



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

## **SATISFAÇÃO LABORAL DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO/RS.**

**Rudinei Barichello Augusti, SETREM**

**Flávia Burdzinski de Souza, SETREM/IESA**

### **RESUMO:**

Este artigo tem o objetivo de apresentar uma breve reflexão sobre satisfação no trabalho, entendida aqui como satisfação laboral, da categoria profissional professor, diante das variáveis grau de afetividade, salário, ética, formação continuada, aprendizado, autonomia e comportamento. Associada à essas concepções, também são apresentados resultados de uma pesquisa de investigação de satisfação laboral de professores municipais de Santo Augusto/RS, atuantes no Nível de Ensino Fundamental, bem como as consequências da satisfação e da insatisfação no ambiente de trabalho, para que se possa compreender de que forma os profissionais atuam em suas respectivas funções e desenvolvem as variáveis de satisfação acima apresentadas.

**Palavras-chave:** Satisfação Laboral, Educação, Professor.

### **INTRODUÇÃO:**

A motivação, satisfação e insatisfação no trabalho do professor tem sido alvo de estudos e pesquisas de teóricos. Saber o que motiva o que satisfaz o professor é descobrir o procedimento a ser adotado com relação a ele, para que melhore seu desempenho profissional e, por consequência, o desempenho organizacional. É a atitude geral da pessoa, a satisfação do seu trabalho e depende de vários fatores psicossociais. Existem ainda outras conceituações que se referem à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação ou como estado emocional positivo. Alguns consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos. Influências na satisfação incluem ambientes, higiene, segurança no trabalho, o estilo de gestão e da cultura, o envolvimento dos trabalhadores, capacitação e trabalho autônomo de grupos, entre muitos outros.

Nesta pesquisa, serão demonstrados os resultados da pesquisa feita com os professores da rede pública de ensino municipal do município de Santo Augusto demonstrando os aspectos de satisfação do trabalho nos seguintes aspectos: Grau de



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA  
SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL  
30 de julho a 01 de agosto de 2014

afetividade, Salário, Ética, Formação continuada, Aprendizado, Autonomia, Comportamento.

Diante desta constatação, surge a motivação para realização uma pesquisa que pretende demonstrar o nível de satisfação laboral dos profissionais da área da Educação – os Professores, investigando os níveis de satisfação laboral dos professores municipais de Santo Augusto/RS, para que se possa compreender de que forma os profissionais atuam em suas respectivas funções, levando-se em conta que a satisfação no trabalho tem sido apresentada como a causa de importantes realizações das organizações e de seus funcionários, do desempenho no trabalho à saúde e longevidade.

## 1. CONCEITOS DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

No ambiente de trabalho dos educadores/professores, algumas vezes conturbado e geralmente muito exigente, muitos profissionais da educação não sabem o que é sentir-se realizado em seu trabalho. Alguns autores escreveram sobre o tema satisfação no trabalho, a seguir apresentam-se algumas definições referentes à satisfação segundo alguns deles.

Para ROBBINS (2002, p. 122),

Definimos a satisfação com o trabalho como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Essa definição é, obviamente muito ampla. Lembre-se o trabalho de uma pessoa é muito mais do que as atividades óbvias, como organizar papéis.

Ainda para o mesmo autor (ROBBINS, 2002) o alcance de padrões, o desempenho a convivência, obediência e o ambiente de trabalho, podem trazer satisfação, prazer em trabalhar, a produtividade da origem a satisfação, um funcionário satisfeito não é necessariamente um funcionário produtivo, a satisfação engloba resultados, procedimentos e tratamento justo.

Ainda, nesta abordagem, DAVIS E NEWSTROM (2004, p. 122) “satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis ou infavoráveis com os quais os empregados vêem seu trabalho”, continuamente DAVIS E NEWSTROM (2004), a satisfação refere-se ao incentivo monetário, especialmente quando estão ligados ao desempenho individual, isso pode aumentar a autoestima do trabalhador. Podem ainda



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

experimentar a satisfação quando atingem objetivos difíceis. A satisfação com o trabalho gera uma parcela de satisfação na vida. Outra colaboração de definição de satisfação no trabalho vem de SPECTOR (2002, p. 221),

[...] a satisfação no trabalho tem sido apresentada como a causa de importantes realizações das organizações e dos funcionários, do desempenho no trabalho à saúde e longevidade.

Assim, a satisfação no trabalho nada mais é do que o quanto as pessoas gostam de seu trabalho.

## 1.1 FATORES GERADORES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Com base em DAVIS E NEWSTROM (2004), ROBBINS (2002), e WAGNER E HOLLENBECK (1999), serão apresentadas algumas situações, ou comportamentos com os quais funcionários experimentam satisfação no trabalho.

Instituições de ensino com professores mais satisfeitos tendem a ser mais eficazes do que aquelas com outros menos satisfeitos (ROBBINS, 2002). Quando o professor experimenta a satisfação ele vai conseqüentemente relatar com olhar positivo sua instituição, divulgá-la, e tendo em vista que a satisfação engloba resultados, tratamentos, procedimentos justos, se constata que, dessa forma, o professor estabelece vínculos de confiança em seu superior bem como com a escola, algo realmente necessário para uma boa relação empregador/empregado, sem contar com o bom desenvolvimento de seu trabalho.

Sob a visão de DAVIS E NEWSTROM (2004, p. 123) a satisfação no trabalho com qualquer outra atitude é formada durante um período de tempo, conforme o trabalhador for obtendo informações sobre o ambiente de trabalho. A satisfação é dinâmica, pode deteriorar-se mais rapidamente do que o tempo necessário para desenvolver-se, por isso os administradores devem sempre estar atentos a seus subordinados, pois suas necessidades mudam semana a semana, mês após mês, ano após ano. Ainda na visão de KEITH E NEWSTROM (2004, p. 25) se a administração escolar desejar aumentar a satisfação de seus funcionários, existem vários caminhos, por exemplo, alguns respondem bem a incentivos monetários, outros quando veem que seu



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

superior o valoriza e se importam com seus sentimentos, alguns quando atingem um objetivo difícil, sendo assim, cargos desafiadores são desejáveis, e é sempre necessário que para que goste de seu trabalho, que o funcionário seja envolvido pelo cargo que ocupa, não apenas fazer por que tem que fazer.

## 1.2 FATORES INIBIDORES DE SATISFAÇÃO

Vários autores escreveram sobre este tema, definições, ou circunstâncias que podem causar esta insatisfação. Apresenta-se a seguir o que para alguns deles fatores que podem ser inibidores de satisfação.

Para DAVIS E NEWSTROM (2004), a insatisfação pode estar ligada a muitos fatores, onde o funcionário pode estar satisfeito com seu trabalho, mas insatisfeito com a programação de suas férias, fatores da vida pessoal influenciam no trabalho, as necessidades mudam dia após dia. Quando o supervisor é atento as atitudes de seus supervisionados, saberá qual o grupo mais propenso a apresentar comportamentos associados a insatisfação. Na mesma perspectiva, ROBBINS (2002, p. 74) afirma que “o trabalho requer a convivência com colegas e superiores, a obediência a regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho e a aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal, entre outras coisas”, podem gerar insatisfação.

ROBBINS (2002, p. 77), afirma ainda que funcionários insatisfeitos tendem a faltar mais ao trabalho, eles podem demonstrar sua insatisfação de várias maneiras, negligenciando, ou seja, não fazendo mais seu trabalho como deve ser, fugindo de suas responsabilidades, sair da empresa em busca de outro emprego, se comunicando, falando o que está errado para ele, ou então, sendo desleal, ou até mesmo, furtando algo da instituição.

WAGNER E HOLLENBECK (1999, p. 120), ressaltam que “instituições que diminuem seu quadro de funcionários tendem a deixar sua empresa repleta de empregados insatisfeitos, prontos para procurar outro emprego”, eles podem estar sobrecarregados.



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

Ainda nessa perspectiva WAGNER E HOLLENBECK (1999), a insatisfação e o stress do funcionário podem causar danos nas instituições, como elevação nos custos de assistência médica, a rotatividade organizacional, declínio do compromisso organizacional, violência no local de trabalho, o ambiente físico e social, a pessoa, a tarefa e o papel influenciam também. É extremamente fundamental que os gerentes monitorem os tipos fisiológicos, cognitivos e comportamentais de respostas, discutidas anteriormente, em busca de pistas de níveis subjacentes de insatisfação e stress.

A partir das ideias dos autores, pode-se compreender que a insatisfação no trabalho vem muitas vezes acompanhada do stress, e assim como a satisfação, vem acompanhada de inúmeros fatores. Os autores entram em consenso com relação aos gestores (supervisores) estarem atentos às atitudes (reações, etc.) dos funcionários, assim facilmente poderão identificar quando algo está errado. A satisfação, assim como a insatisfação vem acompanhada de inúmeros fatores, onde um se sente satisfeito em uma condição e, outra nas mesmas condições pode se sentir insatisfeito.

Satisfação laboral é definida como sendo um estado emocional prazeroso resultantes da apreciação do trabalho. As influências determinantes da satisfação incluem ambiente, higiene, segurança no trabalho, o estilo de gestão e da cultura, o envolvimento dos trabalhadores, capacitação e trabalho autônomo de grupos, grau de afetividade, salário, ética profissional, formação continuada, aprendizado e autonomia, entre outros. Todas essas variáveis implicam necessariamente no comportamento do trabalhador, neste caso, o professor.

A profissão professor, é desenvolvida por um profissional da educação que ensina uma ciência especializada, artes, técnicas ou algum outro tipo de conhecimento. Para o exercício dessa profissão, requer-se qualificações acadêmicas e pedagógicas, sejam elas em nível de graduação ou pós-graduação, para que consiga transmitir/ensinar a matéria de estudo da melhor forma possível àquele sujeito aprendiz. É uma das profissões mais antigas e mais importantes, tendo em vista que as demais, na sua maioria, dependem dela. Um exemplo dessa abordagem, se refere a obra *A República* de Platão, o qual alertava para a importância do papel do professor na formação do cidadão.



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

Enquanto não forem, ou os filósofo reis nas cidades, ou os que agora se chamam reis e soberanos filósofos genuínos e capazes, e se dê esta coalescência do poder político com a Filosofia, enquanto numerosas naturezas que atualmente seguem um destes caminhos com exclusão do outro não forem impedidas forçosamente de o fazerem, não haverá tréguas males, meu caro Glauco, para as cidades, nem sequer julgo eu, para o genero humano, nem antes disso será jamais possível e verá a luz do sol a cidade que há pouco descrevemos. Mas isto é o que há muito hesitava em dizer, por ver como seriam paradoxais essas afirmações. Efetivamente, é penoso ver que não há outra felicidade possível, particular ou pública (PLATÃO, 2001, p. 170)

No Brasil, professor é o profissional que ministra aulas ou cursos em todos os níveis educacionais, a saber: Educação infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio e Superior, além destes, o Ensino Profissionalizante e Técnico. Nas séries iniciais da escolarização, temos uma porcentagem elevada de mulheres exercendo a função; no Brasil, com o passar dos níveis escolares, vemos a inversão dos percentuais em favor dos homens.

Podemos supor que o ambiente de trabalho também deve influir no comportamento das pessoas e, por conseguinte influenciar nas relações interpessoais e supostamente nos resultados das empresas em todos os sentidos. Pode-se observar historicamente uma grande evolução no ambiente de trabalho desde a revolução industrial até o final do século XX... E quais serão as perspectivas para o século XXI? (PEPE, 2007, p. 12).

A inclusão das mulheres na escola, ainda que de forma restrita, ocorreu no Brasil entre 1758 e 1870. Embora ainda, o ensino ser separado por sexo, esse cenário foi paulatinamente se modificando com a permissão das meninas em sala de aula. Nesse tempo, somente mulheres podiam dar aulas às meninas e professores homens para os meninos. Dessa forma, além de um ensino diferente, nunca as meninas estariam lado a lado com os meninos.

Com a entrada das meninas na escola, a partir da Legislação Pombalina (1755-1776), surge um mercado de trabalho para as mulheres: o magistério público. No mesmo ano, o governo de Portugal determina que as povoações jesuíticas deveriam promover dois tipos de escolas que ensinariam a ler e a escrever: a escola dos meninos e outra para as meninas. Inicialmente, esse processo operacionalizou-se no Norte brasileiro, mas em 1758, se estendeu à todo território brasileiro.

Já em 1772, a administração pombalina realizou uma reforma na educação intitulada “Reforma dos estudos menores”, onde proibia qualquer tipo de educação



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

particular sem o consentimento da Diretoria Geral de Estudos, que controlava os conteúdos, os livros didáticos. A Diretoria Geral de Estudos criou as aulas régias, pagas por um subsídio literário<sup>1</sup>, ou seja, um imposto destinado ao pagamento do magistério. Surgia, nesse sentido, a figura do professor (a) público (a).

Essa medida de caráter proibitório não funcionou em sua integralidade. Há registros que mostram indícios de escolas particulares que, ensinando em casas, tratavam de realizar cursos diversos à clientela feminina, como costuras, bordados, flores, rendas, bolos, enfeites. Dessas escolas caseiras, participavam também escravas. Foi então que, com a chegada da Corte ao Brasil (1808), o governo interessou-se pelo ensino Superior e pelo elementar. O número de escolas cresceu consideravelmente, tanto para o sexo masculino quanto para o feminino. Dom João VI, tinha entre suas diretrizes políticas, a preocupação da formação de professores bem como os métodos de ensino. Nessa época, na Europa, o método “Bell Lancaster”<sup>2</sup> estava fazendo sucesso.

Impulsionado pelo sucesso desse método de formação de professores, uma das principais medidas do Governo brasileiro dessa época foi abrir a Escola Normal (decreto-lei de 1º de março de 1823)

Convindo promover a instrução em uma classe tão distinta dos meus subditos, qual a da corporação militar, e achando-se geralmente recebido o methodo do Ensino Mutuo, pela facilidade e precisão com que desenvolve o espirito, e o prepara para aquisição de novas e mais transcendentes idéas: Hei por bem mandar crear nesta Côrte uma Escola de primeiras lettras, na qual se ensinará pelo methodo do ensino mutuo, sendo em beneficio, não sómente dos militares do Exercito, mas de todas as classes dos meus subditos que

<sup>1</sup> Numa iniciativa inédita em toda a Europa, cria-se um imposto - o subsídio literário - para financiamento das despesas com a educação.

<sup>2</sup> O método Lancaster foi o primeiro método de ensino utilizado no Brasil. O imperador, Dom Pedro I do Brasil, em 1823, declara em uma assembleia constituinte a iniciativa de uma escola de ensino mútuo “pela facilidade e precisão com que desenvolve o espírito e prepara para a aquisição de novas e mais transcendentess ideias”. (Moacyr, P., 1936, p 125). O método visava a extensão da educação, chegando a toda população, de ambos os sexos, principalmente das massas trabalhadoras, visando fundamentalmente a ordem social, sob os mesmos princípios do método de Joseph Lancaster. Sua implantação no Brasil foi gradual. Uma das primeiras escolas evidenciadas é criada em 25 de novembro de 1822, uma escola de primeiras letras dentro do Arsenal do Exército, para atendimento dos operários. Em 1825, são criadas leis visando a implementação de escolas públicas de primeiras letras sob o regência do método lancasteriano nas diversas províncias do império. Foi implantado oficialmente no Brasil pela Lei de 15 de outubro de 1827, que definia, em linhas gerais, as diretrizes do ensino geral. Por volta das décadas de 40 a 70 do século XIX, ocorreram discussões sobre a organização dos alunos e as formas de ensinar e muitas províncias passaram a misturar métodos com diversas tendências. Ao final do século XIX, com discussões voltadas ao processo pedagógico dos alunos, o método mútuo desapareceu da realidade educacional brasileira.



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

queiram aproveitar-se de tão vantajoso estabelecimento. João Vieira de Carvalho, do Meu Conselho de Estado, Ministro e Secretario de Estado dos Negocios da Guerra, o tenha assim entendido, e faça expedir as ordens necessarias. Paço, 1º de Março de 1823, 2º da Independencia e do Imperio. (BRASIL, 2014,s/n)

Essas escolas inicialmente se estendiam apenas às corporações militares (decreto-lei de 22 de agosto de 1825).

Quanto ao pagamento dos professores, o art. VI do Decreto de 27 de agosto de 1831, determinava que os salários somente fossem pagos para professores habilitados<sup>3</sup> nas matérias indicadas na Lei Geral, e por concurso. Caso não houvessem aprovados em concursos, o governo provincial tinha autonomia para contratar candidatos não aprovados, pagando-os salários menores. Como não havia escolas de formação para meninas, podemos concluir de que as mulheres eram contratadas com remuneração inferior aos homens.

Para ser admitida em magistério, a Lei Geral solicitava que as mulheres deveriam passar pelo crivo da “honestidade reconhecida” e, os homens poderiam fazê-lo “sem nota de regularidade na sua conduta”.

No Séc. XIX, com a criação das escolas “mistas”, aumenta significativamente a contratação de mulheres. Diante da regulamentação do magistério e o estabelecimento das escolas normais – formação de professores – nas últimas décadas do período imperial, essas escolas passaram a serem frequentadas exclusivamente por mulheres.

A fundação de escolas protestantes (metodistas e presbiterianas), aproximou, ou melhor, colocou sob o mesmo teto, pela primeira vez na história do Brasil, quebrando o monopólio do catolicismo, alunos de ambos os sexos (BERGER, 1984, p. 168). Junto à fundação dessas escolas, as professoras receberam autorização para lecionar aos meninos de faixa etária dos 12 aos 14 anos, o que os homens não tiveram essa permissão. Esta possibilidade abriu, para as mulheres, um campo: o ensino masculino.

---

<sup>3</sup> Art. 6º Os ordenados, acima taxados, competem unicamente a Professores habilitados por exame a ensinarem as doutrinas prescritas no § 6º da Lei de 15 de Outubro de 1827, porque os habilitados pelas Leis anteriores, interinamente providos, só vencerão o ordenado de 150\$000.



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

Apesar da luta e da construção social da profissão professora, ainda predominava a concepção de “mulher professorinha”. Conforme Freire,

[...] a tentativa de reduzir a professora à condição de tia é uma 'inocente' armadilha ideológica em que, tentando-se dar a ilusão de adocicar a vida da professora, o que se tenta é amaciar a sua capacidade de luta ou entretê-la no exercício de tarefas fundamentais. (FREIRE, 1996, p. 25)

Na década de 1910, em todo o país já existiam os grupos escolares em que não haviam, em termos de direção e supervisão escolar, bem como no ensino, superioridade em relação ao efetivo numérico de homens e mulheres. Mesmo assim, ainda se podia caracterizar o ensino superior como espaço masculino e o ensino elementar como feminino.

A atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho, independente de gênero, e do trabalho que realiza, representa a satisfação quanto ao laboral. Atitude é o reflexo de um complexo somatório de diferentes elementos, como a convivência com colegas e superiores, a obediência às regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho e a aceitação de condições de trabalho seriam, com certeza, elementos a serem ponderados no estabelecimento da satisfação ou insatisfação do trabalhador. No caso do professor, não é diferente; o mesmo, convive nos espaços institucionais, se relaciona com profissionais de sua área de conhecimento ou diferentes.

## **METODOLOGIA**

A presente pesquisa teve como intuito identificar o nível de satisfação laboral dos professores públicos municipais do município de Santo Augusto – RS e, para tanto, utilizou-se do método indutivo, pois o mesmo descreve fielmente a proposta da pesquisa com questionário como instrumento de coleta de dados.

Método indutivo: indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito amplo do que o das premissas nas quais se basearam. (MARCONI, 2010, pág. 68)

O propósito do raciocínio indutivo é chegar a conclusões mais amplas do que o conteúdo estabelecido pelas premissas nas quais está fundamentado. (MEZZARROBA, 2009, p. 63)



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

O questionário elaborado e aplicado constou de dez questões, partindo de dois métodos que medem fielmente a satisfação no trabalho. A citar: classificação única e geral e classificação adicionada. Na primeira considera-se em todos os seus aspectos o grau de satisfação "muito satisfeito" ou "muito insatisfeito"; na segunda, buscam-se elementos de opinião sobre cada aspecto relevante a ser pesquisado.

Los dos métodos más conocidos son La calificación única general y la calificación sumada, que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza. El método de La calificación única general consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta, como ésta: "considerando todos sus aspectos, que tan satisfecho se siente con su trabajo?". Los entrevistados dan su respuesta rodeando con un círculo un número entre uno y cinco que corresponden a las contestaciones "muy satisfecho" o "muy insatisfecho". El otro método, la suma de las facetas del trabajo, es más elaborada. Se identifican los elementos clave de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos. Entre los factores característicos que se incluíram estan La índole Del trabajo, supervision, salário actual, oportunidades de ascender y relaciones com los compañeros. Estos factores se califican com una escala estandarizada y se suman para dar una calificacion general de La satisfaccion com el trabajo. (ROBBINS, 2002, p. 75)

Este estudo teve como objetivo verificar o nível de satisfação no trabalho, entre os professores públicos municipais do Município de Santo Augusto/RS. Dos inúmeros professores da rede Pública Municipal de Educação de Santo Augusto, foram selecionados 10 (dez) professores das mais diversas escolas, aplicando questionários com questões fechadas no número de 10 (dez). Os dados foram coletados mediante esse questionário e, em seguida, aplicada análise qualitativa com a pretensão de verificar se os mesmos estão satisfeitos no trabalho, nos mais diversos aspectos supracitados.

A pesquisa ocorreu no período de março à junho de 2013, com as seguintes etapas: pesquisa bibliográfica, elaboração dos objetivos, introdução e justificativa, elaboração da metodologia e cronograma e elaboração do instrumento de coleta de dados. A aplicação do instrumento, análise, revisão, desenvolveu-se no mês de maio. Já em junho, houve a elaboração dos resultados finais.

## **RESULTADOS:**



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA  
SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL  
30 de julho a 01 de agosto de 2014

Ao iniciar a pesquisa, esperava-se um resultado satisfatório quanto às questões apresentadas sobre a Satisfação Laboral dos Professores da Rede Pública Municipal de Santo Augusto, pois, todos sabe-se quantitativamente dos investimentos e do esforço para com os mesmos mobilizados pelo Poder Público. Por outro lado, não se pode esquecer que apesar do professor gostar de exercer esta profissão muitas vezes seus recursos são limitados na entidade que trabalha não havendo material suficiente e condições físicas e emocionais para o exercício da mesma. A dificuldade nas escolas muitas vezes se deve a falta de materiais para pesquisa, muitos não possuem biblioteca, acesso a informática e internet, com isso os professores são limitados a ensinar somente com o quadro-negro e poucos livros para pesquisa dos alunos em aula. Mas apesar de todas as dificuldades que os professores municipais encontram, tendo que se deslocar muitas vezes da cidade para o interior para cumprir com os seus deveres, eles continuam a exercer seu trabalho com amor e carinho que tem com seus alunos.

***Apresentamos abaixo, os resultados finais tabulados da pesquisa:***

1. Grau de satisfação sobre o Cargo exercido na Escola: 50% dos professores responderam muito satisfeitos e os outros 50% responderam totalmente satisfeito.
2. Grau de satisfação perante a ética sua e de seus colegas: 80% responderam muito satisfeitos e 20% totalmente satisfeito.
3. Grau de satisfação perante seu salário: 30% muito satisfeitos, 30% pouco satisfeitos, 20% satisfeitos e os outros 20% totalmente satisfeitos.
4. Grau de satisfação perante as oportunidades de formação continuada dentro da escola: 50% muito satisfeito, 40% muito satisfeito e 10% satisfeito.
5. Grau de satisfação perante as relações entre os funcionários: 60% totalmente satisfeito e 40% muito satisfeito.
6. Grau de satisfação perante a afetividade com os alunos: 50% muito satisfeito, 30% satisfeito, 10% pouco satisfeito e 10% totalmente satisfeito.
7. Grau de satisfação perante o aprendizado dos alunos: 70% satisfeito, 10% pouco satisfeito, 10% muito satisfeito e os outros 10% totalmente satisfeito.
8. Grau de satisfação perante o comportamento dos alunos: 34% pouco satisfeito, 33% satisfeito, 22% muito satisfeito e 11% totalmente satisfeito.



# VI FIPED

FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA

SANTA MARIA-RIO GRANDE DO SUL

30 de julho a 01 de agosto de 2014

9. Grau de satisfação perante a autonomia no seu trabalho: 50% muito satisfeito, 40% totalmente satisfeito e 10% satisfeito.

10. Grau de satisfação perante a efetividade com seus colegas: 60% muito satisfeito e 40% totalmente satisfeito.

## REFERÊNCIAS

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

DAVIS, Keith; NEWTROM, John W. **Comportamento Humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. Volume 1. São Paulo: Thomson Learning, 2004.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Traduzido por: Solange Aparecida Visconte. São Paulo: Saraiva, 2002.

WAGNER, J. A., & Hollenbeck, J. A. (1999). **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999.

PLATÃO. **A República**. São Paulo: Escala, 2001.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto de 1º de Março de 1823**. Disponível em <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret\\_sn/antioresa1824/decreto-38742-1-marco-1823-567536-publicacaooriginal-90852-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/sn/antioresa1824/decreto-38742-1-marco-1823-567536-publicacaooriginal-90852-pe.html)> Acesso: 29.03.2014.

BRASIL. Palácio do Planalto. **Lei de 15 de Outubro de 1827**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LIM/LIM-15-10-1827.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM-15-10-1827.htm)> Acesso: 29.03.2014

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

LAKATOS, Eva M. MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: 7ª Edição. Atlas, 2010.

MEZZARROBA, Orides. **Manual de Metodologia da Pesquisa do Direito**. 5º Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.