É importante considerar a questão da concorrência de qualidade com outras instituições e da satisfação da clientela, ou seja, pais e alunos. Este fator, também tem alterado o comportamento de alguns gestores no sentido contrário do grande grupo, os quais passam a desvalorizar os

profissionais em função do apoio a ser recebido pela comunidade escolar. (CURY, 2010).

Outras questões relativas à carreira docente tem cooperado para o surgimento desta síndrome e outras enfermidades entre os profissionais. É o caso da responsabilidade repassada à Escola com relação à educação dos estudantes. Antigamente a família detinha o dever de “educar”, de ensinar os princípios básicos do viver em sociedade, dos valores a ser cultivados e da forma como conduzir-se frente aos outros; aos professores, cabia a construção do conhecimento, o desenvolvimento da cultura. Atualmente, todos estes aspectos tornaram-se de forma velada, função das instituições de ensino. (CURY, 2010)

O avanço da tecnologia, o acesso aos meios de comunicação como a televisão, rádio, internet, nisso inclui-se as redes sociais e a propagação das informações através da rede de computadores, celulares, iphones, etc., têm deturpado a imagem e a função do professor, ao qual sente-se substituído e incapaz frente a toda essa revolução tecnológica. (CAMARGO, 2010)

O docente encontra-se em um conflito interno, pois seu principal objetivo que era a transmissão do conhecimento acontece por outros meios que não através de sua figura; o que era dever da família, agora é seu também; além de que, os índices referentes à aprendizagem dos alunos são insuficientes para serem considerados de qualidade, o que o deixa com a consciência pesada. (CAMARGO, 2010)

O professor, neste processo, se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis, muitas vezes contraditórios, que lhe exigem manter o equilíbrio em várias situações. Exige-se que seja companheiro e amigo do aluno, lhe proporcione apoio para o seu desenvolvimento pessoal, mas ao final do curso adote um papel de julgamento, contrário ao anterior. Deve estimular a autonomia do aluno, mas ao mesmo tempo pede que se acomode às regras do grupo e da instituição. Algumas vezes é proposto que o professor atenda aos seus alunos individualmente e em outras ele tem que lidar com as políticas educacionais para as quais as necessidades sociais o direcionam, tornando professor e alunos submissos, a serviço das necessidades políticas e econômicas do momento (MERAZZI, 1983, p.52).

Desta forma não há como condenar este profissional. É preciso entendê-lo e tentar ajudá-lo a sentir-se não tão desvalorizado e que, sua contribuição ainda é importante para a sociedade, pois o que tem acontecido é uma falsa transmissão de conhecimento através das fontes paralelas de comunicação. E, como afirma Arroyo

(2010, p.23): “Quando acompanho os vinte últimos anos da história do magistério, vejo mais do que lutas por salários e carreira, estabilidade e condições de trabalho. Vejo a defesa e afirmação de um ofício que foi vulgarizado e precisa ser recuperado sem arrependermos do que fomos outrora, porque ainda o somos.” Além de que, as máquinas jamais poderão ser transmissoras de afeto e compreensão, aspectos importantes na vida de qualquer ser humano e que fazem do professor um ser único e essencial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipologia de pesquisa

Considerando as particularidades do tema pesquisado “Satisfação/insatisfação docente” optou-se por focar algumas tipologias de delineamentos de pesquisas, que acreditou-se serem mais aplicáveis a esta área do conhecimento, mais especificamente à realidade social. Assim, quanto aos objetivos, contemplou-se a pesquisa exploratória; quanto aos procedimentos: o levantamento de dados e a pesquisa bibliográfica e quanto à abordagem do problema, a pesquisa qualitativa e quantitativa.

A caracterização deste estudo como pesquisa exploratória ocorreu pelo fato de haver pouco conhecimento sobre a temática. Por meio do estudo exploratório, buscou-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro e contribuir, possivelmente, para uma elaboração de uma política pública. Gil (1999) destaca que a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca do determinado fato. Portanto, esse tipo de pesquisa é realizado, sobretudo, quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

Os procedimentos na pesquisa científica referem-se à maneira pela qual se conduz o estudo e, portanto se obtêm os dados. Gil (1999, p.65) ressalta que “o elemento mais importante para a identificação de um delineamento é o procedimento adotado para a coleta de dados”.

Desta forma, o levantamento de dados através de entrevistas nas escolas com professores, diretores e supervisores educacionais foram de grande valia, pois foram ao encontro das questões levantadas. Além disso, a pesquisa bibliográfica forneceu dados pouco divulgados, que contribuiriam de forma inegável para a fundamentação teórica e que deverão ser propagados na sociedade. Segundo Cervo e Bervian (1983, p.55), a pesquisa bibliográfica:

“(...) explica um problema a partir de referenciais teóricos publicados em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema”.

A fim de abordar o tema foram utilizadas as pesquisas qualitativas e quantitativas. Na qualitativa conceberam-se análises mais profundas quanto ao fenômeno estudado com o intuito de conhecer a natureza deste fenômeno social que é a insatisfação docente. E, na abordagem quantitativa procurou-se coletar o maior número de dados relativos à realidade social deste grupo de profissionais. Richardson (1999, p.80) menciona que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”. Ressalta também que podem “contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos”. (Idem, p.80)

Com as entrevistas aplicadas e as observações realizadas em algumas instituições de ensino, acredita-se que foi possível realizar uma boa análise da situação e obter um panorama geral da problemática em questão.

3.2 População e amostra

O presente estudo pesquisou profissionais da área da educação, utilizando-se a técnica de amostragem não-probabilística em que a seleção dos docentes deu-se de forma aleatória. (Triola, 1999). A amostra foi estratificada visando garantir um número de professores que atuam na área administrativa, nas séries iniciais e séries finais. Participaram deste, por acessibilidade, 100 (cem) educadores da rede pública (estadual e municipal) de ensino de Sant’Ana do Livramento – RS. Foi estabelecido este número para que os resultados fossem melhor visualizados. Esta base quantitativa é constituída por professores que pertencem ao quadro de docentes lotados nas unidades escolares de ensino fundamental da Secretaria Municipal de

Ensino (SME) e Ensino Fundamental e Médio da 19ª Coordenaria de Ensino do Estado do RS (CRE).

3.3 Coleta de dados

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário, cuja elaboração foi realizada pela pesquisadora deste estudo.

O mesmo foi baseado na escala elaborada por Stürmer (2004) para valorar o grau de satisfação dos docentes, optando estes por assinalar uma das quatro (4) opções, entre elas, “muito satisfeito”, “satisfeito”, “pouco satisfeito” e “insatisfeito”. Para a definição das faixas de experiência docente fundamentou-se nos estudos de Krupp (1993) apud Stürmer (2004) sobre os estágios da idade adulta que toma estas categorias como divisores para a caracterização do perfil tipo de cada uma delas.

A linguagem utilizada foi simples e direta para que o respondente compreendesse com clareza o que estava sendo perguntado. O questionário passou por uma etapa de pré-teste, num universo reduzido, para que se realizassem eventuais erros de formulação. Para que as respostas pudessem ter maior significação optou-se por não identificar diretamente o respondente com perguntas do tipo nome, endereço, local de trabalho, entre outras. As questões, em geral, eram de múltipla escolha, podendo o participante expressar de forma descritiva sua opinião.

3.4 Análise dos dados

Uma vez obtidos os dados, os mesmos foram analisados, tabulados e interpretados de forma quantitativa e qualitativa. Segundo Kerlinger (1980), o processo de análise dos dados define-se como a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados, tendo como objetivo reduzir grandes quantidades de dados brutos, passando-se para uma forma interpretável e mensurável. De acordo com Vergara (2005), essa técnica visa identificar o que está

sendo dito a respeito de determinado tema, sendo que ela admite abordagens qualitativas e quantitativas.

4 RESULTADOS

Em um primeiro momento da análise de dados, buscou-se traçar a caracterização dos professores que responderam o questionário quanto ao tempo de serviço, gênero, vínculo empregatício, formação (nível de escolaridade), área de atuação e remuneração mensal, conforme citado anteriormente no item população e amostra.

Em seguida, avaliaram-se os dados referentes ao grau de satisfação/insatisfação docente e os principais motivos que levam estes profissionais a sentirem-se realizados ou não com sua profissão. Para isto, foram construídas tabelas para melhor visualização das informações coletadas.

Dentre os participantes do estudo a maioria, 86%, eram mulheres e 14%, homens. A média de tempo em que atuam na área da educação é de 4% aos que lecionam há menos de 1 ano, 8% de 1 a 5 anos, 24% de 5 a 10 anos e 64% acima de 10 anos. Em relação ao vínculo empregatício, 36% são contratados e, somente 64% efetivos. Quanto ao grau máximo de formação, 28% obtêm licenciatura plena, 72% especialização e não foi detectado nenhum correspondente ao nível de mestrado ou doutorado. Dos entrevistados, 20% atuam na direção ou supervisão, 36% nas séries iniciais e 44% séries finais ou ensino médio. A remuneração mensal obtida em 20 horas/semanais, incluindo anuênios e outras vantagens é a seguinte: 24% recebem até R\$600,00; 64% entre R\$600,00 e R\$ 1000,00 e, somente 12% acima de R\$1000,00, sendo estes atuantes em funções gratificadas como direção ou vice-direção.

Assim, dos 100 respondentes, todos foram unânimes na questão referente à relação salário x trabalho executado. Observe a Tabela 1 que demonstra que a questão salarial é um fator que influencia na questão motivacional e principalmente na valorização profissional. Um salário mais justo e compatível com a função desempenhado é um fator a ser repensado urgentemente.

Tabela 1 - Opinião dos respondentes quanto ao salário

Item	Entrevistados	Porcentagem
Salário injusto e baixo pelo que faz	100	100%
Salário baixo, mas compatível com o que faz		
Salário justo e adequado à função		
Total	100	100%

Referente à remuneração mensal obtida em 20 horas/semanais de trabalho, incluindo anuênios e outras vantagens, levantou-se os dados da Tabela 2 que evidencia que praticamente a maioria dos profissionais recebe proventos no valor máximo de R\$ 1000,00, sendo que um salário um pouco melhor é privilégio de poucos, ou seja, apenas 12%.

Tabela 2 – Faixa salarial dos professores interpelados

Item	Entrevistados	Porcentagem
Até R\$600,00	24	24%
De R\$600,00 a R\$1000,00	64	64%
Acima de R\$1000,00	12	12%
Total	100	100%

Na questão como é o relacionamento entre pessoas da equipe, ou seja, se o profissional se sente confortável no seu ambiente de trabalho, percebe-se na Tabela 3 que o grande grupo sente-se bem, considerando o ambiente educacional acolhedor.

Tabela 3 – Percepção dos entrevistados quanto ao seu ambiente profissional

Item	Entrevistados	Porcentagem
Excelente	64	64%
Bom	36	36%
Mais ou menos	-	-
Ruim	-	-
Total	100	100%

Quanto à autonomia que os profissionais possuem para realizar melhorias na execução do trabalho, verifica-se na Tabela 4, que 57% consideram que existe liberdade quanto a este fator, porém alguns alegam que há influência tanto do Governo quanto da direção do educandário nas tomadas de decisões.

Tabela 4 – Resposta dada pelos professores quanto ao nível de liberdade de atuação profissional

Item	Entrevistados	Porcentagem
Muito satisfatória	40	40%
Satisfatória	57	57%
Pouco satisfatória	3	3%
Insatisfatória	-	-
Total	100	100%

Em termos de realização profissional com o trabalho que executam, observando a Tabela 5, verifica-se que mais da metade dos docentes sentem-se realizados, ou seja, é uma profissão que é desempenhada com prazer e por escolha própria.

Tabela 5 – Declaração dos respondentes quanto ao grau de realização na prática docente

Item	Entrevistados	Porcentagem
Muito realizado	16	16%
Realizado	64	64%
Pouco realizado	20	20%
Não realizado	-	-
Total	100	100%

Ao serem questionados quanto ao reconhecimento pelo trabalho que executam, observe a Tabela 6, 64% dos professores afirmam que sentem-se realizados, porém é importante refletir com relação aos 20% que dizem sentirem-se pouco reconhecidos, pois futuramente, mesmo que este número permaneça estagnado, os problemas decorrentes da falta de reconhecimento podem influenciar na qualidade da educação e, também na saúde física e mental dos profissionais.

Tabela 6 – Dado informado pelos entrevistados quanto ao reconhecimento da sociedade em geral com referência ao trabalho desenvolvido pelos mesmos

Item	Entrevistados	Porcentagem
Muito reconhecido	16	16%
Reconhecido	64	64%
Pouco reconhecido	20	20%
Nada reconhecido	-	-
Total	100	100%

Com referência aos principais fatores que lhes motivaram a trabalhar na área da educação, os professores responderam que, observe a Tabela 7, um dos motivos seria o gosto pela profissão, mas que a estabilidade do emprego e a oportunidade de crescimento que a mesma proporciona também são pontos determinantes.

Tabela 7 – Opinião dos respondentes quanto aos fatores que os motivam a exercer a profissão docente

Item	Entrevistados
Gostar do que faz	92
Estabilidade no emprego	60
Oportunidade de crescimento	36
Ser valorizado e reconhecido pelo que faz	20
Salário somado a benefícios	20
Falta de oportunidade em outra área	8
Outro: Vocação	4
Outro: Plano de saúde	4

Observação: Cada entrevistado poderia marcar até (3) três opções. As que foram marcadas como prioridade encontram-se no início da tabela.

Ao tratar-se sobre os principais motivos que têm contribuído para o aumento dos índices de fracasso escolar, veja Tabela 8, é possível perceber que a desestrutura familiar aliada ao desinteresse ou a falta de tempo dos pais ou responsável pelos filhos, além do pouco investimento do Governo são fatores decisivos nesta questão.

Tabela 8 – Percepção dos docentes quanto aos fatores que colaboram para o aumento do fracasso escolar

Item	Entrevistados
Desestrutura familiar	40
Pouco investimento do Governo	32
Falta de oportunidade no país (desemprego, universidades públicas, cursos de qualificação para a população em geral, entre outros)	16
Falta de limites e interesse dos alunos	12
Desmotivação dos professores	12
Desvalorização da profissão docente	12
Atribuições não relativas à profissão	4
Falta de vocação profissional	4

Observação: A questão acima referenciada não era de múltipla escolha e, sim, descritiva. Com base na análise dos dados, destacaram-se os itens mais mencionados pelos entrevistados.

Quando interrogados a respeito do comprometimento profissional em seu ambiente de trabalho, observe a Tabela 9, a maioria diz-se envolvida no trabalho a ser desenvolvido, porém os 20% restantes afirmam não estarem comprometidos, o que é uma questão grave, principalmente por referir-se à educação de tantas crianças e jovens.

Tabela 9 – Declaração dos professores quanto ao nível de comprometimento profissional

Item	Entrevistados	Porcentagem
Sim	80	80%

Não	20	20%
Total	100	100%

Finalmente, ao serem perguntados sobre qual política pública deveria ser implantada para que houvesse uma mudança no atual panorama educacional, veja Tabela 10, os fatores são inúmeros, mas uma postura diferenciada do Governo, ou seja, investindo prioritariamente na valorização dos profissionais tanto no que diz respeito a melhores salários quanto na qualificação dos mesmos, além da ampliação de recursos didáticos e estrutura física das escolas seriam de fundamental importância.

Tabela 10 – Ações que devem ser colocadas em prática pelo poder público

Item	Entrevistados
Governo priorizar a educação	32
Valorização profissional	24
Melhores salários, compatíveis ao trabalho desenvolvido	24
Qualificação dos profissionais	24
Investimento em recursos e materiais didáticos	16
Estrutura física e melhores condições de trabalho	12
Contratação de profissionais especializados: psicólogos, Fonoaudiólogos, educadores especiais, entre outros.	4

Observação: A questão acima referenciada não era de múltipla escolha e, sim, descritiva. Com base na análise dos dados, destacaram-se os itens mais mencionados pelos entrevistados.

Após a análise dos resultados obtidos foi plausível realizar algumas inferências. Entre elas, analisar o grau de satisfação/insatisfação, indicando os

principais fatores causadores, nos docentes da rede municipal de Sant'Ana do Livramento, frente ao trabalho desenvolvido pelos mesmos.

Da mesma forma, verificaram-se os determinantes que os impulsionaram a trabalhar na área da educação e, segundo os professores participantes da pesquisa, os aspectos que vêm contribuindo para o aumento dos índices de fracasso escolar.

Assim, verificou-se que, em termos de realização profissional, 64% dos educadores sentem-se realizados, pois possuem autonomia para desempenhar o seu trabalho, participam de uma equipe em que o relacionamento interpessoal é bom, além de estarem atuando na carreira que escolheram desempenhar. Porém, 20% alegam que as condições de trabalho, o baixo salário: fator que força a muitos trabalharem 2 (dois) ou 3 (três) turnos para que possam viver dignamente, faz com que estes sintam-se pouco realizados.

Quanto à relação salário x trabalho executado, 100% dos entrevistados afirmam que a sua remuneração é injusta e baixa pelo que fazem, pois muitas vezes executam atividades não relativas à sua profissão, como no caso, de assistentes sociais, psicólogos, família, entre outros. Além disso, a maioria, 72%, possui pós-graduação na área educacional, ou seja, há o interesse do profissional em se especializar para desempenhar melhor a sua função e atender os alunos, conforme Tabela 9, 80% trabalham de forma comprometida.

A propósito, ao falar em reconhecimento profissional, 60% destes sentem-se pouco reconhecidos, tanto pelos alunos, que, em sua maioria, não se interessa pelos estudos; pela sociedade em geral, que não os respeita, nem como funcionários públicos (alegando que estes têm obrigação de ensinar e “educar” os seus filhos), nem como cidadão; e, também, pelo Governo, que exige índices altos de aprovação e qualidade, porém investe muito pouco em educação. Os salários são baixos, (verifique Tabela 2), as condições de trabalho são precárias, não há material didático ou outro recurso que os auxilie, como: livros, projetores, computadores, etc., a estrutura física de muitos educandários é crítica, fora dos padrões de qualidade e, ultrapassada.

Tratando sobre os fatores que vêm contribuindo para o aumento dos índices de fracasso escolar, mesmo que este não seja o tema principal deste estudo, é importante ressaltar a respeito do mesmo, pois muitos atribuem o baixo rendimento dos educandos ao professor. Desta forma, ao serem entrevistados, os docentes afirmaram que vêm como questão primordial para que esta realidade modifique, a

participação da família na escola e com a vida do aluno. A desestrutura familiar e a falta de valores têm provocado a falta de interesse e a indisciplina dos alunos. Além disso, a falta de oportunidade como emprego e investimento público na educação e cultura do país devem ser levados em consideração. Ao verificar a Tabela 8, é possível observar que é citado novamente o pouco investimento do Poder Público, a desmotivação e a desvalorização docente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Implantar uma política pública, principalmente quando se trata de um número de profissionais considerável, não é tarefa fácil. Para muitos, até mesmo uma utopia. Porém é necessário que haja o questionamento, o debate, o estudo e, principalmente, a luta destes trabalhadores por melhores condições de trabalho, valorização profissional e busca pela satisfação profissional, pois como já é sabido, um trabalhador que executa sua função de forma desmotivada e em um ambiente que não fornece as condições necessárias para o bom desempenho, provavelmente apresentará atitudes e sintomas físicos e psicológicos decorrentes destes fatores.

Conforme é possível observar na Tabela 10, a categoria formada pelos profissionais da educação pública, mais especificamente de Sant'Ana do Livramento- RS, clamam pela mudança de posicionamento do Governo no que diz respeito à educação. É necessário que ocorram mais investimentos na qualificação dos docentes, incorporação de outros profissionais que auxiliem no atendimento aos alunos, oportunizando a estes uma educação de qualidade; além de uma política pública que valorize os professores com salários mais justos e compatíveis com a formação e o trabalho desempenhado.

Se concretizada (política pública), acredita-se que mais jovens se interessarão pela profissão docente e esta não será mais uma categoria fadada ao esquecimento, pois como é possível verificar na Tabela 7, existem muitas pessoas que gostam, têm vocação para esta área e a estabilidade que esta oferece é um fator relevante. Caso não ocorra, a tendência é que a falta de professores aumente, os índices de insatisfação sejam elevados e a qualidade da educação estagnada.

REFERÊNCIAS

ARROYO, Miguel G. **Ofício de mestre: imagens e autoimagens**. 12 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

CAMARGO, Rubens Barbosa de. **Qualidade na educação depende de investimento**. Depoiment. [abri.2010]. São Paulo: Nova Escola. Entrevista concedida a Elisângela Fernandes.

CARNOY, Martin. **Aproveitar melhor o tempo de aula é o caminho cubano**. Depoiment. [nov.2009]. São Paulo: Nova Escola. Entrevista concedida a Rodrigo Ratier.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw. Hill do Brasil, 1983.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **O país precisa de uma lei de responsabilidade educacional**. Depoiment. [mai.2010]. São Paulo: Nova Escola. Entrevista concedida a Elisângela Fernandes.

ESCOLA, Revista Nova. **É hora de conhecer o que eles sabem**: um roteiro completo para você realizar uma avaliação inicial eficaz com seus alunos. São Paulo, p. 68 – 71, jan/fev., 2010a.

_____, Revista Nova. **Falar bem se aprende na escola**. São Paulo, p.28-30, 76-78, mar., 2010b.

_____, Revista Nova. **Um dia cheio de aprendizagens**. São Paulo, p. 82,83, abr., 2010c.

_____, Revista Nova. **Ler na escola**. São Paulo, p. 28-30, 90-93, ago., 2010d.

FARBER, B. A. **Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher**. São Francico: Jossey-Bass, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUGLIELMI, R. S. & Tatrow, K. **Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis**. Review of Educational Research, 1998.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais**. 5. ed. São Paulo: EPU – Grupo Gen, 1980.

LEÃO, Roberto Franklin de. **SEMINÁRIO “O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO – PDE”**, 2008, Paraíba – PB. Disponível em: <<http://www.controlesocial.org.br>>. Acesso em: 21 mai. 2011.

Lei Nº 11.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60 do ADCT, e dá outras providências.

Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Dispõe sobre o Piso Salarial dos professores, decretada e sancionada pelo Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva.

MERAZZI, C. **Apprendre à vivre les conflits: une tâche de La formation des enseignants**. European Journal of Teacher Education, 1983.

MONLEVADE, J. A. C. **Políticas de valorização e profissionalização do magistério**. Disponível em: < www.anped.org.br/reunioes/32ra/arquivos/.../GT08-5666--Int.pdf >. Acesso em: 20 ago. 2011.

O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam — / Pesquisa Nacional UNESCO, – São Paulo : Moderna, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAVIANI, Dermeval. **A pedagogia no Brasil: história e teoria**. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2008.

STÜRMER, N. M. **O desenvolvimento profissional do professorado de ensino médio de Palmas-TO**. Tese (doutorado) Programa Innovación e Investigación Educativa pelo Departamento de Pedagogia y Didácticas das Ciencias Experimentales da Universidad de La Coruña, La Coruña: 2004.

TRIGO-SANTOS, F. **Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profissional**. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 1996.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 7 ed. LTC: Rio de Janeiro, 1999.

UNESCO. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Unesco/MEC/Cortez, 1999. Disponível em http://www.unesco.org.br/areas/educacao/areastematicas/formprof/index_html/mostra_documento. Acesso em 10/08/2011.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ZERO HORA. **Mais da metade das escolas públicas ficam abaixo da média na qualidade de ensino**. Porto Alegre, p. 30, jul. 2010.

APÊNDICE

APÊNDICE – Questionário aplicado em professores da rede estadual e municipal de ensino de Sant’Ana do Livramento

1-Assinale o quadro correspondente a sua categoria funcional:

Efetivo Contratado

2-Há quantos anos você trabalha na área da educação?

menos de 1 ano de 1 a 5 anos de 5 a 10 anos acima de 10 anos

3-Sexo:

feminino masculino

4-Assinale a natureza de sua atividade:

Direção ou supervisão Professor de séries iniciais Professor de séries finais

5-Assinale a alternativa abaixo que corresponde à sua remuneração mensal obtida em 20h semanais, incluindo anuênios e outras vantagens:

até R\$ 600,00 de R\$ 600,00 a R\$ 1000,00 acima de R\$ 1000,00

6-Assinale a alternativa que corresponde ao seu grau máximo de formação:

magistério licenciatura curta licenciatura plena especialização
 mestrado

7-Você considera o salário que recebe em relação ao trabalho que executa?

meu salário é injusto e baixo pelo que faço
 meu salário é baixo, mas está compatível ao que faço
 meu salário é justo e adequado a minha função

8-Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe?

- excelente
- bom
- mais ou menos
- ruim

9- Como é a autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho?

- muito satisfatória
- satisfatória
- pouco satisfatória
- insatisfatória

10- Em termos de realização profissional com o trabalho que executa como você se sente?

- muito realizado
- realizado
- pouco realizado
- não realizado

Justifique:.....
.....

11-Você se sente reconhecido pelo trabalho que executa?

- muito reconhecido
- reconhecido
- pouco reconhecido
- nada reconhecido

Justifique:.....
.....

12- Dos itens abaixo relacionados, marque até 3 opções que você considera, hoje, como os principais fatores que lhe motivam a trabalhar na área de educação:

- oportunidade de crescimento
- estabilidade no emprego
- gostar do que faz

- () falta de oportunidade em outra área
- () salário somado a benefícios
- () ser valorizado e reconhecido pelo que faz
- () Outro motivo (cite-o).....

13-Em seu ambiente de trabalho, enumere de 1 a 6, em ordem decrescente de importância, os fatores que lhe causariam satisfação como docente.

- () receber um bom salário
- () sentir-se seguro no emprego
- () sentir-se atendido quanto aos recursos (físicos e didáticos) necessários para se trabalhar
- () sentir-se participante do grupo
- () sentir-se reconhecido pelo que faz
- () realizar um trabalho que gosta

14-Em sua opinião, o quê tem contribuído para o aumento dos índices de fracasso escolar?

.....

15-Em sua opinião, em seu ambiente de trabalho, os professores atuam de forma comprometida? () Sim () Não

Caso a resposta anterior tenha sido negativa, marque os possíveis fatores causadores de tal descomprometimento:

- () salário inadequado
- () insegurança no emprego
- () falta de recursos (físicos e didáticos) apropriados
- () falta de participação no grupo
- () falta de reconhecido pelo que faz
- () não gostam do que fazem
- () Outros motivos (cite 1, no mínimo).....

16-Que política pública você sugere que seja implantada para que haja uma mudança no atual panorama educacional:.....