

Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA

Gabrielle Cristine Vinhas Orrú

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DA  
EDUCAÇÃO BÁSICA: ESTUDO REALIZADO EM UMA ESCOLA  
DA REDE ESTADUAL DO SUL DE MINAS GERAIS**

Varginha-MG

2022

Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA

Gabrielle Cristine Vinhas Orrú

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DA  
EDUCAÇÃO BÁSICA: ESTUDO REALIZADO EM UMA ESCOLA  
DA REDE ESTADUAL DO SUL DE MINAS GERAIS**

Trabalho de conclusão de PIEPEX  
apresentado como parte dos  
requisitos para formação do Curso  
Bacharelado Interdisciplinar em  
Ciência e Economia pelo Instituto de  
Ciências Sociais Aplicadas da  
Universidade Federal de Alfenas.

Orientadora: Profa. Dra. Virgínia  
Donizete de Carvalho

Varginha-MG

2022

## Resumo

A satisfação no trabalho é uma problemática que se mostra relevante para o entendimento do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Para tanto, o presente estudo tomou como objetivo analisar a satisfação no trabalho dos docentes da educação básica de uma escola da rede estadual do sul de Minas Gerais, considerando a percepção dos trabalhadores, a complexidade de suas atividades e sua importância social. Com base na análise de conteúdo, revelou-se como principais aspectos de satisfação no trabalho as seguintes categorias: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com a chefia e satisfação com os colegas. E demonstrou-se como insatisfação no trabalho as categorias de satisfação com o salário (recompensa salarial, suficiência salarial e retorno salarial) e a satisfação com as promoções (oportunidades de ascensão na carreira, tempo de espera pela promoção e políticas de promoção). Os resultados obtidos, contribuem para o entendimento da percepção da satisfação no trabalho dos docentes, bem como contribuem de forma significativa fornecendo possíveis subsídios para a implementação de medidas preventivas e corretivas para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação desses educadores.

**Palavras-chave:** satisfação no trabalho, docentes, trabalhadores.

## Sumário

<b>1- Introdução</b> .....	5
<b>2- Referencial teórico</b> .....	7
<b>3- Método</b> .....	11
3.1 Classificação da pesquisa .....	11
3.2 População e amostra .....	12
3.3 Instrumentos de pesquisa.....	12
3.4 Levantamento de dados.....	13
3.5 Procedimentos de análise de dados .....	14
<b>4- Discussão dos Resultados</b> .....	14
<b>5- Considerações Finais</b> .....	23
<b>Referências</b> .....	24
<b>APÊNDICES</b> .....	27

## **1- Introdução**

Ao passo que o trabalho conquistou maior tempo e espaço na vida dos indivíduos, tornou-se cada vez mais relevante compreender os aspectos emocionais relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Portanto, é preciso explorar sobre a satisfação no trabalho e como essa repercute na qualidade de vida dentro e fora do ambiente laboral. À vista disso, como indicado por Levorato (2016), uma primeira percepção do conceito de satisfação no trabalho, a trata como um estado emocional positivo de bem-estar no trabalho que é efeito da compreensão do trabalhador sobre suas atividades e da relação com os seus valores (Locke, 1969). Dessa forma, Carlotto e Câmara (2008), trazem ainda nas concepções de Locke (1976,1984), como um dos modelos mais utilizados da literatura, que estabelece que os componentes causais da satisfação no trabalho estão relacionados às possibilidades de promoção do indivíduo, ao reconhecimento, às condições e ambiente de trabalho, às relações com colegas, às características da supervisão e gerenciamento, entre outros.

Assim, sob perspectivas sociais e humanistas, tem-se que a satisfação no trabalho é tratada como um fenômeno relevante a ser estudado, justificado como sendo a satisfação o aspecto resultante da prática vivenciada no meio organizacional que emana para a vida do indivíduo, representando um indicador dos impactos de seu trabalho em sua saúde mental, relação organizacional, relação entre trabalho e família, e outros vínculos afetivos. Assim, esse viés de estudo busca explicar a satisfação no trabalho, como uma concepção social em que parte do pressuposto de que quando o indivíduo está satisfeito com o seu trabalho, torna-se alguém com expansivas possibilidades de ser e agir como um cidadão integrado socialmente e com seus familiares, bem como demonstra condição de bem-estar físico e mental para desenvolver suas atividades (SIQUEIRA; GOMIDE, 2014).

Tendo em vista tais constatações, vale explorar a satisfação no trabalho no contexto de trabalho dos docentes, uma vez que segundo Dourado (2016), as atividades desenvolvidas pelos educadores tratam de uma função social de realizações teórico-práticas que abrangem além daquelas já produzidas em

sala de aula. Além disso, o trabalho docente demanda do professor atualizações constantes e atribuições complexas perante a sociedade, além de saberes e ações multidimensionais, os quais incluem saberes científicos, políticos, afetivos e pedagógicos que conseqüentemente atribuem sobrecarga ao profissional que em contrapartida, não recebe a atenção e valorização equivalente e, portanto, resulta na realidade de sua profissão. (BRAZ, 2007)

Vale destacar, outra variável que interfere na satisfação e bem-estar do profissional da educação, o ambiente de trabalho envolve relações de alta complexidade, pois integra diferentes fatores do ambiente escolar, como por exemplo os bens físicos e materiais, as relações entre professor e aluno, professor e funcionários, professor e familiares dos alunos, professor e equipe pedagógica, professor e comunidade, entre outros. (BRAZ, 2007)

Ainda sobre o cenário da realidade educacional, de acordo com as exposições de Assunção e Oliveira (2009), o sistema, bem como a comunidade espera dos educadores preparo, formação e estímulo suficiente do indivíduo para que tenha total controle e pleno desempenho para atender as demandas que chegam à escola, sem mesmo considerar tal grau de complexidade e diversidades que apresentam. Junto disso, as pausas para descanso insuficientes, os movimentos repetitivos, posições incomodas, ruídos intensos, violência, excesso de alunos por professor, sentimento de não valorização, má gestão, pressão, entre outros, também são fatores em que os professores estão expostos em seus ambientes laborais que podem contribuir para a produção de insatisfação no trabalho. (MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005; SILVA; SILVA, 2013)

Neste contexto, torna-se pertinente estudos que sistematizem o conceito e aspectos da satisfação no trabalho, considerando que a partir desses é possível aplicar as teorias como subsídio para a implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover a satisfação dos trabalhadores e proteger a saúde dos mesmos. Partindo dessas considerações, para essa pesquisa tomaremos por objetivo analisar a satisfação no trabalho dos docentes da educação básica de uma

escola da rede estadual do sul de Minas Gerais, considerando a complexidade de suas atividades e sua importância social.

## **2- Referencial teórico**

Segundo Locke (1969 apud LEVORATO, 2016), a satisfação no trabalho surge como efeito da avaliação do trabalhador sobre seu próprio trabalho ou a realização de seus valores através de suas atividades, como uma emoção positiva que promove o bem-estar. (LEVORATO, 2016; CARLOTTO; CÂMARA, 2008; MARQUEZE; MORENO, 2005; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008)

Partindo deste referencial, Locke (1969, 1976) considera a satisfação no trabalho como uma função da relação percebida entre o que um indivíduo quer de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. A satisfação no trabalho seria, então, um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Insatisfação no trabalho seria um estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação do trabalho como ignorando, frustrando ou negando os valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Assim, a satisfação e insatisfação no trabalho não são fenômenos distintos, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação) (LOCKE, 1969, 1976, 1984 apud MARTINEZ & PARAGUAY, 2003, p.65).

Posto isso, a satisfação no trabalho para esse autor, parte do pressuposto de que se trata de um estado emocional, dado que a emoção advém da avaliação dos valores dos trabalhadores, e por revelar-se como um estado emocional, parte de dois fenômenos: alegria para quando vista como satisfação e sofrimento, desprazer para momentos de insatisfação (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Ainda nessa linha de pensamento, os estudos desenvolvidos em meados dos anos 1980 e 1990, propõem classificar a satisfação no trabalho ora como um aspecto psicológico afetivo, ora como cognitivo. Isso, porque quando tomada a análise com relação ao que indivíduo pensa sobre o seu trabalho, tem-se o aspecto cognitivo e quando se associa sobre o que o trabalhador sente frente ao seu trabalho, lida-se com o aspecto psicológico afetivo. (SIQUEIRA; GOMIDE, 2014).

Vale ressaltar, que ao longo dos anos diversos autores propuseram teorias que colaboraram para explicar a satisfação no trabalho, assim como demonstrado por Figueiredo no quadro de sua pesquisa:

Quadro 1 – Satisfação no trabalho: evolução do conceito

<b>Pesquisador</b>	<b>Período</b>	<b>Postulado</b>	<b>Foco</b>
<b>Taylor</b>	1911	Investimentos em padronização, fragmentação das tarefas, incentivos salariais e prêmios pressupondo que os trabalhadores são motivados somente por interesses salariais e materiais.	Fadiga e salário como fatores mais importantes para ST
<b>Mayo</b>	1933	Ampliação dos fatores relacionados à satisfação aumentando a importância de grupos informais (supervisão, percepção que o trabalhador tinha de seu trabalho, dentre outros).	Preponderância do fator <u>psicológico</u> sobre o <u>fisiológico</u> na ST
<b>Hoppock</b>	1935	Destaque para os múltiplos fatores que influenciam a ST (fadiga, supervisão e monotônico trabalho etc.) 1ª investigação detalhada sobre ST.	Enfatiza a relação dos fatores que influenciam ST com aspectos efetivos
<b>Herzberg et al.</b>	1959	Dois grupos de fatores distintos são responsáveis pela ST, fatores intrínsecos são chamados motivacionais e fatores extrínsecos são chamados higiênicos.	Crescimento psicológico que advém do próprio trabalho como condição para a ST
<b>Vromm</b>	1964	Reação antecipada a um resultado ou expectativa que o empregado espera conseguir.	Variáveis situacionais e de personalidade (expectativas)
<b>Porter Lof Quist e Davi Wolfords</b>	1962 1969 1971	A ST é determinada pelo grau no qual o trabalho atende as necessidades de realização do indivíduo, básicas para o seu bem estar.	Necessidades de realização individual (visão altruísta).
<b>Locke</b>	1976	Estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiência no trabalho.	Natureza afetiva e processo mental na avaliação do Trabalho.
<b>Hackman e Oldham</b>	1974	ST determinada por estados psicológicos críticos causados por cinco características do trabalho: variedade, identidade, significância, autonomia de tarefa e <i>feedback</i> .	Influência e relação com fatores do trabalho.
<b>Orpen</b>	1981	Se os valores do indivíduo não são respeitados nas situações de trabalho, os trabalhadores se sentirão insatisfeitos	Respeito aos valores.

<b>Quarstein, McAfee e Glassman</b>	1992	ST é causada por características e ocorrências situacionais. As características são aspectos que podem ser pré avaliados e as ocorrências são situações que não podem ser previstas.	Equilíbrio entre as variáveis.
-------------------------------------	------	--	--------------------------------

Fonte: FIGUEIREDO, 2012, p.47.

Com base nos postulados teóricos apontados no quadro acima, Figueiredo (2012) indica que esses estudos se dividem em duas vertentes que buscam explicar o conceito de satisfação no trabalho. A primeira, pressupõe que as características do trabalho são os principais determinantes da ST e a segunda, indica que o processamento das informações sociais é o aspecto mais relevante da satisfação no trabalho. Ainda sob essa perspectiva apresentada por Figueiredo (2012, p.48), haveria, portanto, uma propensão de investigar a satisfação no trabalho sob dois aspectos:

Existe de um lado a tendência de investigar o aspecto disposicional do indivíduo, e de outro uma tendência mais atual que foca o conceito como sendo de natureza afetiva, atitudinal e determinado por variáveis multiníveis (indivíduo, grupo, organização), consolidando a noção de corresponsabilidade da empresa pela satisfação do trabalhador (MARTINS; SANTOS, 2006, p. 197).

Além das controvérsias para definir a satisfação no trabalho ao longo dos anos, outro debate abordado é quanto à sua dimensionalidade. Portanto, há a visão unidimensional, a qual parte da explanação de que a satisfação no trabalho está vinculada ao trabalho como um todo, ou seja, promoveria um sentimento positivo global referente ao trabalho. Em contrapartida, há também a percepção de que a satisfação no trabalho deve partir de uma visão multidimensional, em que considera diferentes componentes que podem desencadear nos indivíduos níveis de satisfação distintos, apresentados por Siqueira (2008) como os fatores de chefia, colegas de trabalho, remuneração, natureza do trabalho e oportunidade de promoção.

A autora ainda explana que chefia e colegas de trabalho são fatores relacionados ao ambiente social, enquanto que o trabalho em si está vinculado às atribuições do cargo ocupado. E a remuneração e oportunidades de promoção relacionam-se a critérios de gestão de pessoas os quais são utilizados pelas empresas como indicadores por meio do qual manifestam sua retribuição ao trabalhador. (SIQUEIRA, 2008).

Apesar de transpor mais de 80 anos de sua existência sofrendo mutações em sua concepção, ora entendida como um aspecto motivacional, ora compreendida como atitude e, contemporaneamente, sendo apontada como um conceito que abarca afetividade, satisfação no trabalho não sofreu grandes alterações em suas dimensões constitutivas. Desde os primeiros anos de sua concepção já existiam proposições, defendidas por diversos estudiosos (Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959; Smith, Kendall e Hulin, 1969; apud Siqueira, 2008) de ser satisfação no trabalho um conceito integrado por várias dimensões (SIQUEIRA, 2008, p. 259).

Desse modo, com base em tais considerações, é possível compreender a satisfação no trabalho como um conceito afetivo e multidimensional que demonstra sobre vários componentes do trabalho, as diferentes origens que podem desencadear grau de satisfação.

Figura 1 – Fatores de satisfação no trabalho para a visão multidimensional



Fonte: SIQUEIRA; GOMIDE, 2014, p.320.

Paralelo ao que foi dito anteriormente, há pesquisas brasileiras (Covacs, 2006; Padovam, 2005; Rueda et al., 2010), que buscam estudar sobre os aspectos de variações entre os indivíduos frente a satisfação no trabalho. Assim, ao investigarem sobre os antecedentes psicossociais de satisfação no trabalho, destacaram-se dois aspectos: percepção de suporte e percepção de justiça. Esses são considerados como fatores relevantes para justificar a oscilação dos níveis de satisfação entre os trabalhadores. Portanto, partindo desse pressuposto, os indivíduos mais satisfeitos seriam aqueles que consideram que a empresa onde trabalham proporciona suporte e os tratam de forma justa, o que promoveria o engajamento e melhor desempenho em suas atividades.

Além disso, ao que concerne os consequentes de satisfação no trabalho, para esse tipo de análise demonstra-se que indivíduos que possuem afetividade pelos cinco fatores que integram o conceito teórico de satisfação – chefia, colegas, salário, promoções e o próprio trabalho – possuem tendência a faltar menos, ter melhor desempenho e produtividade.

O trabalho não é uma entidade, mas uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas, em determinado contexto sócio técnico. E por isso, o entendimento da satisfação no trabalho requer que essa atividade seja analisada em termos de seus elementos constituintes, em que satisfação geral no trabalho é o resultado da satisfação com os diversos elementos do trabalho (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004, p. 60).

Dessa forma, considerando positivamente os fatores propostos pela visão multidimensional, promove-se a capacidade de reduzir as taxas de rotatividade, índices de faltas e maximizar a produtividade dos trabalhadores. Desse modo, infere-se que a partir do vínculo afetivo do indivíduo com os cinco fatores da visão multidimensional resulta em indicadores relevantes para as organizações (SIQUEIRA; GOMIDE, 2014).

### **3- Método**

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

Considerando o propósito da pesquisa em analisar a satisfação no trabalho dos docentes da educação básica de uma escola da rede estadual do sul de Minas Gerais, com base nos fatores de satisfação no trabalho propostos pela visão multidimensional do construto, apresentada por Siqueira e Gomide (2014), adotou-se a pesquisa de caráter descritivo e natureza qualitativa.

Quando o estudo é de caráter descritivo e o que se busca é o entendimento do fenômeno como um todo, na sua complexidade, é possível que uma análise qualitativa seja a mais indicada. Ainda quando a nossa preocupação for a compreensão da teia de relações sociais e culturais que se estabelecem no interior das organizações, o trabalho qualitativo pode oferecer interessantes e relevantes dados. Nesse sentido, a opção pela metodologia qualitativa se faz após a definição do problema e do estabelecimento dos objetivos da pesquisa que se quer realizar (GODOY, p. 63, 1995).

### **3.2 População e amostra**

A população estudada foi composta por um total de 48 (quarenta e oito) docentes ativos na instituição de ensino da rede estadual do sul de Minas Gerais onde está sendo realizado o estudo. A amostragem empregada foi do tipo não probabilística por acessibilidade que, conforme explicado por Vergara (2007) e Flick (2004), compreende uma técnica em que a amostra obtida foi a mais acessível ao pesquisador, não por ser tratada em métodos estatísticos, mas sim pela conveniência, facilidade e imediatismo de acesso as informações pertinentes à pesquisa. Tal amostra foi constituída por 35 (trinta e cinco) integrantes desse grupo que em um primeiro momento, de forma a proceder sua caracterização, responderam a um formulário sociodemográfico e laboral, e em seguida para aqueles que concordaram voluntariamente (11 docentes) realizou-se uma entrevista sobre satisfação no trabalho.

Quanto ao perfil da população estudada, constatou-se que a faixa etária dos participantes variou entre 22 e 60 anos (2,9% na faixa de 22 a 30 anos, 28,5% entre 31 e 40 anos, 51,4% de 41 a 50 anos, 14,3% de 51 a 60 anos e 2,9% com mais de 60 anos), sendo a grande maioria do sexo feminino (68,6%), casada (51,4%), cujo nível de escolaridade predominante foi o de especialização (45,7%). Referentemente à remuneração, foi indicado que 68,6% dos trabalhadores recebiam de 1 a 3 salários mínimos, atuando em regime de contratação temporária pela instituição (60%). Os docentes, ainda relataram possuir entre 30 e 35 alunos por turma. Quanto ao tempo total de serviço na instituição variou de oito meses a 13 anos (média=13,8/ DP=114,45). Além disso, os docentes relataram nos últimos seis meses uma carga horária em sala de aula média de 27,67 horas (DP=15,28) e carga horária semanal extraclasse média de 20,92 horas (DP=23,09).

### **3.3 Instrumentos de pesquisa**

Como instrumentos de pesquisa, foram utilizados um formulário sociodemográfico e laboral, que é apresentado como o primeiro apêndice deste trabalho, no qual, buscou-se coletar informações quanto ao sexo, idade, escolaridade, tipo de vínculo empregatício, carga horária semanal de trabalho, entre outras questões que foram pertinentes à pesquisa. Somado a isso,

utilizou-se também um roteiro de entrevista, que se encontra disponível no segundo apêndice, sendo formado por seis questões, elaboradas com base nos fatores de satisfação no trabalho apresentados por Siqueira e Gomide (2014).

### **3.4 Levantamento de dados**

A coleta de dados pertinentes ao desenvolvimento da pesquisa foi realizada durante uma reunião pedagógica da instituição estudada, na qual todos os docentes ativos estavam presentes. Dessa forma, a partir de um momento disponibilizado pela coordenação, foi exposto aos educadores sobre o objetivo da pesquisa e informado que a participação nesta seria de forma voluntária. Em seguida, foi solicitado o preenchimento do formulário sociodemográfico, bem como do termo de consentimento livre e esclarecido àqueles que se dispuseram a responder à pesquisa.

Posteriormente, para analisar a satisfação no trabalho dos docentes foram realizadas entrevistas individuais e semiestruturadas junto àqueles que manifestaram concordância em participar desse segundo momento da coleta de informações em uma sala isolada. Antes de cada entrevista ser iniciada, foi exposto a relevância da pesquisa, a importância de sua colaboração, e informado que a entrevista seria gravada para posterior transcrição, bem como a garantia de anonimato e confidencialidade.

Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação (GIL, 2008, p.109).

Durante as entrevistas foram realizadas perguntas abertas, buscando captar nas falas dos entrevistados, bem como nas expressões e tonalidades de voz, evidências que argumentariam de acordo com os fatores de satisfação no trabalho de Siqueira e Gomide (2014) que foram utilizados para nortear o roteiro das entrevistas.

### **3.5 Procedimentos de análise de dados**

Para o tratamento das informações obtidas na coleta de dados foram realizados a tabulação dos dados referentes ao formulário sociodemográfico e laboral em planilha do SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) e o processo de transcrição das entrevistas gravadas.

Posteriormente, para examinar as informações obtidas nas entrevistas, utilizou-se a metodologia de análise de conteúdo conforme define Bardin (1977, p. 42):

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Sobretudo, através da análise categorial temática, em que para estabelecer as categorias e subcategorias de análise, baseou-se nos postulados da visão multidimensional que propõem os componentes de satisfação no trabalho, bem como nos itens pré-estabelecidos na Escala de Satisfação no trabalho (EST) (SIQUEIRA, 2008; SIQUEIRA; GOMIDE, 2014).

Portanto, estabeleceu-se cinco categorias: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções, das quais após análise minuciosa com base nas temáticas derivou-se dezessete subcategorias. Quanto a realização das análises de conteúdo, contou-se com a colaboração de dois juízes. A partir disso, os resultados foram quantificados através de uma planilha em Excel para mensurar as frequências das categorias e subcategorias mais recorrentes nas falas dos entrevistados, permitindo evidenciar os resultados de forma hierárquica.

### **4- Discussão dos Resultados**

A organização da análise que resultou do delineamento das cinco categorias de satisfação no trabalho foi estabelecida a partir da frequência das informações coletadas. Evidenciou-se de modo hierárquico as seguintes frequências nas falas dos entrevistados: satisfação com a natureza do trabalho

(25,89%), satisfação com a chefia (24,11%), satisfação com o salário (21,43%), satisfação com os colegas (18,75%) e satisfação com as promoções (9,82%). Assim como exposto por Siqueira (2008), considerando que o conceito de satisfação no trabalho é integrado por várias dimensões, bem como é resultado da satisfação com diversos elementos do trabalho (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004), buscou-se descrever os resultados de cada categoria destacando a partilha de conteúdo e a natureza fluida do processo. Além disso, tomou-se como pressuposto que as categorias e subcategorias identificadas fazem parte do contexto dos participantes da pesquisa, abrangendo as percepções individuais atribuídas às suas experiências de trabalho.

Continuamente a isso, a mais frequente categoria de satisfação no trabalho relatada pelos docentes foi a satisfação com a natureza do trabalho que está relacionada ao “contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas” (SIQUEIRA, 2008, p. 261).

A partir dessa categoria, envolveu-se quatro subcategorias: interesse nas tarefas, capacidade das tarefas em absorver o trabalhador, variedade de tarefas e oportunidade de exercer a docência. Considerando que a categoria de satisfação com a natureza do trabalho foi frequente em 25,89% nas falas dos entrevistados, vale destacar que a subcategoria mais recorrente (44,83%) foi a oportunidade de exercer a docência, a qual confere ao grau de satisfação com a oportunidade de desenvolver o tipo de trabalho requerido do docente. A partir desse critério, a fala que mais se destacou entre os participantes da pesquisa, explora a posição do docente como uma figura que colabora para a formação pessoal e crítica dos alunos, inferindo assim como em outras exposições nas entrevistas de que os docentes de modo geral são satisfeitos com a oportunidade de exercer seu trabalho:

É você ser uma oradora, uma professora, uma formadora de opiniões, isso é muito positivo, saber que você está contribuindo com uma sociedade melhor, fazer seu aluno pensar, seu aluno ser sujeito da sua própria história, já que eu leciono a disciplina de história (Entrevista 11).

Quanto ao interesse nas tarefas que foi a segunda subcategoria mais mencionada (24,14%), que indica o grau de satisfação com o nível de interesse

das tarefas que o docente realiza, foi possível interpretar os dados com grau de satisfação, haja vista que durante as entrevistas, os docentes apresentaram relatos de boa convivência no ambiente escolar, expressaram sentimento pelo que fazem e também o interesse na disciplina em que lecionam, conforme demonstram as falas nas seguintes entrevistas:

Eu gosto da escola, eu gosto do clima da escola e aqui eu não trabalho dentro da sala de aula e gosto mais ainda, eu gosto de ficar de fora da escola, da sala de aula, conversar com os meninos, sabe? De fazer esse trabalho de campo na escola, eu gosto. Eu fico muito cansada, mas eu sou satisfeita com o trabalho. (Entrevista 05)

Eu fiz toda minha carreira em física, fiz graduação em física, pós graduação em física, mestrado em física e doutorado em física. Então, toda a minha carreira foi feita em física, então eu me sinto bem, bem: é... contente. (Entrevista 08)

A subcategoria que apresenta o terceiro maior grau de relevância, refere-se à variedade das tarefas (20,69%), ou seja, trata-se do grau de satisfação com a variedade das tarefas realizadas no trabalho. Sobre esse aspecto, apresentou-se de forma expressiva entre os docentes grau praticamente unânime de insatisfação, uma vez que foram relatados variedade significativa de atividades que não conferem ao período de trabalho, bem como a quantidade de processos burocráticos que demandam tempo extra classe dos docentes, e a demanda multidisciplinar que é atribuída ao papel não só de educador escolar, mas também de lidar com questões que vão além do que abrange a função docente. “Professor, hoje, é muito mais do que ensinar, do que lecionar o conteúdo. Ele também conversa. Ele também educa. Ele também compartilha” (Entrevista 11).

É um trabalho tranquilo como professor, mas, estressante pelas papeladas que nós temos que preencher no dia a dia, né? As aulas que nós temos que montar em casa, os trabalhos que nós temos que fazer... Então não se resume apenas em dar aula. Se resume na papelada extra classe que nós temos que resolver, né? Durante aí, os finais de semana, à noite quando chega... não tem horário, né? (Entrevista 04)

A gente faz muito trabalho que não tem nada a ver com nossa prática, assim, da sala de aula. A gente gasta muita energia fora

da sala de aula e fica o restante na sala de aula quase morto.  
(Entrevista 02)

A última subcategoria em relação à satisfação com a natureza do trabalho, capacidade das tarefas em absorver o trabalhador (10,34%), avalia o quanto o trabalho é envolvente e absorvente, o que faz o trabalhador esquecer-se do tempo. Ainda que tenha sido a menos mencionada entre os entrevistados, demonstrou grau de satisfação, considerando que os trabalhadores relataram envolvimento emocional com sua profissão, bem como perda da noção do tempo enquanto estão no ambiente escolar: “Então, eu amo o meu trabalho, amo o que eu faço, sou muito feliz, realizada mesmo” (Entrevista 07). “Teve época que eu passava mais tempo aqui do que em casa. A minha casa, uma época passou a ser estranha pra mim. Eu ficava tanto na escola, já não tinha nem vontade de ir pra casa” (Entrevista 10).

No que concerne à segunda categoria mais frequente, satisfação com a chefia (24,11%), está relacionada ao “contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles” (SIQUEIRA, 2008, p. 261).

A partir dessa categoria, as subcategorias correspondentes foram, respectivamente: relação chefe-funcionário, interesse da chefia pelo trabalho, capacidade profissional da chefia e organização do trabalho pela chefia. A primeira, apresentou-se com 48,15% de frequência nas falas dos docentes, em que diz respeito ao grau de satisfação com a relação e com o nível de entendimento com a chefia. De modo geral, de acordo com os relatos dos trabalhadores, foi constatado grau de satisfação, fundamentado em falas que demonstram, respeito e bom relacionamento por parte da chefia para/com os trabalhadores e que também manifestam a percepção de apoio e suporte vindo da coordenação. “Então, assim, eu tenho uma relação muito boa, com relação à direção da escola, supervisão. Eu não tenho o que reclamar” (Entrevista 03).

Agora, suporte de profissionais, de chefia, tem. Então, o professor, ele tem autonomia, né? Toda a chefia, a coordenação, supervisão, respeitam a mim, né? Me respeitam muito, o que eu criei, assim, de planejamento foi muito bem aceito e elogiado, (Entrevista 09)

A segunda subcategoria, interesse da chefia pelo trabalho (29,63%), representa o grau de satisfação do trabalhador com o nível de interesse da chefia pelo trabalho. Nesse quesito, os entrevistados enfatizaram a forma cuidadosa em que a direção lida com as relações do ambiente escolar, bem como proporcionam apoio para que os professores possam desenvolver suas atividades, demonstrando grau de satisfação entre os trabalhadores. “A direção, sabe... Tem um carinho pelos professores, um cuidado com os professores, um cuidado com os alunos, um cuidado com a escola em si, entendeu?” (Entrevista 10) “Gestão dá apoio sim na área de educação física, tanto material, como... é ... Como que eu falo para você?... Os projetos também. Então, não tenho nada do que reclamar” (Entrevista 07).

Sequencialmente, a subcategoria capacidade profissional da chefia, apresentou-se com frequência de 14,81% nas falas dos entrevistados, responsável pela avaliação do quanto a chefia tem capacidade profissional e habilidades para liderar a equipe de trabalho. Nessa análise, os docentes relataram durante a entrevista a percepção de que a chefia possui o conhecimento necessário para desenvolver suas atribuições de forma competente, bem como cobram dos trabalhadores dentro dos limites determinados pela Superintendência de ensino, demonstrando grau de satisfação.

O que eles cobram da gente é aquilo que a Superintendência cobra deles, né? Então eles não têm como também nos isentar de algo que nós devemos apresentar pra escola, e durante, pra superintendência, né? Eles estão totalmente dentro daquilo que eles realmente deveriam, é... cobrar, né? (Entrevista 04)

A supervisão aqui é boa, eles são competentes, [...] todos os supervisores que passaram aqui são muito assim... Dominam o trabalho, você tem que ter gente que domina o seu conhecimento, né? E que funciona... (Entrevista 10)

No que se refere à subcategoria organização do trabalho pela chefia, a qual determina o grau de satisfação dos trabalhadores com o modo como a chefia organiza o trabalho na escola, identificou-se a frequência de apenas 7,41%, a qual evidenciou-se de modo sutil na fala dos entrevistados, mostrando que a escola realiza acompanhamento quanto ao uso dos materiais dispostos na instituição, inferindo grau de satisfação. “A gente tem vários é... acompanhamentos, aí, com relação... acompanhamentos, é.... de supervisão,

orientação com relação à tecnologia, aos livros novos que tão chegando, aos computadores” (Entrevista 11).

No que tange à terceira categoria com maior representatividade, satisfação com o salário (21,43%), concerne ao:

Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho (SIQUEIRA, 2008, p. 261).

A partir dessa categoria, as subcategorias mais significativas foram, sequencialmente: recompensa salarial, retorno salarial e suficiência salarial. Vale destacar, que a categoria referente a satisfação com o salário representou maior grau de insatisfação entre os docentes, haja vista que assim como fundamentado nos expostos de Braz (2007), os trabalhadores da área de educação não recebem a valorização equivalente ao engajado em suas atividades, e conseqüentemente, o salário está entre uma das implicações de desvalorização dos docentes que resultam na realidade da profissão. “Péssima. A gente ganha muito pouco pelo tanto trabalho” (Entrevista 03). Nesse sentido, a primeira subcategoria, recompensa salarial, trata do grau de satisfação com a proporção na qual o salário se mostra ou não suficiente para recompensar o quanto o docente trabalha/ se dedica. Sob essa análise, os resultados não apresentaram discordância, e todos os respondentes explanaram durante a entrevista que se mostram insatisfeitos com a recompensa salarial. “Eles querem que a escola funcione. Eles querem que você dê teu sangue, mas você não tem um retorno financeiro” (Entrevista 10).

Mas, financeiramente, pelo tanto que nós trabalhamos, isso pesa um pouquinho, né? Porque, às vezes, eu tenho que abrir mão de estar com a minha família pra trabalhar um pouco mais, para ter uma renda maior um pouco, para dar um conforto maior para minha família, entende? (Entrevista 04)

A segunda subcategoria referente à satisfação com o salário, suficiência salarial, trata do grau de satisfação com o montante da remuneração, considerando o custo de vida. Quanto a esse aspecto, não houve divergências entre as falas dos entrevistados, pois todos mencionaram a insuficiência do salário atribuído aos educadores, bem como expuseram a necessidade de lecionar diversas aulas para alcançar um salário razoável comparado ao custo

de vida. “É... Eu acho que é a gente ter que abraçar muita coisa para ter um nível financeiro legal. Assim, por exemplo, para ter um salário razoável, você tem que dar muitas aulas” (Entrevista 09). “[...] agradeçam de vocês terem professores dentro da sala de aula, porque o salário que o governo paga hoje pra gente... Não era pra ter ninguém aqui dentro não, é muito pouco” (Entrevista 10).

Referente ao retorno salarial, essa subcategoria está relacionada ao grau de satisfação com a medida em que a remuneração se mostra suficiente em termos de retorno ao investimento em formação profissional pelo docente. Essa subcategoria, também foi interpretada com grau de insatisfação por todos os respondentes da pesquisa, uma vez que o retorno salarial não é capaz de suprir o que foi investido pelos docentes. “Processo de remuneração é totalmente absurdo aqui no Estado” (Entrevista 08). “Por exemplo, a pessoa que tem mestrado, por exemplo, a diferença de salário é de 100 reais. Aí, gasta quase 10 mil pra fazer o mestrado...” (Entrevista 02).

A quarta categoria, intitulada satisfação com os colegas, explora quanto ao “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e relacionamento mantido com os colegas de trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 261).

Com base nessa categoria, derivou-se três subcategorias, respectivamente: amizade com membros da equipe de trabalho (42,86%), colaboração/ união dos colegas de trabalho (38,10%) e confiança nos membros da equipe de trabalho (19,05%). Referente à primeira subcategoria, avalia-se o grau de satisfação com o vínculo de amizade por parte do docente em relação aos colegas de trabalho. Portanto, com base nas falas dos docentes, foi possível avaliar com grau de satisfação nesse quesito, pois em suas falas demonstrou-se bom relacionamento entre os trabalhadores, bem como vínculo de amizade. “Assim, minha relação aqui sempre muito, mas muito boa, com todo mundo, chefia, professores, alunos, serviços. Com todos são excelentes!” (Entrevista 08). “Aí, então, acho que eles me deram muito apoio nessa hora! Por isso que eu falo... Que eu falo muito, aqui é minha... minha família” (Entrevista 10).

Entretanto, ainda que a subcategoria de amizade tenha resultado com grau de satisfação, o mesmo não ocorre quanto ao grau de satisfação com o nível de união e colaboração entre o docente e seus colegas de trabalho, pois na subcategoria de colaboração/ união dos colegas de trabalho, foram apontadas algumas problemáticas que acabaram resultando em um fator de insatisfação no trabalho, justificado por falta de colaboração entre os trabalhadores, devido à resistência para novas implementações de atividades. “Eu acho mais difícil trabalhar com o professor aqui da escola, porque eles são muito resistentes. Então, assim, é bem cansativo” (Entrevista 03).

Mas eu enfrento uns desafios com uns professores, assim...é difícil porque tem professor que não gosta de dar aula, às vezes eu fico brava, coloco os meninos pra dentro da sala, eles acham ruim com a gente. Eu... eu dou mais certo com a equipe diretiva do que com a equipe de professor. (Entrevista 05)

Não obstante, a última subcategoria, confiança nos membros da equipe de trabalho, que se refere ao grau de satisfação com o nível de confiança entre o docente e seus colegas de trabalho, resultou em fator de satisfação, pois conforme o que foi relatado pelos docentes, o ambiente e o tempo de trabalho dos docentes, favorecem os laços de confiança e segurança para compartilhar experiências. “A gente se dá super bem e já é uma escola que eu trabalho já faz um tempo. Então, consegui são laços mais estreitos” (Entrevista 11).

O que você conversa com a chefia, com colegas de trabalho, existe isso, porque talvez, o lado bom do público, que pode ser diferente do privado é que tá todo mundo igual ali, se ajudando independente de questão hierárquica. (Entrevista 09)

Então... tem gente que já tá com a gente também há um certo tempo. Então, você já conhece o jeito da pessoa... trabalhar. Isso é bom... Ah né, a estabilidade da pessoa no local, te dá até segurança para trabalhar com você. (Entrevista 10)

Por fim, quanto a categoria menos frequente (9,82%), satisfação com as promoções, corresponde ao:

Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção (SIQUEIRA, 2008, p. 261).

A partir dessa categoria, foram obtidas três subcategorias, dentre as quais se destacaram, igualmente, as subcategorias de oportunidades de ascensão na carreira e tempo de espera pela promoção. A primeira diz respeito

ao grau de satisfação com as oportunidades de promoção ou ascensão na carreira docente, ou seja, avalia o quanto a instituição oferece oportunidades de crescimento e promoção na carreira. Já a segunda, concerne ao grau de satisfação com o tempo a ser esperado para a obtenção de promoção. Compreende-se que a principal razão para o fato de ambas terem apresentado o mesmo percentual de frequência é derivado da relação entre as duas categorias, haja vista que ambas resultaram em grau de insatisfação e que na medida em que os entrevistados relataram não haver possibilidade de desenvolvimento profissional, também expuseram sobre o tempo excessivo para a possibilidade de promoção na carreira docente, assim como demonstram as falas:

Eu tenho mestrado, então para eu ganhar, receber pelo meu mestrado, que não é muita coisa de diferença salarial, se eu não me engano são cinco ou dez anos, porque passa ali três anos de probatório, aí depois de dois ou três anos eu receberia como especialista para depois de dois ou três anos eu receber como mestre, mestra, então assim coisa ridícula, né? (Entrevista09)

Depois que você é efetivado, a tua primeira promoção é só depois de cinco anos e depois é de cinco em cinco anos. Quer dizer, então, para eu integrar uma promoção para o meu doutorado, eu vou precisar de quinze anos de trabalho, vinte anos de trabalho. Quer dizer, contando cinco anos depois que é efetivado, aí cinco entra a pós graduação, aí depois mais cinco entra o mestrado e depois mais cinco que entra o doutorado. Então é PÉSSIMO, (Entrevista 08)

Ainda relacionado a satisfação com as promoções, a subcategoria menos frequente, políticas de promoção (27,27%), está associada ao grau de satisfação com as políticas de promoção na carreira do docente da rede estadual, a qual também demonstrou nível de insatisfação, pois assim como as duas primeiras estão interligadas, essa implica que não havendo oportunidades de ascensão, em um período expressivo de tempo, conseqüentemente os docentes também não estão satisfeitos quanto às políticas de promoção. “É péssimo, péssimo... a gente não tem noção de promoção nossa aqui” (Entrevista 08). “É as promoções, nossa... São uma desgraça. A promoção é uma desgraça, não existe também” (Entrevista 09).

## 5- Considerações Finais

Considerando o objetivo da pesquisa que envolveu analisar a satisfação no trabalho dos docentes da educação básica de uma escola da rede estadual do sul de Minas Gerais, com base nas experiências compartilhadas por professores ativos na instituição, demonstrou-se a partir dos resultados alcançados a ideia de que o uso da abordagem qualitativa para esse tipo de pesquisa, somado a um embasamento teórico, possibilita de forma significativa a explorar aspectos particulares da realidade dos educadores, bem como maximizar a compreensão acerca da satisfação no trabalho no ramo docente, concedendo subsídios para a implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente de trabalho para promover a satisfação dos trabalhadores.

Tomando como ponto de partida as bases teóricas apresentadas na pesquisa que proporcionaram a sistematização das subcategorias que representam os contextos abordados pelos docentes, essas colaboraram para guiar a expansão do conhecimento sob aspectos já mencionados por outros pesquisadores, demonstrando as problemáticas reais enfrentadas pelos educadores, podendo ser o excesso de alunos por professor, sentimento de não valorização, injustiça salarial, variedade de atribuições, entre outros fatores que podem contribuir para a promoção de insatisfação no trabalho. (MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005; SILVA; SILVA, 2013)

Nesse sentido, dentre as subcategorias de satisfação no trabalho, sobressaíram-se com grau representativo de insatisfação da seguinte forma:

1. Recompensa salarial, suficiência salarial e retorno salarial, classificadas na categoria satisfação com o salário.
2. Oportunidades de ascensão na carreira, tempo de espera pela promoção e políticas de promoção, agrupados na categoria satisfação com as promoções.
3. Variedade de tarefas, referente a categoria satisfação com a natureza do trabalho.

Colaboração/ união dos colegas de trabalho, explorada na categoria satisfação com os colegas.

No que diz respeito as descobertas deste estudo, os resultados desta pesquisa contribuem para a reflexão sobre a viabilidade e relevância de expandir a compreensão das subcategorias mencionadas anteriormente. Haja vista que, as questões apontadas refletem temas já conhecidos pela sociedade, mas sem sua devida importância e representatividade. Portanto, embora esses resultados possam ser relevantes para orientar a concepção de intervenções institucionais, considerando principalmente as categorias mais representativas como a satisfação com o salário e a satisfação com as promoções, novas pesquisas tornam-se necessárias para abordar outros elementos externos que influenciam nos fatores geradores de insatisfação.

Continuamente a isso, é imprescindível ressaltar que a questão da satisfação no trabalho transcende o contexto organizacional, possuindo implicações sociais mais abrangentes. Assim, os resultados obtidos neste estudo podem contribuir de forma significativa para orientar e fornecer subsídios relevantes para aqueles que estão envolvidos na elaboração de políticas públicas, elucidando aspectos cruciais com o potencial de oferecer informações valiosas que devem ser levados em conta para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação desses educadores.

Nesse sentido, diante desse cenário, vale mencionar que enquanto o poder público negligenciar tais questões postas neste estudo, como por exemplo as questões que envolvem o salário dos docentes, os aspectos geradores de insatisfação continuarão inferindo potencialmente nos trabalhadores, ocasionando conseqüentemente não só na insatisfação no trabalho, mas também de forma negativa na saúde física e mental dos docentes.

## **Referências**

ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009.

BASTOS, A. V. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração**, v. 35, p. 48-60, 2000.

BERGAMINI, C. W.; BERALDO, D. G. R. **Avaliação do desempenho humano na empresa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1988.

BRAZ, A. C. R. As implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. **Revista terra e cultura**, v. 23, n. 45, p. 24-34, 2007.

CARLOTTO, M. S.; Câmara, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**. v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Burnout? In: CODO, W. **Educação: Carinho e Trabalho**. 4. ed., Petrópolis: Vozes, 2006. p. 237-254.

DOURADO, L. F. Formação de profissionais do magistério da educação básica: novas diretrizes e perspectivas. **Comunicação & Educação**, v. 21, n.1, jan/jul, 2016.

GARCIA, M. M. A.; ANADON, S. B. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 106, p. 63-85, 2009.

FIGUEIREDO, J. M. D. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. 175 p. Dissertação (Mestrado profissional em sistemas de gestão) – Universidade Federal Fluminense Escola de Engenharia, Niterói, 2012.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GODOY, A. S. Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

LEVORATO, A.F.M. **Satisfação no Trabalho e Absenteísmo entre Professores da Rede Estadual de Ensino Básico de Londrina**. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação Coletiva. Londrina. 2016.

MARCHIORI, F.; BARROS, M. E. B. D.; OLIVEIRA, S. P. D. Atividade de trabalho e saúde dos professores: o programa de formação como estratégia de intervenção nas escolas. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 3, n. 1, p. 143-170, 2005.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. D. C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

MARTINEZ, M. C.; Paraguay, A. I. B. B.; Latorre, M. R. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador.** 2002. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARTINEZ, M.C. & Paraguay, A.I.B.B. Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

RUEDA, Fabián Javier Marín; LIMA, Robisom Carlos de; RAAD, Alexandre José. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 64, n. 141, p. 129-141, dez. 2014.

SAMPAIO, M. D. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez. 2004.

SILVA, L. G. D.; SILVA, M. C. D. Condições de trabalho e saúde de professores pré-escolares da rede pública de ensino de Pelotas, RS, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 11, p. 3137-3146, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; AMARAL, D. J. Relações entre estrutura organizacional e bem-estar psicológico. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 7, p. 1-7, 2006.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed Editora S.A, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. especial, p. 165-185, 2003.

VASQUES-MENEZES, I; GAZZOTTI, A. A. A si mesmo como trabalho. In: CODO, W. **Educação, Carinho e Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 416-435.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Formulário sociodemográfico e laboral

#### 1. Idade:

- Até 21 anos
- De 22 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

#### 2. Sexo:

- Masculino
- Feminino

#### 3. Estado Civil:

- Solteiro(a)
- Casado (a)
- Divorciado(a)/Separado(a)
- Viúvo(a)

#### 4. Remuneração mensal como docente

- de 1 a 3 salários mínimos
- de 3 a 5 salários mínimos
- de 5 a 7 salários mínimos
- de 7 a 9 salários mínimos
- mais de 9 salários mínimos

#### 5. Nível de escolaridade

- Ensino Médio
- Ensino superior (graduação)

- ( ) Especialização
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado

**6. Tempo total de serviço como Docente:** \_\_\_\_\_

**7. Tipo de vínculo empregatício nessa escola:**

- ( ) Efetivo
- ( ) Contratado
- ( ) Outro: Especifique \_\_\_\_\_

**8. Número de escolas em que atua no momento:** \_\_\_\_\_

**9. Número médio de alunos nas turmas com as quais você tem trabalhado nessa escola:** \_\_\_\_\_

**10. Carga horária total de trabalho por semana em sala de aula nos últimos seis meses (incluindo todas as escolas em que você tem atuado):** \_\_\_\_\_

**11. Carga horária total de trabalho por semana em tarefas extraclasse nos últimos seis meses (incluindo todas as escolas em que você tem atuado):** \_\_\_\_\_

## **APÊNDICE B – Roteiro de entrevista**

1. Conte-me um pouco sobre o seu trabalho.
2. Você se sente satisfeito com seu trabalho atual. Por quê?
3. Como você avalia a política de remuneração, promoções e desenvolvimento profissional na sua carreira?
4. Como você avalia as suas relações com a chefia e com os colegas de trabalho (e a atuação dos coordenadores e da direção no suporte ao ensino)?
5. Quais são os principais desafios que você enfrenta no seu trabalho?
6. Indique as principais emoções positivas e negativas que o seu trabalho desperta em você.