



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**EDWIN LUIH ARAÚJO RIBEIRO**

**AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE E SEUS REFLEXOS  
NO IDEB (2017): UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE GUARABIRA-PB**

**GUARABIRA-PB  
2020**

EDWIN LUIH ARAÚJO RIBEIRO

**AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE E SEUS REFLEXOS  
NO IDEB (2017): UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE GUARABIRA-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Educação do Curso de Pós-Graduação em Educação e Políticas Públicas da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB/Campus III), como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Educação e Políticas Públicas.

**Área de concentração:** Educação, pobreza e desenvolvimento.

**Orientador:** Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva

**GUARABIRA-PB  
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R484a Ribeiro, Edwin Luith Araújo.

Avaliação da satisfação no trabalho docente e seus reflexos no IDEB (2017): [manuscrito] : um estudo na Microrregião de Guarabira-PB / Edwin Luith Araújo Ribeiro. - 2020.

49 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Educação e Políticas Públicas) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa , 2020.

"Orientação : Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva , Departamento de Educação - CH."

1. Satisfação no trabalho. 2. Satisfação docente. 3. Valorização docente. I. Título

21. ed. CDD 371.12

EDWIN LUTH ARAÚJO RIBEIRO

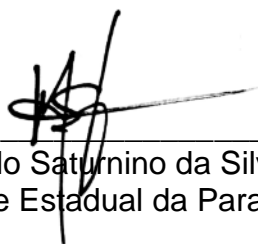
AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE E SEUS REFLEXOS  
NO IDEB (2017): UM ESTUDO NA MICRORREGIÃO DE GUARABIRA-PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Educação do Curso de Pós-Graduação em Educação e Políticas Públicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Educação e Políticas Públicas.

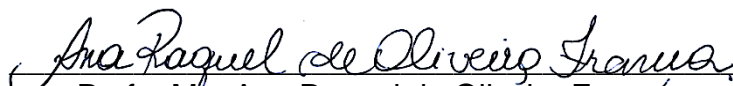
Área de concentração: Educação, pobreza e desenvolvimento.

Aprovado em: 21/08/2020.


**BANCA EXAMINADORA**



Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Ana Raquel de Oliveira França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Verônica Pessoa da Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha mãe, esposa e avó (amores da  
minha), pelo amor e cuidado, DEDICO.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	9
<b>2.1. Procedimentos de coleta de dados</b> .....	11
<b>3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	12
<b>3.1. Satisfação e valorização do trabalho docente</b> .....	12
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	18
<b>4.1. Breve apresentação dos municípios pesquisados</b> .....	18
<b>4.2. Descrição do perfil dos sujeitos da pesquisa</b> .....	20
<b>4.3. Satisfação no trabalho</b> .....	24
<b>4.3.1. Satisfação geral</b> .....	24
<b>4.3.2. Satisfação relativa às cinco dimensões</b> .....	26
<b>4.3.3. Teste das hipóteses</b> .....	31
<b>4.3.4. Resultados e discussões</b> .....	33
<b>5. ALGUMAS CONCLUSÕES</b> .....	36
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38
<b>ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	43
<b>ANEXO B – QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO</b> .....	45
<b>ANEXO C – ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (EST)</b> .....	47

## **Avaliação da satisfação no trabalho docente e seus reflexos no IDEB (2017): um estudo na Microrregião de Guarabira-PB**

Edwin Luith Araújo Ribeiro\*

### **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as relações entre satisfação na carreira docente e os seus reflexos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) em dois municípios pertencentes à Microrregião de Guarabira. Para efetuar tal tarefa, trabalhou-se, especificamente, com os resultados dos anos finais do ensino fundamental dos municípios de Logradouro-PB e Pilõezinhos-PB. Em geral, são municípios situados no mesmo espaço geográfico e com perfis socioeconômicos semelhantes que, no entanto, vêm obtendo resultados bastante díspares no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Desse modo, levantou-se a hipótese de que o índice de satisfação com as condições e relações de trabalho (salário, gestão, expectativa de promoção etc.), podem ser responsáveis pela dicotomia existente. Para responder a esse propósito investigativo, utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) desenvolvida por Mirlene Maria Matias Siqueira (2008), a qual busca mensurar a satisfação do trabalhador com cinco dimensões do seu trabalho, a saber: satisfação com colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Lançou-se mão, também, de um questionário sociodemográfico como instrumento de coleta de dados, isso visando conhecer aspectos socioeconômicos da nossa população/amostra. Os dados coletados pelos instrumentos de pesquisa – questionário sociodemográfico e EST – foram trabalhados com o software IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). A partir dos objetivos e procedimentos estabelecidos para este estudo, escolheu-se trabalhar com o método *ex-post-facto*. Importa destacar que esta é uma pesquisa quantitativa. Do estudo concluiu-se que os professores, em geral, estão satisfeitos, especialmente com a chefia, natureza do trabalho e com suas relações com os colegas de trabalho. Resta informar que na dimensão salário se percebeu manifestações de insatisfação, sobretudo entre os professores de Logradouro. Em geral, não se constatou diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação dos professores de ambos os municípios. Logo, os dados da pesquisa não permitem afirmar que o nível de satisfação dos docentes interfira nos resultados do IDEB. No entanto, é relevante destacar que a experiência profissional e a formação acadêmica foram elementos importantes para a compreensão das causas da diferença no IDEB (2017) dos municípios supracitados.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho; satisfação docente; valorização docente.

---

\* Graduado em Licenciatura em História pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB/Campus III). E-mail: ribeiro.edwinluith@gmail.com

## ABSTRACT

The present article has as general objective to analyze the relations between satisfaction in the teaching career and its reflexes in the Basic Education Development Index (IDEB) in two counties belonging to the Guarabira Microregion. To accomplish this task, it was worked, especially, with the results of the final years of elementary school of the counties of Logradouro - PB and Pilõesinhos – PB. In general, they are municipalities located in the same geographic space and with similar socioeconomic profiles, however, they have been obtaining quite different results in the Basic Education Development Index (IDEB). Thus, a hypothesis was raised that the index of satisfaction with working conditions and relationships (salary, management, expectation of promotion, etc.) may be responsible for the existing dichotomy. To answer this investigative purpose, the job satisfaction scale (EST) developed by Mirlene Maria Matias Siqueira (2008) was used as a work tool. The Siqueira (2008) scale seeks to handle worker satisfaction with five dimensions of their work, namely: satisfaction with colleagues, salary, leadership, nature of work and promotions. It was also used a sociodemographic questionnaire as an instrument for data collection, aiming to learn about socioeconomic aspects of our population / sample. The data collected by the research instruments - sociodemographic questionnaire and EST - were worked with the IBM Statical Package for the Social Sciences (SPSS) software. Based on the objectives and procedures established for this study, it was chosen to work with the ex-post-facto method. It remains to inform that this is a quantitative research. From the study it was concluded that teachers, in general, are satisfied, especially with the boss, nature of work and with their relations with co-workers. Furthermore, in the salary dimension, manifestations of dissatisfaction were noted. In general, there were no statistically significant differences in the level of teachers' satisfaction. For this reason, the research data does not allow to affirm that the teachers' level of satisfaction interferes in the IDEB results. However, it should be noted that professional experience and academic training were important elements for understanding the causes of the difference in IDEB (2017) of the aforementioned counties.

**Keywords:** Job satisfaction; teacher satisfaction; teacher appreciation.



## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as relações entre satisfação na carreira docente e os seus reflexos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB)<sup>1</sup> em dois municípios pertencentes a Microrregião de Guarabira<sup>2</sup>. Para tanto, trabalhou-se, especificamente, com os resultados dos anos finais do ensino fundamental dos municípios de Logradouro-PB e Pilõezinhos-PB em 2017.

Inicialmente importa informar sobre a consulta ao sítio eletrônico do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), no qual se realizou uma coleta de dados individuais dos resultados no IDEB<sup>3</sup> (2017) dos 14 municípios pertencentes à Microrregião de Guarabira-PB – isso considerando os quadros de IDEB observado e as metas projetadas de cada município. Feito isso, avaliou-se que o município de Logradouro-PB atingiu suas metas projetadas no IDEB durante os anos de 2015 e 2017, alcançando o resultado mais alto (4,3) entre os 14 municípios da Microrregião de Guarabira no ano de 2017; por outro lado, o município de Pilõezinhos-PB não atingiu sua meta projetada e, além disso, teve o resultado mais baixo (2,6) nesse mesmo ano.

Pode-se dizer, de maneira geral e bem simplificada, que são municípios situados no mesmo espaço geográfico e que possuem perfis socioeconômicos semelhantes, contudo, vêm obtendo resultados bastante díspares no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Desse modo, levantou-se a hipótese de que fatores como satisfação com as condições e relações de trabalho (salário e gestão, por exemplo) podem ser responsáveis pela dicotomia existente.

---

<sup>1</sup> Criado em 2007, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) consiste em um indicador educacional de suma relevância, pois trás em seu âmago duas concepções igualmente importantes para se pensar na qualidade da educação: o fluxo escolar e as médias de desempenho nas avaliações. Para tanto, calcula dados referentes à aprovação escolar – obtido via Censo Escolar – e as médias de desempenho das escolas nas avaliações do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

<sup>2</sup> Reconhecida sobre a alcunha de “Rainha do Brejo” paraibano por suas chuvas regulares e pelo prestígio socioeconômico que possui na Mesorregião do Agreste Paraibano, o município de Guarabira é um dos mais populosos e dinâmicos do Estado da Paraíba. Devido sua importância regional, outros 13 municípios se acham conectados a “Rainha do Brejo” também por um recorte geográfico denominado de Microrregião de Guarabira-PB. Sejamos claros: Alagoinha, Araçagi, Belém, Caiçara, Cuitegi, Duas Estradas, Guarabira, Lagoa de Dentro, Logradouro, Mulungu, Pilõezinhos, Pírpírituba, Serra da Raiz, Sertãozinho.

<sup>3</sup> Em síntese, se reconhece os limites dos instrumentos oficiais de avaliação do sistema educacional brasileiro, que nem sempre expressam as realidades de escolas, municípios e estados. Todavia, não se pode descartar os seus resultados. Afinal, é a partir deles que as políticas educacionais são norteadas e que, portanto, projetos e ações são delineados. Assim sendo, quando considerados ao longo do tempo estes resultados permitem detectar avanços e retrocessos dos sistemas educacionais.

Partindo do pressuposto de que o grau de satisfação profissional dos docentes está diretamente relacionado à sua valorização – isto é, quanto mais valorizados mais os docentes tendem a expressar satisfação com o exercício de sua profissão –, pautou-se o tema da valorização dos profissionais do magistério a partir de um índice de expressão: o grau de satisfação profissional. Nessa interpretação temos a valorização como o resultado da confluência entre condições objetivas e subjetivas<sup>4</sup>. De acordo com esse entendimento, não basta saber o valor real dos vencimentos dos docentes em determinado sistema de ensino (condições objetivas), é preciso investigar se esses docentes estão satisfeitos com seus vencimentos reais (condições subjetivas).

No que concerne a resultados educacionais, um importante ponto a se pensar, como observou José Carlos Libâneo (1994), é o processo de interação professor-aluno – aspectos afetivos, emocionais e disciplinares, por exemplo. De modo efetivo, esse faz parte da dinâmica do trabalho docente, de maneira que essas relações são de fundamental importância para o processo de ensino e aprendizagem e seus respectivos resultados. Todavia, precisa ficar claro – a fim de evitar mal entendidos – que fatores socioeconômicos e didáticos das escolas e dos discentes dos municípios de Logradouro e Pilõezinhos – infraestrutura das escolas, metodologias de trabalhos dos docentes, perfil e interesse (ou desinteresse) do alunado dos municípios etc. –, assim como o histórico, natureza e validade (ou não) do IDEB<sup>5</sup> como instrumento de avaliação da educação nacional, não foram objetos de análise e discussão nesse estudo.

Em linhas gerais, nesta pesquisa buscou-se investigar possíveis correlações entre satisfação no trabalho e bons resultados em exames oficiais, isso a fim de verificar a hipótese de trabalho ou identificar outro(s) fator(es) com potencial explicativo. Para tanto, utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) elaborada por Siqueira (2008) com as seguintes justificativas: (A) A escala busca mensurar a satisfação; (B) Além do salário, a escala trabalha com quatro outros fatores, a saber: a relação com os colegas de trabalho, a gestão (chefia), a natureza

---

<sup>4</sup> Para a compreensão dos conceitos de condições objetivas e subjetivas recomenda-se a leitura de: Rebolo, Flavinês; Bueno, Belmira Oliveira. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education (Online)*, v. 36, p. 323-331, 2014.

<sup>5</sup> A fim de adentrar ao estudo do IDEB, indica-se a leitura de: Boeno, Rosângela Maria. O IDEB das escolas da rede municipal de Dois Vizinhos - PR: fatores condicionantes / Rosângela Maria Boeno; orientadora: Maria Lúdes Gisi. – 2018. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.

do trabalho e as promoções. Tão logo, essa torna possível uma visão mais completa do fenômeno a ser investigado; (C) A partir da EST podem-se averiguar as diferenças de pontuação geral, bem como os resultados em cada um dos fatores em ambos os municípios estudados. Assim sendo, buscou-se desvelar alguns elementos explicativos para a diferença no IDEB. Em resumo: a intenção é verificar até que ponto a satisfação profissional estaria relacionada a melhores desempenhos docente e, portanto, a maiores níveis de aprendizagem.

De acordo com essa proposta, serão demonstrados os seguintes objetivos específicos: (A). Apresentar e discutir, em suas linhas gerais, a temática da satisfação e da valorização docente; (B). Identificar elementos capazes de gerar satisfação profissional; (C). Verificar o grau de satisfação profissional por parte dos docentes dos municípios investigados.

Por fim, convém tratar da estrutura da pesquisa. Nesse sentido, inicialmente realizou-se um estudo bibliográfico sobre a temática da satisfação e, sobretudo, da valorização docente, cujo resultado é a primeira seção deste estudo. Em passo posterior, temos a seção de apresentação e análise dos dados, essa foi dividida em tópicos específicos nos quais se tratou de: (A) Realizar uma pesquisa de caráter descritivo dos municípios de Logradouro-PB e Pilõezinhos-PB, tendo em vista apontar alguns de seus aspectos socioeconômicos mais importantes; (B) Descrever o perfil dos sujeitos da pesquisa; (C) Apresentar a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) utilizada nesta pesquisa e apontar os resultados no que diz respeito a satisfação geral e a (D) satisfação em relação aos cinco aspectos da EST; (E) Expor os resultados do teste das hipóteses; (F) Discutir os resultados da pesquisa. E, finalmente, se fez algumas conclusões sobre o estudo.

## **2. METODOLOGIA**

À luz de Gil (2002), compreende-se que alguns acontecimentos possuem mais de uma causa. Por isso mesmo, se faz necessário identificar relações assimétricas entre as variáveis. Inicialmente presumiu-se que o salário (pré-requisito) exerce uma influência sobre o sentimento de valorização, esse, por sua vez, interfere na variável satisfação que, por fim, resulta no desempenho dos profissionais da educação (efeito). Todavia, não apenas o salário (pré-requisito) exerce influência sobre o desempenho (efeito) dos professores, mas também outros

fatores, tal como a gestão e relação com os colegas de trabalho, por exemplo.

Como forma de avaliar nossa hipótese, selecionaram-se dois resultados dicotômicos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) do ano de 2017 – sendo ambos respectivos aos anos finais do ensino fundamental – de dois municípios da Microrregião de Guarabira para se aplicar a Escala de Satisfação no Trabalho e verificar, através dos resultados, isto é, de suas pontuações, se o nível de satisfação dos educadores influencia (ou não) nos resultados em exames oficiais.

Na visão de Fonseca (2002), “qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto” (FONSECA, 2002, p. 32 apud GERHARDT E SILVEIRA, 2009, p. 37). Tão logo, o ato de consultar a bibliografia já existente é importante para que o pesquisador se situe sobre o desenvolvimento do conhecimento de determinada temática e conheça novas abordagens sobre o(s) assunto(s) de seu interesse(s).

Para a construção da base bibliográfica sobre valorização docente, foram pesquisados títulos e resumos de artigos encontrados no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Utilizou-se a frase “valorização do trabalho docente” – ou palavra-chave – como descritor na busca dos trabalhos, tendo-se optado por artigos (apenas) em português e estabelecendo o recorte temporal de 2009 a 2019 nesta seleção. Para a base bibliográfica sobre satisfação no trabalho optou-se pela busca de artigos no Google Acadêmico e no Portal de Periódicos da CAPES. Desse processo resultou a primeira seção.

A seguir, de maneira sucinta, realizou-se também uma pesquisa de caráter descritivo dos municípios. Para Tripodi (1975:42-71 apud MARCONI e LAKATOS, 2003), um estudo de cunho quantitativo-descritivo tem como prioridade o ato de delinear e analisar determinadas características da pesquisa, tais como fatos e fenômenos, programas e/ou variáveis. Além desse fator, esse tipo de estudo auxilia o pesquisador na coleta de dados de populações e possibilita, também, verificar determinadas hipóteses. Para tal tópico utilizou-se dados (indiretos) obtidos via Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil.

Considerando o contexto de crise biológica vivenciada em decorrência da COVID-19, se optou por não realizar um estudo de campo nos municípios. Em função disso, se trabalhou virtualmente. Para tanto, foi utilizado o Google Formulário

para criar os instrumentos de pesquisa – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Questionário Sociodemográfico e a Escala de Satisfação no Trabalho – e disponibilizou-se os instrumentos de coleta de dados (via *link*) para os grupos dos professores criados no WhatsApp.

Resta, por fim, observar as escolhas metodológicas. Levando-se em consideração o uso do Questionário Sociodemográfico e da Escala de Satisfação no Trabalho para coletar dados e a análise dos dados (numéricos) através de procedimentos estatísticos, conclui-se que se trabalhou com método quantitativo. Há de se considerar, ainda, que os dados sociodemográficos e da EST foram trabalhados com o software IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), isso visando analisar e interpretar os resultados de forma apurada.

Definiu-se também, a partir dos objetivos e procedimentos estabelecidos para este estudo, que se trabalhou com o método *ex-post-facto*. Esse possibilita comparações entre duas amostras diferentes. Dentre suas principais contribuições, destaca-se que esse método possibilita constatações de relações entre variáveis (GIL, 2002). Gerhardt e Silveira (2009, p. 38) clarificam nosso entendimento sobre esse tipo de pesquisa quando exemplificam o seguinte: “como exemplo desse tipo de pesquisa, pode-se citar um estudo sobre a evasão escolar, quando se tenta analisar suas causas”. Sendo assim, se assemelha – até certo ponto – ao tipo de pesquisa experimental, pois sua finalidade é identificar relações entre variáveis.

Feitas essas ressalvas metodológicas obrigatórias, importa ressaltar que a população é composta de docentes que integram as redes de Educação dos Municípios de Logradouro-PB e Pilõezinhos-PB, tendo esses como característica particular o fato de lecionarem para os anos finais do ensino fundamental. Ademais, em nossa amostra, buscou-se trabalhar com todos os professores dos anos finais do ensino fundamental dos dois municípios da Microrregião de Guarabira supracitados. A esse respeito, convém informar que não se teve contato com todos/as professores/as de Logradouro e Pilõezinhos. Em geral, essa foi uma das limitações deste estudo.

## **2.1. PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS**

O primeiro contato com os docentes do Município de Logradouro-PB foi numa sexta-feira, dia 16/05/2020. Para tanto, se contou com o auxílio da Secretária de

Educação do Município que disponibilizou o telefone de uma coordenadora pedagógica municipal. A partir dessa se conseguiu os telefones dos professores do Município. Feito isso, buscou-se acolher os docentes no ambiente virtual criado (grupo de “WhatsApp”) e, em seguida, o pesquisador se apresentou, explicou a natureza da pesquisa (objetivos, métodos e justificativa) e, por último, abriu um espaço de diálogo visando sanar dúvidas dos professores sobre o estudo.

Para disponibilizar os instrumentos de pesquisa aos professores (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Questionário Sócio Demográfico e Escala de Satisfação no Trabalho – EST) utilizou-se o espaço criado (grupo dos docentes) e enviou-se um “link” de acesso aos instrumentos. O pesquisador determinou que o prazo final de recebimento das respostas fosse na quarta feira, dia 20/05/2020.

O contato inicial com os docentes do Município de Pilõezinhos-PB se deu no dia 25/05/2020. Para efetuar tal tarefa, recorreu-se ao auxílio da Secretária de Educação do Município e, também, com o apoio de uma gestora da educação fundamental da cidade, isso com o intuito de se obter os telefones dos professores/as do Município. Em seguida, criou-se um grupo (no “WhatsApp”) denominado de “Docentes de Pilõezinhos”. Feito isso, buscou-se acolher os professores no ambiente e, posteriormente, apresentar o tipo de estudo realizado (objetivos, métodos e justificativas). Finalmente, se propôs também um espaço para que os docentes tirassem dúvidas sobre o estudo e/ou sobre as ferramentas da pesquisa.

Os instrumentos da pesquisa (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Questionário Sócio Demográfico e Escala de Satisfação no Trabalho) foram enviados via “link” para o grupo dos “Docentes de Pilõezinhos”. Seguindo adiante, o estudante definiu que o prazo final para recebimento das respostas fosse na sexta-feira, dia 29/05/2020.

### **3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

#### **3.1. SATISFAÇÃO E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE**

A satisfação do trabalhador em seu trabalho tem sido uma das variáveis mais estudadas sobre o trabalho no século XX, sobremaneira porque investigar a satisfação do indivíduo em seu exercício profissional é uma medida importante no auxílio e redirecionamento de gestores e empresários – especialmente no que diz

respeito a diretrizes, métodos e práticas – que visem à satisfação e, por consequência, o melhor desempenho<sup>6</sup> do indivíduo em seu trabalho.

Em pesquisa intitulada de *Satisfação profissional e bem-estar docente: um estudo com professores do ensino superior público de Lubango (Angola)*, Maria Filomena Caldeira de Sousa (2016) destaca a falta de consenso sobre o conceito de satisfação no trabalho. No entanto, em seu estudo (2016, p. 40), encontra-se uma reflexão que nos possibilita compreender (ainda que parcialmente) esse constructo. Nesse sentido:

[...] a satisfação no trabalho é um estado emocional agradável ou positivo que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho (LOCKE, 1976), está relacionada com o sentimento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido (REGO, 2001), reflete a forma positiva com que cada pessoa avalia e gosta do seu trabalho, (KREITNER & KINICKI, 2004) e tem como componentes fundamentais aspectos cognitivos, que traduzem os pensamentos e opiniões do indivíduo em relação ao seu trabalho e aspectos afetivos que traduzem o grau de satisfação sentido pelo indivíduo durante o seu trabalho (WRIGHT & CROPANZANO, 2000).

Ainda segundo Sousa (2016), existe também falta de consenso sobre o conceito de satisfação no trabalho docente. No entanto, esse pode ser compreendido como um sentimento positivo diante do ofício, sendo originário de aspectos pessoais e contextuais, de modo que resulta, no final das contas, na felicidade perante o trabalho.

Apesar das várias concepções existentes sobre o constructo satisfação no trabalho e satisfação docente, percebeu-se que buscar identificar e compreender essas variáveis é algo fundamental, sobretudo para que organizações possam rever suas políticas e buscar melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Isso a fim de que esses trabalhem mais satisfeitos e sejam mais comprometidos e produtivos no trabalho (SOUSA, 2016).

Em estudo intitulado de *Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do Programa de Saúde da Família*, Suehiro et. al. (2008) informam que muitas pesquisas sobre satisfação no trabalho têm como público alvo os profissionais da saúde, como enfermeiros, por exemplo. Em rigor, conforme menciona os autores (2008), é possível identificar que salário, supervisão, relacionamento com os pares e a possibilidade de ascensão são elencados como os

---

<sup>6</sup> “Pode-se dizer que o desempenho é o conjunto de comportamentos da pessoa no trabalho que leva a empresa a obter resultados” (PAULA E QUEIROGA, 2015, p. 363).

principais fatores geradores de insatisfação entre os profissionais de enfermagem. Prova disso foi que, dentre os resultados de sua pesquisa, Suehiro *et. al.* (2008) perceberam que as menores pontuações foram verificadas nos fatores salário e promoções.

Analisando isso sob outro enfoque, Silveira e Zimath (2009), em artigo denominado de *Satisfação dos jovens universitários no trabalho*, identificaram – entre os resultados de sua pesquisa – que fatores como salário e promoções foram os que mais geraram insatisfação entre jovens universitários paulistanos em seus respectivos trabalhos. Em contrapartida, observaram que as dimensões colega e chefia foram elencadas como as que mais promovem satisfação entre o público envolvido na pesquisa. Por último:

O estudo de Garrido (2009), também utilizando a EST, mediu a satisfação de 91 servidores do Superior Tribunal de Justiça. Encontrou-se maior grau de Satisfação com a chefia e menor grau com as promoções. Considerando os resultados, foram propostas políticas de promoção mais claras e com maior frequência. Nesse estudo, também destacou-se o cuidado que as organizações devem ter quanto às práticas de gestão de pessoas, visto que elas impactam na satisfação que, por sua vez, afeta o desempenho (PAULA e QUEIROGA, 2015, p. 365).

Por esses poucos traços, percebe-se que estudos sobre satisfação são elementares não apenas para pesquisadores, mas para qualquer organização atenta com práticas de gestão de pessoas que visem eficiência (PAULA E QUEIROGA, 2015). Além disso, é especialmente importante destacar que a satisfação no exercício do trabalho é fundamental, também, para que a saúde do trabalhador não seja comprometida ou deteriorada<sup>7</sup>, algo que pode resultar em complicações como ausências e afastamentos no trabalho, sofrimentos psíquicos e/ou desistência do emprego. Nesse sentido, a satisfação no trabalho, desprovida de medo ou ansiedade, é significativamente importante para que o indivíduo esboce atitudes positivas frente à vida (MORENO e MARQUEZE, 2009).

Em sua pesquisa, Sousa (2016) considerou que são cinco os fatores capazes de gerar insatisfação entre os docentes, estes são: social, pedagógico, econômico, institucional e relacional. Dentre esses, chama atenção o fator econômico, sobretudo porque a remuneração é um fator de notável interferência na escolha,

---

<sup>7</sup> “Martins e Santos (2006) indicam que “doenças ocupacionais e certas síndromes podem ser adquiridas em função do sofrimento mental elevado de trabalhadores produzidos por vivenciarem altos índices de insatisfação com o trabalho” (SILVEIRA e ZIMATH, 2009, p. 274).



permanência e status de qualquer profissão.

Valida essa referência Ramos *et al.* (2016) ao acrescentar que o aspecto salário, no Brasil, tem causado o sentimento de desvalorização profissional entre muitos/as docentes. Inclusive, dentre os resultados de sua pesquisa e, mais especificamente, de sua análise qualitativa, os autores (2016) constataram que entre os 40 professores respondentes, dezessete apontaram estarem insatisfeitos com seus salários<sup>8</sup> – esse foi o principal gerador de insatisfação entre os docentes objetos do seu estudo.

Para Jacomini, Alves e Camargo (2016, p. 5), a questão da remuneração do professor é um assunto comumente discutido em pesquisas acadêmicas sobre o trabalho docente. Nesta ótica, os estudos realizados sob as perspectivas da trajetória da profissionalização docente no país, demonstram que a remuneração – assim como formação inicial/continuada, jornada de trabalho e plano de carreira, por exemplo – é um direito fundamental e um elemento de suma importância para a profissionalização, inclusão e mantimento do(s) docente(s) no mercado de trabalho em condição justa.

Ainda segundo Jacomini, Alves e Camargo (2016), o processo de democratização do ensino escolar, evidenciado na segunda metade do Século XX, trouxe à tona debates na sociedade sobre o papel do professor da educação básica e, também, sobre sua remuneração. Isso porque se era perceptível o aumento do quantitativo de alunos/as nas escolas públicas e, gradualmente, do crescimento do número de professores e de sua jornada de trabalho. Sendo assim, o incentivo financeiro fora visto como um dos meios para melhorar a qualidade de ensino (JACOMINI e PENNA, 2016).

Grosso modo, fatores como: aumento da jornada de trabalho, más condições de trabalho e, sobretudo, baixa remuneração, promoveram um cenário crescente de desvalorização do profissional docente, algo que tem sido enfrentado com greves e paralizações desde o final da década de 1970 (JACOMINI, M., ALVES, T., BARBOSA DE CAMARGO, R., 2016).

Historicamente falando, esse contexto fora marcado por lutas dos professores pela valorização do magistério da educação básica e pela implantação do piso salarial nacional. Tais lutas foram uma constante e refletiram em avanços com a

---

<sup>8</sup> Nesse sentido: “[...] a questão salarial é, portanto, um fator que deve ser considerado ao se analisar o nível de satisfação do professor brasileiro com sua função” (RAMOS *et al.*, 2016, p. 185).

inclusão do tema no bojo das políticas educacionais nas décadas de 1980, 1990 e 2000 (TEIXEIRA E NUNES, 2019).

Como se sabe, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que os professores obtiveram avanços importantes em relação à valorização do trabalho docente, dentre os ganhos destaca-se os seguintes: piso salarial para professores da rede pública, ingresso por concurso público e plano de cargos e de carreira, por exemplo.

Uma das conquistas recentes do professorado foi a Lei nº 11.738/2008, essa denominada de Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para o Magistério da Educação. Tal lei esboça – em seu âmago – a valorização do trabalho docente. Para Teixeira e Nunes (2019, p. 439), “o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) tem a importante função de equalizar a educação nacional, tão marcada por iniquidades regionais, além de constituir-se num insumo necessário para a valorização dos profissionais da educação”. Tão logo, trata-se de um esforço imprescindível para a efetivação da valorização docente e, por consequência, da melhora da educação.

Em meio a isso, pesquisas e debates realizados na academia reforçam o destaque para o professorado e o seu reconhecimento como agente de mudança e de luta pela construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática. Em contrapartida, se observa também estudos e manchetes que refletem o desinteresse dos jovens pela carreira do magistério, além dos constantes abandonos daqueles que iniciaram as atividades e que, motivados por vários fatores, traçaram outros rumos profissionais para suas vidas.

Em matéria publicada pela Gazeta do Povo, cujo título é “Do Brasil a Alemanha: por que ninguém quer ser professor?”, divulgada em 12/11/2018, se faz perceber que a escassez de profissionais do magistério já é uma realidade também em alguns países desenvolvidos, como nos casos da Alemanha e Inglaterra, por exemplo. Para Emanuel Neves<sup>9</sup>, escritor da matéria, o “[...] pouco entusiasmo pela carreira tem causas semelhantes ao redor do mundo. Em geral, a desvalorização da profissão é o ponto central. O conceito guarda uma série de questões implícitas, como baixos salários, falta de respaldo da sociedade e más condições de trabalho.” (NEVES, 2018).

---

<sup>9</sup> NEVES, Emanuel. Do Brasil a Alemanha: por que ninguém quer ser professor?. Disponível em: < <https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/do-brasil-a-alemanha-por-que-ninguem-quer-ser-professor-8y1oklbhboe311vesk7kg8oqw/> > Site: Gazeta do Povo. Acesso em: 07/08/2020.

Há de se considerar, ainda, que nossa sociedade deposita altas expectativas sobre os profissionais da educação e sua missão educadora – tida, por vezes, como salvadora da pátria. Isso se faz perceber mediante as constantes exigências sociais em torno do trabalho docente, seja no que diz respeito ao uso das novas tecnologias nas aulas e/ou às atividades pedagógicas direcionadas para problemáticas sociais contemporâneas – drogas e violência, por exemplo.

Ao mesmo tempo, essa sociedade parece desconhecer os múltiplos desafios da atividade docente e os empecilhos para a efetividade de um ensino de qualidade. A saber: baixos salários – sobretudo quando comparado com a remuneração de outros profissionais com igual formação –, elevados números de alunos por turma, intensa carga horária de trabalho e, em alguns casos, múltiplas jornadas de trabalho.

Em resposta ao processo de desvalorização do profissional docente ocorrido nas últimas décadas no país, Silva e Lovisolo (2013) refletem que parece que estamos diante de um momento de revalorização docente. Assim sendo, pesquisas que discutam o status do professor na sociedade contemporânea se revelam elementares para compreendermos o papel do docente frente a esta sociedade de características notadamente individualista, excludente e pouco democrática (SILVA E LOVISOLO, 2013, p. 339).

Conforme reflexão de Borck, Oliveira e Frizzo (2019), as atribuições do professor estão sendo ampliadas na atualidade, isso mediante uma conjuntura que demanda não apenas o trabalho com os conteúdos da área de conhecimento, mas também, se exige um trabalho que contribua para a formação plena do estudante para o exercício da cidadania. Desse modo, ter um professor motivado em seu trabalho e que se sinta valorizado é essencialmente importante para que esse alcance determinados objetivos pedagógicos e desempenhe sua função social com sucesso.

Então, utilizando-se das palavras de muitos pesquisadores do tema, Viseu *et al.* (2015, p. 59) ponderaram que a satisfação no trabalho e a motivação docente são constructos vitais para a compreensão da educação, principalmente porque "os docentes têm um papel fundamental na motivação dos seus alunos, especialmente ao nível da qualidade do ensino, da performance escolar e do desenvolvimento de sentimentos de competência" (VISEU *et al.*, 2015, p. 59).

Sob estas condições, se estudou a questão da satisfação e da valorização do docente em seu trabalho, tendo em vista compreender quais são os elementos

geradores de satisfação e bons resultados em exames oficiais.

## **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1. BREVE APRESENTAÇÃO DOS MUNICÍPIOS PESQUISADOS**

Em uma perspectiva histórica e de acordo com o IBGE, a cidade de Logradouro fora elevada à categoria de Município em 01/01/1997 – isso após seu desmembramento do município de Caiçara, do qual fora distrito –, e constituiu-se como cidade mediante Lei estadual de nº 5916 de 29-04-1994. Historicamente falando, Pilõezinhos-PB fora distrito da cidade de Guarabira-PB, isso em conformidade com a Lei estadual de nº 652 de 05-12-1951; posteriormente, contudo, o distrito desmembrou-se de Guarabira e fora elevado a categoria de município, em 1963, mediante Lei estadual de nº 3128 de 27/12/1963.

Conforme se verifica no sítio eletrônico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>10</sup> (IBGE), o município de Logradouro possui um quadro de 3.942 habitantes<sup>11</sup>, sendo 1.723 residentes do perímetro urbano (43,71%) e 2.219 da zona rural (56,29%). Por outro lado, o censo realizado pelo IBGE em 2010<sup>12</sup> reflete que o quantitativo populacional do município de Pilõezinhos é de 5.155 habitantes<sup>13</sup>, sendo 2.747 residentes no perímetro urbano (53,29%) e 2.408 na zona rural (46,71%).

Para responder ao desafio de fornecer uma descrição de elementos socioeconômicos dos municípios, fora consultado o sítio eletrônico do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. Assim sendo, observa-se que o Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM) do Município de Logradouro-PB<sup>14</sup> é de 0,583 (2010). No que diz respeito às três dimensões avaliadas pelo IDHM – Educação, Longevidade e Renda –, destaca-se a Longevidade como principal contribuinte para os resultados do município. Como regra geral, tem-se um baixo desenvolvimento humano<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> IBGE. População no último censo: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

<sup>11</sup> Ao que parece, o IBGE estima que o município possua o quantitativo de 4.332 habitantes em 2019.

<sup>12</sup> IBGE. População no último censo: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível: 07/08/2020. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

<sup>13</sup> Ainda segundo o IBGE, estima-se que seu contingente populacional tenha caído para 4.976 habitantes em 2019.

<sup>14</sup> BRASIL, A. Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010. Perfil. Logradouro, PB. Disponível em: <[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/logradouro\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/logradouro_pb)>. Acesso em: 06/01/2020.

<sup>15</sup> Se bem que ao se observar a série histórica de mensuração do IDHM da cidade se verifica um aumento considerável do mesmo. Sejamos claros: em 1991, os números apontavam para 0,240; já

Ainda segundo o sítio eletrônico do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil<sup>16</sup>, percebe-se que o município de Pilõezinhos-PB alcançou um Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM) de 0,564 em 2010. De modo que, semelhantemente ao município de Logradouro, esse também apresenta um Baixo Desenvolvimento Humano<sup>17</sup>. Em ambos os casos prevaleceu o indicativo da Longevidade como destaque – sendo seguido por Renda e Educação.

De acordo com o IBGE, o município de Logradouro<sup>18</sup> possui uma taxa de escolarização de 98,6% entre pessoas de 6 a 14 anos de idade, sendo ranqueado na posição 27 entre os melhores resultados do IDEB – em 2017 – nos anos finais do ensino fundamental na Paraíba; enquanto isso, a cidade de Pilõezinhos<sup>19</sup> possui uma taxa de escolarização de 96% entre os munícipes de 6 a 14 anos de idade, ocupando a posição 214 entre os 223 municípios da Paraíba no que diz respeito aos resultados no IDEB observado entre os anos finais do ensino fundamental no ano de 2017.

Tratando-se do corpo docente municipal, em Logradouro<sup>20</sup> esse é constituído por quarenta e sete (47) professores/as dedicados ao Ensino Fundamental e doze (12) ao Ensino Médio. Isso em quatro (4) unidades escolares públicas de nível fundamental e uma (1) de nível médio. Em Pilõezinhos<sup>21</sup> o quadro docente é composto por trinta e sete (37) professores/as dedicados ao Ensino Fundamental e

---

em 2000, se verificava 0,429; por fim, de acordo com os resultados obtidos em 2010, o município alcançou os 0,583. Há de se destacar, ainda, que no período de 1991 para 2010, “[...] a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,396), seguida por Longevidade e por Renda”. (ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL, acesso em 06/01/2020).

<sup>16</sup> BRASIL, A. Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010. Perfil. Pilõezinhos, PB. Disponível em: <[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/piloezinhos\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/piloezinhos_pb)>. Acesso em: 07/01/2020.

<sup>17</sup> Nota-se, novamente, que no município de Pilõezinhos também se é perceptível um aumento significativo da série histórica de mensuração do IDHM. Convém informar que de 1991 a 2010 o Índice de Desenvolvimento Humano do Município evoluiu de 0,270, em 1991, para 0,564, em 2010. Coincidentemente, “a dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi Educação (com crescimento de 0,324), seguida por Longevidade e por Renda” (ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL, acesso em 07/01/2020).

<sup>18</sup> IBGE. Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

<sup>19</sup> IBGE. Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 08/08/2020.

<sup>20</sup> IBGE. Docentes no ensino fundamental: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 20/08/2020.

<sup>21</sup> IBGE. Docentes no ensino fundamental: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 08/08/2020.

dezessete (17) ao Ensino Médio, de modo que esses estão lotados entre as dez unidades escolares públicas de Ensino Fundamental e uma de Ensino Médio.

Em termos de matrículas, em 2017 foram registrados cento e onze (111) matrículas na pré-escola, seiscentos e dez (610) no ensino fundamental e oitenta e duas (82) no ensino médio em Logradouro<sup>22</sup>. Em Pilõezinhos<sup>23</sup>, por sua vez, observa-se que em 2017 foram registradas cento e cinquenta (150) na pré-escola, oitocentos e vinte e nove (829) no ensino fundamental e, por fim, duzentos e quinze (215) no ensino médio.

Os dados sobre os indicadores de trabalho<sup>24</sup> da população de Logradouro no Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil apontaram para 57,3% da população (de 18 anos ou mais) em efetivo trabalho (2010). Em contrapartida, percebeu-se que 38,7% da população se mantiveram inativas. Ademais, os dados concernentes à distribuição em atividades laborais apontam que 40,42% se dedicam ao setor da agropecuária, 1,74% se mantêm em serviços na indústria extrativa e “2,13% na indústria de transformação, 6,52% no setor de construção, 0,64% nos setores de utilidade pública, 10,45% no comércio e 37,23% no setor de serviços” (ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO, acesso em 07/01/2020).

Em geral, no que diz respeito ao trabalho<sup>25</sup>, fora apurado (2010) que 60,49% da população – com 18 anos ou mais – se mantiveram em atividade no município de Pilõezinhos. Sobre os setores de trabalho da população, o agropecuário se destaca com 58,79%, seguido de “2,20% na indústria de transformação, 6,28% no setor de construção, 0,54% nos setores de utilidade pública, 7,14% no comércio e 22,68% no setor de serviços” (ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL, acesso 08/01/2020).

## **4.2. DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS SUJEITOS DA PESQUISA**

---

<sup>22</sup> IBGE. Matrículas no ensino fundamental: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso: 08/08/2020.

<sup>23</sup> IBGE. Matrículas no ensino fundamental: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso: 08/08/2020.

<sup>24</sup> BRASIL, A. Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010. Perfil. Logradouro, PB. Disponível em: <[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/logradouro\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/logradouro_pb)>. Acesso em: 06/01/2020.

<sup>25</sup> BRASIL, A. Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010. Perfil. Pilõezinhos, PB. Disponível em: <[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/piloezinhos\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/piloezinhos_pb)>. Acesso em: 07/01/2020.

Ao total teve-se contato com 14 professores/as dos anos finais do ensino fundamental do Município de Logradouro-PB no grupo intitulado de “professores de Logradouro”. Em rigor, obteve-se a colaboração de 9 professores/as. Levando-se em consideração o questionário Sócio Demográfico, verificou-se que suas idades variam de 26 a 45 anos. Ademais, os docentes do sexo masculino representaram 77,8% do quadro de colaboradores, enquanto as do sexo feminino 22,2% do total da amostra.

A partir da análise das respostas do quadro das áreas de conhecimento, concluiu-se que professores das múltiplas áreas (Geografia, História, Matemática, Português, etc.) participaram do estudo. Desses, 11,1% disseram não possuir pós-graduação. Todavia, verificou-se que 88,9% possuem pós-graduação. Ainda sobre este tópico, 37,5% mencionaram ter pós-graduação em nível de Mestrado e 62,5% em nível de Especialização.

No que diz respeito ao estado civil, os dados apontam que 66,7% dos professores/as são casados/as, ao passo que 22,2% são solteiros/as e temos, também, 11,1% vivendo em união estável. Em vista das respostas, apurou-se que 77,8% dos colaboradores possuem casa própria. Logo, temos 22,2% dos docentes sem casa própria. Quando questionados sobre quantidade de filhos/as, três professores/as informaram não possuir filhos e outros três ter apenas um/a filho/a. Um dos professores informou ter três filhos/as e outro relatou ter dois filhos/as. Por último, 66,7% dos colaboradores informaram que não residem na cidade onde trabalha. Assim sendo, temos 33,3% dos professores morando em Logradouro-PB.

De acordo com as análises realizadas, observou-se que os professores (em sua totalidade) atuam em sua área de formação. Algo muito positivo. É importante notar também que ambos os colaboradores do estudo fazem parte do quadro de efetivos do Município de Logradouro-PB.

No que diz respeito ao tempo de experiência (anos de trabalho na educação), temos 77,8% de professores com mais de cinco anos de exercício na profissão. Resta, por outro lado, observar que 22,2% dos docentes têm mais de dez anos de experiência. Sobre sua atuação nas séries finais do Ensino Fundamental, 22,2% declararam ter menos de cinco anos de experiência. Observa-se, também, que 44,4% dos respondentes informaram ter mais de cinco anos de atividade, e, por último, temos 33,3% com mais de dez anos de experiência.

Há de se considerar, ainda, suas respostas sobre vínculos de trabalho. Nesse

aspecto, 66,7% apontaram possuir mais de um, enquanto 33,3% responderam possuir apenas um vínculo de trabalho. No que tange os turnos de trabalho, 22,2% informaram trabalhar em apenas um turno, observou-se que 22,2% dos respondentes disseram que possuem três turnos e, em sua maioria, 55,6% dos professores informaram que trabalham em dois turnos. Em sua totalidade, os professores mencionaram trabalhar no Município de Logradouro-PB em jornada parcial.

O passo seguinte foi questioná-los sobre a quantidade de unidades escolares que trabalham. Nesse aspecto, se inferiu que 22,2% dos respondentes trabalham em uma única instituição. Notou-se que outros 44,4% trabalham em duas unidades e, por último, observou-se que 33,3% trabalham em mais de duas unidades.

De acordo com as análises realizadas, observou-se que a renda familiar dos professores do Município de Logradouro-PB varia de mais de dois salários mínimos (2.500 reais) até nove salários mínimos (9,405 reais). Isso com base nas análises da amostra. Antes de concluir, os professores também foram questionados sobre sua saúde – isto é, se eles/as se consideram saudáveis. Nesse quesito os nove respondentes informaram que sim. Por último, foi perguntado se algum dos professores/as possui alguma deficiência/doença/necessidade especial. Oito dos nove informaram não possuir nenhum problema. Apenas um respondente informou sofrer de hipertensão.

Em linhas gerais, se teve contato com 13 professores/as dos anos finais do ensino fundamental do Município de Pilõezinhos-PB. De modo efetivo, se obteve a colaboração de 9 docentes. Com base no Questionário Sócio Demográfico, verificou-se que suas idades variam de 20 a 44 anos. Importa informar, também, que as docentes do sexo feminino representaram 55,6% dos colaboradores, enquanto os do sexo masculino consistiram em 44,4% do total da amostra.

Seguindo adiante, percebeu-se que professores das múltiplas áreas do conhecimento (Ciências Biológicas, Educação Física, Geografia, Inglês, Matemática, Português etc.) participaram do estudo. Dentre esses, 55,6% informou não possuir pós-graduação. Por outro lado, constatou-se 44,4% de docentes com pós-graduação, sendo 50% em nível de Mestrado e 50% em nível de Especialização.

O passo seguinte foi verificar os dados concernentes ao estado civil dos colaboradores. Nesse aspecto, inferiu-se que 44,4% dos professores/as são solteiros, 33,3% casados e, por último, 22,2% estão em uma união estável. Além



desse fator, constatou-se que 66,6% dos professores não possui casa própria, em contrapartida, tem-se 33,4% dos docentes com moradia privada. Quando questionados sobre quantidade de filhos/as, seis professores/as responderam não ter filhos/as. Por outro lado, observou-se um/a docente com um/a filho/a e outro professor/a com dois filhos/as. Nessa tarefa, também se constatou que 77,8% dos professores não residem em Pilõezinhos-PB. Assim sendo, tem-se 22,2% de docentes morando no município supracitado.

Há de se destacar, também, que os professores trabalham em sua área de formação. Ao lado disso, importa informar que ambos os colaboradores fazem parte do quadro de efetivos do Município de Pilõezinhos-PB.

Relativo ao tempo de experiência (anos de trabalho na educação) verificou-se que 44,4% têm menos de cinco anos de experiência, em contrapartida, notou-se que 44,4% possuem mais de dez anos de atividade. Resta, por outro lado, observar que 11,1% dos participantes têm mais de cinco anos de experiência. Sobre sua atuação nas séries finais do ensino fundamental, 44,4% apontaram ter mais de cinco anos de atividade, ao passo que 44,4% informaram ter menos de cinco anos. Assim sendo, temos 11,1% dos professores com mais de dez anos de atividade docente nos anos finais do ensino fundamental.

Outro importante aspecto a se considerar diz respeito às respostas sobre vínculos de trabalho. Nesse ponto, observou-se 55,6% dos professores com mais de um, ao passo que 44,4% dos docentes têm apenas um vínculo de trabalho. Há de se considerar que 88,9% informou atuar em dois turnos, enquanto 11,1% disseram trabalhar em três turnos. No que diz respeito ao trabalho parcial ou integral, 66,7% informou trabalhar em jornada parcial e 33,3% em período integral.

Em momento posterior interrogou-se sobre a quantidade de unidades escolares em que trabalham. Nesse aspecto, atestou-se que 44,4% dos professores estão lotados em uma única escola. Por outro lado, temos 33,3% de docentes em duas unidades e 22,2% em mais de duas instituições.

De acordo com as análises realizadas, verificou-se que a renda familiar dos docentes do Município de Pilõezinhos-PB varia de mais de dois salários mínimos (2.500 reais) até menos de sete salários mínimos (7.000 reais). Isso mediante análise da amostra. Antes de concluir, se interrogou os professores sobre sua saúde – leia-se se eles/as se consideram saudáveis. Nesse aspecto observou-se que 88,9% afirmam que sim, em contrapartida, 11,1% informaram que não se sente

saudável. Por último, foi questionado aos professores se algum/a possuía alguma deficiência/doença/necessidade especial. Sete informaram que não possuem nenhum problema. Todavia, um/a informou ter monoparesia e outro/a professor/a disse ter diabetes.

### **4.3. SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Para esta pesquisa utilizou-se a escala de satisfação no trabalho<sup>26</sup> concebida por Siqueira<sup>27</sup> (2008) e se trabalhou com sua concepção de satisfação no trabalho. A esse respeito, a “[...] satisfação no trabalho corresponde ao grau de contentamento do indivíduo com relação a algumas dimensões específicas de seu trabalho, a saber: chefia, colegas, salário, promoções e trabalho realizado” (COELHO JUNIOR E FAIAD, 2012, p. 14).

A Escala de Satisfação no Trabalho desenvolvida por Siqueira (2008) foi construída a partir de 25 itens, sendo uma escala cujo respondente se utiliza do número um (1) ao sete (7) – escolhendo entre os diferentes graus de satisfação ou insatisfação – para demonstrar seu nível de contentamento (ou não) com cada item ou aspecto do seu trabalho evidenciado na escala. Há de se considerar, ainda, que o número 4 representa indiferença. Seguindo esse raciocínio, ao final do teste se obtém um escore (pontuação) geral (COELHO JUNIOR E FAIAD, 2012). Para tanto, se faz necessário aplicar as escalas psicométricas individualmente e calcular os fatores nela contido após o preenchimento do participante. Por último, considerando que essa escala abrange as dimensões elementares da satisfação, será apresentada uma investigação pontual sobre os possíveis resultados da satisfação dos docentes em seu trabalho.

#### **4.3.1. SATISFAÇÃO GERAL**

De início tratou-se de comparar os níveis gerais de satisfação dos professores de ambos os municípios. Em decorrência das respostas, apurou-se que cinco

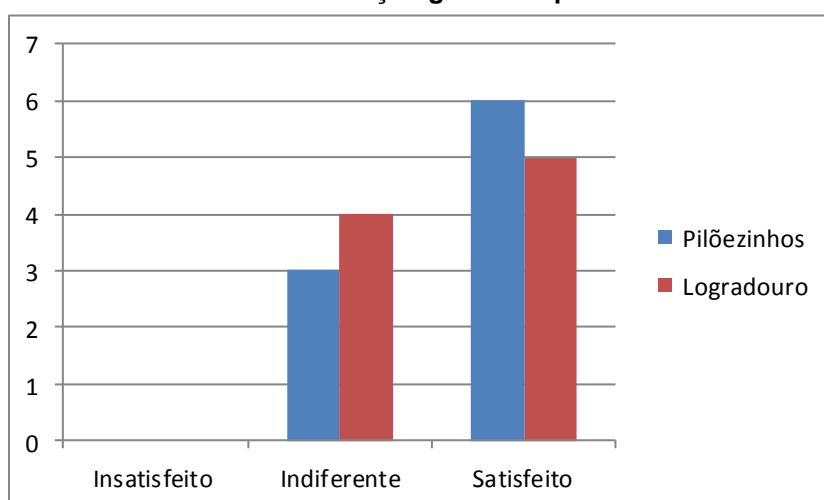
---

<sup>26</sup> “As formas mais comuns de avaliar a satisfação no trabalho são as que utilizam escalas dos tipos Likert, que requerem respostas ‘sim’, ‘não’ e ‘em dúvida’ ou respostas a escalas de maior número de pontos. Utilizam-se com menor frequência os questionários com perguntas abertas, as entrevistas e a técnica dos incidentes críticos” (MARTINS E SANTOS, 2006, p. 198).

<sup>27</sup> Para aprofundamento do leitor se sugere: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. 1ed.Porto Alegre: Artmed, 2008.

professores de Logradouro e seis de Pilõezinhos estão satisfeitos. Há de se reconhecer, também, que três professores de Pilõezinhos e quatro de Logradouro esboçaram níveis gerais de indiferença. Em ambos os casos, não se identificou nenhum caso de insatisfação com o trabalho em termos gerais. Nesse sentido:

**Gráfico 1 - Satisfação geral dos professores**



Fonte: Dados da pesquisa

A seguir se tem uma tabela com os resultados de moda e dois gráficos com os de médias.

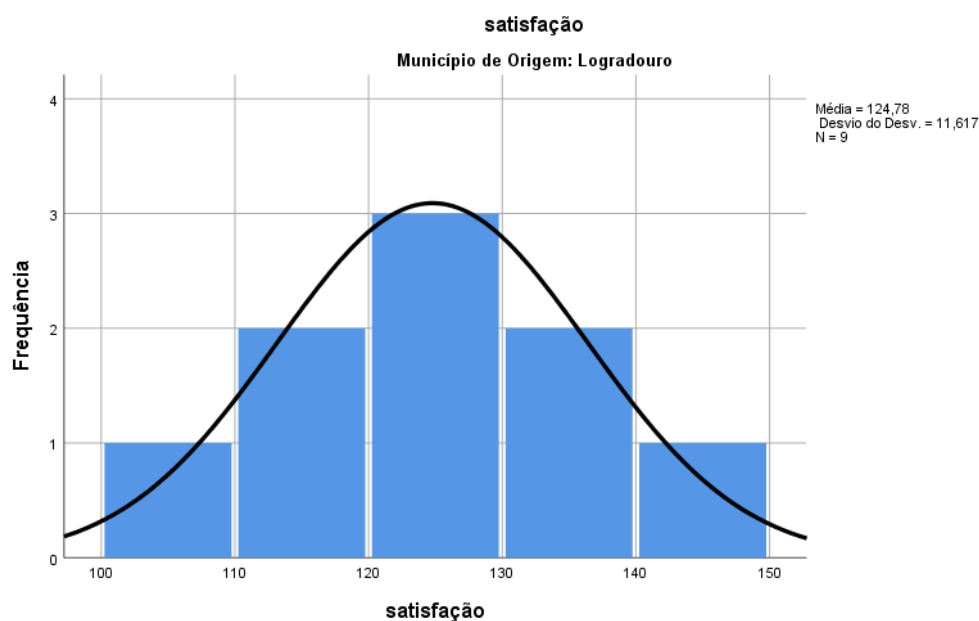
**Tabela 1 – Moda**

	Colegas	Salário	Chefia	Natureza_do_Trabalho	Promoção	Satisfação
Pilõezinhos	27	26	29 <sup>b</sup>	28	17 <sup>b</sup>	102 <sup>b</sup>
Logradouro	26	24	31	27	22 <sup>b</sup>	109 <sup>b</sup>

a. Municípios Pesquisados

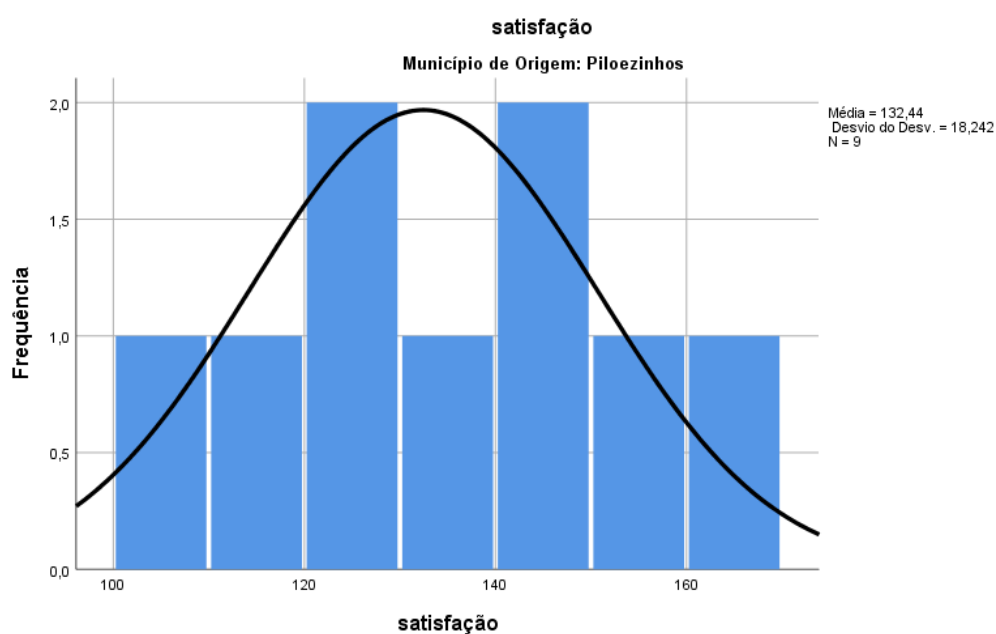
b. Ha vários modos. O menor valor é mostrado

**Gráfico 2 - Satisfação no Município de Logradouro-PB**



Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 3 - Satisfação no Município de Pilõesinhos-PB**



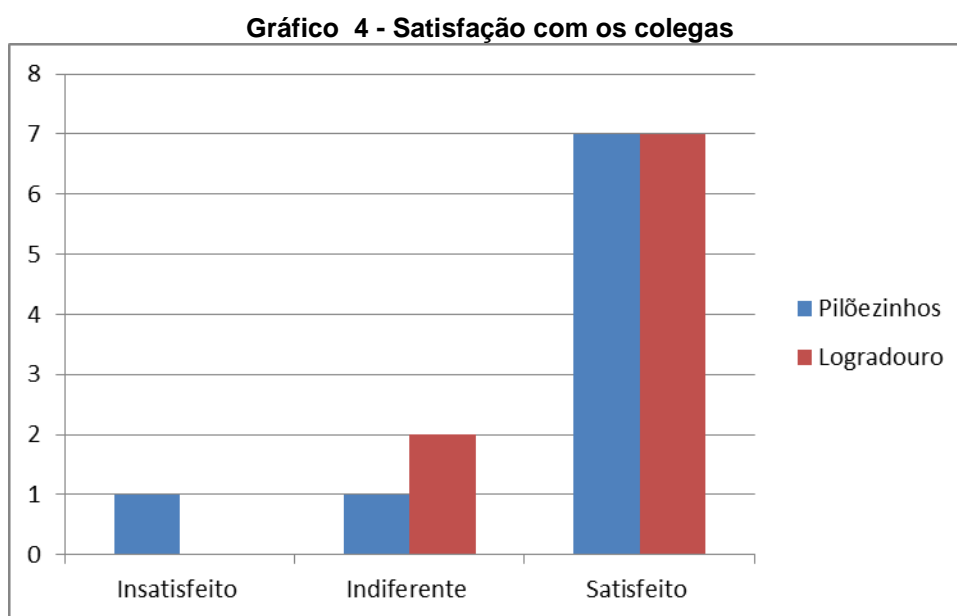
Fonte: Dados da pesquisa

### 4.3.2. SATISFAÇÃO RELATIVA ÀS CINCO DIMENSÕES

#### I. SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS

À luz de Siqueira (2008), compreende-se que satisfação com os colegas (correspondente aos itens 1, 6, 14, 17 e 24 da EST) se refere ao sentimento de

contentamento que o trabalhador apresenta diante dos companheiros de trabalho. Por essa linha de raciocínio, pode-se entendê-lo a partir da confiança, amizade e colaboração, por exemplo, mantidas e expressadas no ambiente laboral. Nesse aspecto, observa-se que, em ambos os casos, sete professores revelaram estarem satisfeitos com suas relações com os colegas de trabalho. Em contraste, constataram-se dois indiferentes em Logradouro e um em Pilõezinhos. Por último, observou-se um respondente de Pilõezinhos revelando insatisfação com essa faceta. Em geral, isso se faz perceber no gráfico seguinte:

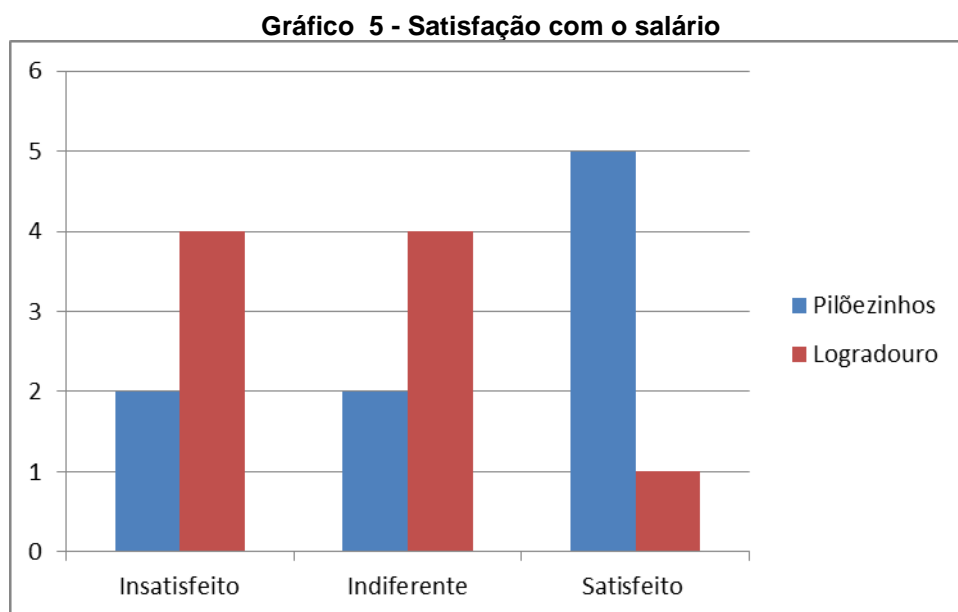


Fonte: Dados da pesquisa

## II. SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO

Conforme Siqueira (2008), esta faceta (itens 5, 8, 12, 15 e 21 da EST) busca mensurar o quanto o trabalhador esboça satisfação (ou não) com sua remuneração quando a compara com o seu esforço e capacidade profissional, por exemplo. Pode-se dizer, de maneira geral e bem simplificada, que esse foi o aspecto que mais gerou níveis de insatisfação entre os docentes de ambos os municípios. Nesse ponto, os professores do município de Logradouro se mostraram mais insatisfeitos do que os de Pilõezinhos. Em rigor, apenas um docente da cidade de Logradouro apontou estar satisfeito com o salário. Os demais relevaram insatisfação ou indiferença – em ambos os casos foram quatro respondentes. Quanto aos professores de Pilõezinhos, cinco deles revelaram estarem satisfeitos com essa

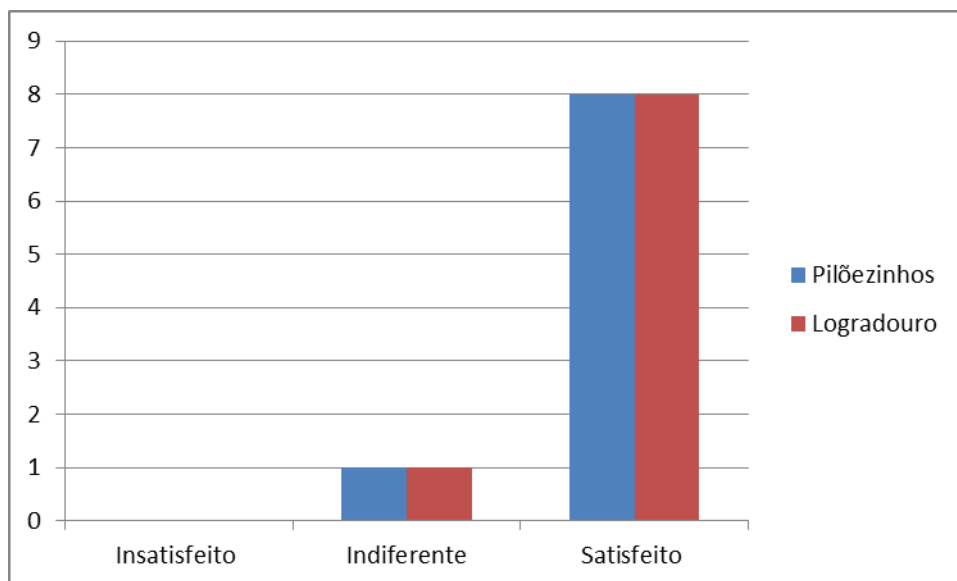
faceta, enquanto dois revelaram insatisfação e, por fim, dois reagiram com indiferença frente ao aspecto em questão. Veja isso no gráfico a seguir:



### III. SATISFAÇÃO COM A CHEFIA

Em linhas gerais, esta dimensão (itens 2, 9, 19, 22 e 25 da EST) avalia o quão gratificante é a relação entre empregado/servidor e empregador/gestor. Ademais, essa faceta objetiva compreender também qual o entendimento do trabalhador sobre a capacidade profissional do seu chefe (SIQUEIRA, 2008). Diga-se de passagem, essa foi uma dimensão que revelou os melhores resultados no que diz respeito à satisfação dos professores de ambos os municípios. Em rigor, oito professores de Logradouro e, também, de Pilõezinhos se disseram satisfeitos com suas relações com a chefia. Resta, por outro lado, observar que dois professores, sendo um de cada município, revelaram indiferença com esse aspecto. Nesse sentido:

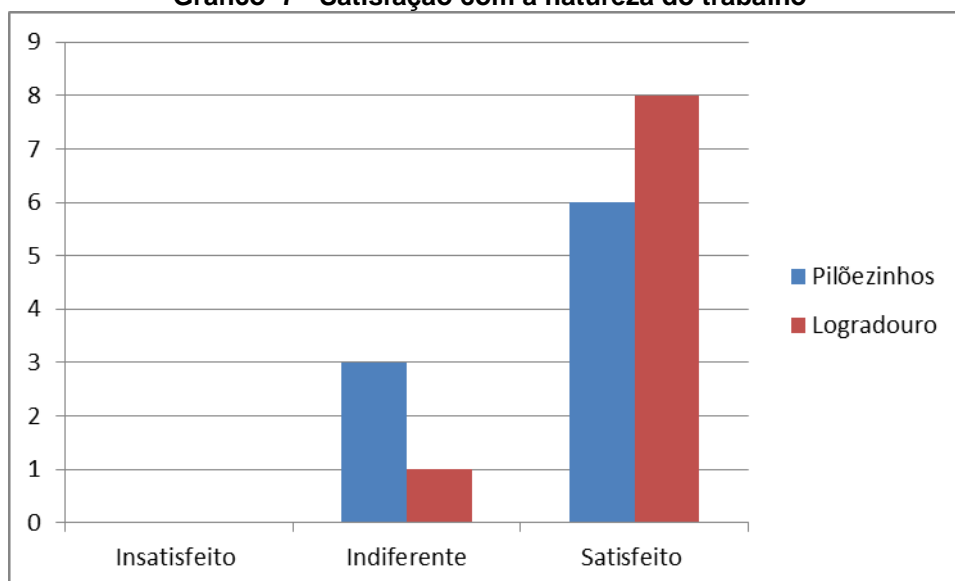
**Gráfico 6 - Satisfação com a chefia**



Fonte: Dados da pesquisa

#### IV. SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO

No que se refere a esta dimensão (correspondente aos itens 7, 11, 13, 18 e 23), Siqueira (2008) reflete que pode ser definida a partir dos níveis de contentamento externados pelo trabalhador quando avalia o interesse de suas atividades laborais e a variedade destas, por exemplo. Em ambos os casos, a maioria dos professores apontou satisfação. Tratando-se ainda desta dimensão, constatou-se que os professores do município de Logradouro estão mais satisfeitos do que os de Pilõezinhos. Afinal, oito deles apontaram para isso, enquanto um revelou indiferença frente ao item. Sob esse aspecto, apenas três docentes de Pilõezinhos revelaram indiferença, os demais disseram estar satisfeitos. Esses dados são apresentados no gráfico a seguir:

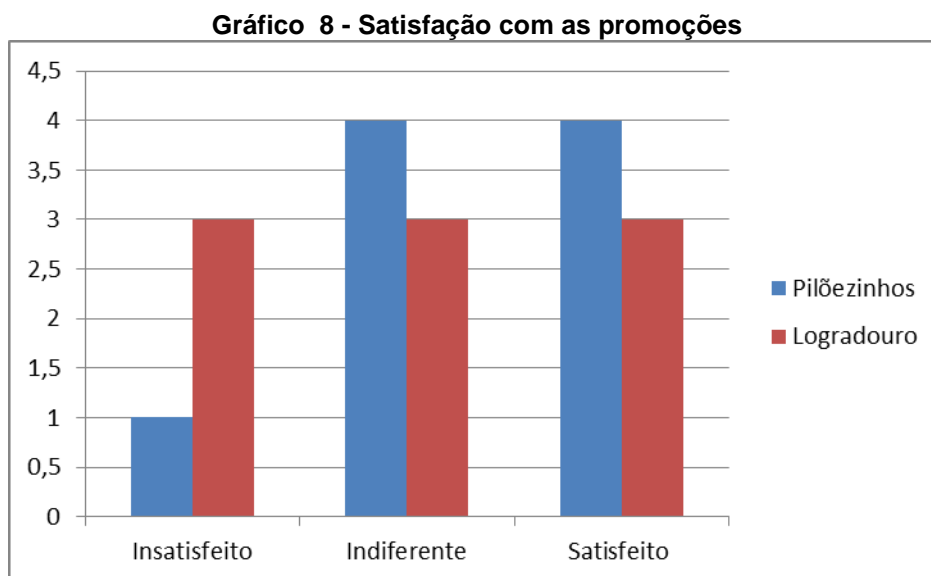
**Gráfico 7 - Satisfação com a natureza do trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa

## V. SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES

No tópico final, analisou-se a dimensão satisfação com as promoções (itens 3, 4, 10, 16 e 20). Numa análise superficial, essa dimensão reflete o sentimento de prazer do trabalhador frente ao número de promoções e ao tempo que a empresa/município leva para realizá-las. Nesse aspecto, se têm resultados bastante controversos. Isso se fez sentir pela variedade de respostas. Em rigor, três professores de Logradouro e quatro de Pilõezinhos responderam o item com indiferença. Por outro lado, em Logradouro constatou-se três insatisfeitos, enquanto em Pilõezinhos observou-se um. Ademais, quatro professores se disseram satisfeitos em Pilõezinhos e três em Logradouro. Em geral, isso se faz perceber no gráfico seguinte:





Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.3.3. TESTE DAS HIPÓTESES

Como já foi dito, este estudo partiu do pressuposto de que o grau de satisfação profissional dos docentes está diretamente relacionado com sua valorização – isto é, quanto mais valorizados mais os docentes tendem a expressar satisfação com o exercício de sua profissão. Desse modo, buscou-se investigar possíveis correlações entre satisfação no trabalho e bons resultados em exames oficiais.

De início se presumiu que o nível de satisfação exerce uma influência sobre o desempenho (efeito) dos professores incidindo positivamente sobre o processo ensino e aprendizagem, cujos resultados se expressariam nas avaliações externas, a exemplo do IDEB.

Em resumo: nossa intenção foi verificar até que ponto a satisfação profissional estaria relacionada a melhores desempenhos docente e, portanto, a maiores níveis de aprendizagem. Para por a prova nossa hipótese utilizou-se o teste não paramétrico de U de Mann-Whitney. Essa escolha justifica-se em função do quantitativo amostral (18) ser pequeno. Trabalhou-se com as seguintes hipóteses:

Hipótese 0 (nula) = o grau de satisfação não interfere no desempenho docente e, portanto, nos resultados das avaliações externas.

Hipótese 1 = o grau de satisfação tem relação com o desempenho docente e, portanto, com os resultados das avaliações externas.

A seguir se tem uma tabela com o resumo do Teste de Hipótese e um gráfico sobre amostras independentes de Teste U de Mann-Whitney.

**Tabela 1 - Teste de Hipótese**

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de satisfação é igual nas categorias de Município de Origem.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	,340 <sup>a</sup>	Retar a hipótese nula.

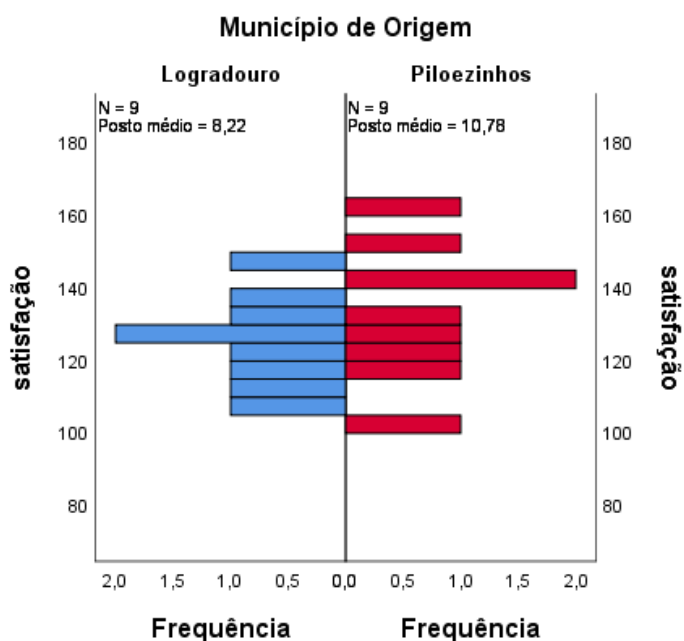
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é 050.

A. A exata significância é exibida para este teste.

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 9 - Teste de U de Mann-Whitney**

**Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney**



Fonte: Dados da pesquisa

Como se percebe, mediante o teste das hipóteses, não há diferença estatisticamente significativa no grau de satisfação entre os grupos estudados (Pilõeinhos e Logradouro) já que  $P = 0,034$ , logo  $P > 0,05$ .

#### 4.3.4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos testes de hipóteses, pode-se afirmar que a diferença entre os resultados do IDEB observada nos municípios em questão não se relaciona com o nível de satisfação dos docentes de ambos os municípios. Nesse sentido, torna-se necessário se buscar outros fatores que possam lançar luz sobre a diferença aqui considerada.

Focalizemos agora, especificamente, em alguns resultados importantes obtidos via análise dos dados sóciodemográficos. Nesse exercício, apurou-se que os docentes do município de Logradouro possuem maior grau de formação profissional/acadêmica. Rigorosamente falando, constaram-se oito professores com formação em nível de pós-graduação – sendo cinco em nível de especialização e três em nível de mestrado. Em Pilõezinhos, por outro lado, observaram-se quatro professores com formação em nível de pós-graduação – sendo dois especialistas e dois mestres. Por último, verificaram-se cinco professores com graduação em Pilõezinhos e um em Logradouro. Vejamos isso na tabela a seguir:

**Tabela 2** - Formação profissional dos sujeitos, Microrregião de Guarabira-PB, Brasil, 2020.

		Graduação	Especialização	Mestrado	
Município de origem	Pilõezinhos	5	2	2	9
	Logradouro	1	5	3	9
TOTAL		6	7	5	18

Fonte: Dados da pesquisa

Em estudo intitulado de *Análise da influência da etapa de qualificação dos docentes, do tempo de serviço, do número de professores e da localização das escolas públicas do Distrito Federal no IDEB*, Ricardo Freitas Monteiro (2018, p. 56) concluiu “que existe uma correlação do IDEB com a Etapa de qualificação referente à Especialização”. Em outras palavras, para ele escolas com maior quantitativo de professores com formação em nível de pós-graduação *lato senso* – isto é, em nível de Especialização – obtiveram os melhores resultados no IDEB do Distrito Federal. Ainda conforme o referido autor, “a Especialização apareceu como segundo fator mais importante na análise, revelando que o contínuo aperfeiçoamento dos docentes deve ser sim incentivado por uma política pública, cujo objetivo é aumentar a qualidade do ensino” (MONTEIRO, 2018, p. 56). No que diz respeito ao Mestrado e Doutorado, Monteiro (2018) ponderou que seu estudo não pôde constatar uma

influência positiva desses devido ao reduzido número de professores com esse grau de formação.

Há de se considerar, ainda, que existe compreensão comum sobre a correlação entre aumento de tempo de serviço e ampliação da experiência profissional, processo que pode ser compreendido, em suas linhas gerais, como promotor do desenvolvimento de habilidades que resultam em mais eficiência no ato de ensinar. Em sua pesquisa, Ricardo Freitas Monteiro (2018) constatou que a experiência é um fator positivo – inclusive foi elencado como o principal responsável – para o aumento dos resultados no IDEB das escolas do DF analisadas (MONTEIRO, 2018).

Não por coincidência, constatou-se que os professores de Logradouro possuem, também, mais experiência profissional – leia-se tempo de atuação na área da educação – que os/as docentes do município de Pilõezinhos. Segundo os dados, temos quatro professores em Pilõezinhos com menos de cinco anos de experiência – possivelmente efetivados mediante o concurso público realizado em 2019 –, enquanto Logradouro não possui professores com menos de cinco anos de atuação. No entanto, o município de Pilõezinhos possui um quantitativo maior de professores com mais de dez anos de experiência quando comparado com Logradouro. Em geral, isso se faz perceber na tabela seguinte:

**Tabela 3** - Tempo de atuação dos docentes, Microrregião de Guarabira-PB, Brasil, 2020.

		Menos de cinco anos	Mais de cinco anos	Mais de dez anos	Total
Município de origem	Pilõezinhos	4	1	4	9
	Logradouro	0	7	2	9
TOTAL		4	8	6	18

Fonte: Dados da pesquisa

A par disso, tratou-se de comparar as respostas dos colaboradores no que se refere à renda mensal familiar. Em rigor, constaram-se resultados semelhantes no que se refere ao salário familiar dos professores. Desse modo, o elemento salário *per se* não é capaz fornecer uma explicação para a discrepância existente entre os resultados no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica dos Municípios supracitados. Esses dados são apresentados na tabela 4, a seguir:

**Tabela 4 - Renda mensal familiar dos docentes, Microrregião de Guarabira-PB, Brasil, 2020.**

		Até três salários mínimos	Mais de três até cinco salários mínimos	Mais de cinco até sete salários mínimos	Acima de sete salários mínimos	Total
Município	Pilõezinhos	3	4	1	1	9
de origem	Logradouro	3	2	3	1	9
TOTAL		6	6	4	2	18

Fonte: Dados da pesquisa

É possível dizer, pelo que se estudou até agora, que a satisfação profissional e os bons resultados não se resumem ao aspecto salarial. Afinal, os professores de Logradouro demonstraram níveis mais expressivos de insatisfação e indiferença do que os docentes de Pilõezinhos frente a essa questão. Uma hipótese que se levanta é que o município de Pilõezinhos possua professores recém-efetivados, de modo que ambos estão vivenciando um estado de satisfação com a aprovação e estabilidade no emprego. Nesse sentido, Marqueze e Moreno (2009, p. 80) ponderam que “o grau de segurança (estabilidade) no emprego é outro aspecto que parece influenciar sobremaneira a satisfação no trabalho”. Em particular, concordamos com Silva (2011) *apud* Teixeira e Nunes (2019) quando pondera que não se é possível afirmar que melhores salários garantam melhores resultados educacionais. Todavia, uma remuneração condigna com as atribuições docentes reverberaria em professores mais satisfeitos, de modo que tal política educacional seria o início de uma possível guinada para o melhor desempenho docente.

Outro importante ponto a se destacar foram os resultados obtidos sobre a avaliação (satisfatória) que os docentes fizeram de sua chefia, natureza do trabalho e relação com os colegas. Cumpre assinalar que ambas foram às dimensões mais bem avaliadas pelos professores/as colaboradores/as da pesquisa. Em estudo intitulado de *O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho*, Rebole e Bueno (2014) perceberam que as principais fontes de bem-estar elencadas pelos docentes colaboradores de sua pesquisa foram os componentes relacional<sup>28</sup> e da atividade laboral<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> Nesse sentido: “O componente relacional é constituído pelas relações interpessoais e pelas dinâmicas relacionais estabelecidas no ambiente escolar. O relacionamento com diretores, com os

Em outra análise, Marqueze e Moreno (2009, p. 77) concluíram que “os aspectos com os quais há maior proporção de docentes no nível de satisfação são: conteúdo do trabalho que realiza, relacionamento com outras pessoas na instituição e grau de motivação para o trabalho”. Ainda a esse respeito, Maria Filomena Sousa (2016) concluiu que os docentes colaboradores de sua pesquisa estão satisfeitos com os aspectos inerentes ao trabalho docente e com as condições de trabalho. Nesse sentido, os achados corroboram – de certa forma – com os resultados dos pesquisadores supracitados.

Todavia, considerando os resultados obtidos no estudo – inclusive com base no teste das hipóteses –, não se pode dizer que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação dos professores de ambos os municípios. Tão logo, os dados não permitem afirmar que o nível de satisfação dos docentes interfira nos resultados do IDEB.

## 5. ALGUMAS CONCLUSÕES

No que diz respeito ao objetivo geral deste estudo, isto é, analisar as relações entre satisfação na carreira docente e os seus reflexos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) entre os professores dos anos finais do ensino fundamental dos municípios de Logradouro e Pilõezinhos, constatou-se que os resultados, sobretudo quando tratados estatisticamente, não permitem afirmar que o nível de satisfação dos docentes interfira nos resultados do IDEB.

No entanto, ao se trabalhar os dados sociodemográficos, foi possível inferir – mesmo que a título de hipótese – a importância dos fatores “formação” e “experiência” para explicação das disparidades nos resultados do IDEB (relativo aos anos finais do ensino fundamental) dos municípios investigados.

Com base na literatura especializada, advoga-se que a formação continuada é fator determinante para o desenvolvimento das habilidades, do senso crítico e da

---

demais professores, alunos e funcionários, quando positivo, oferece apoio social, emocional e técnico; possibilita a consecução de metas que não poderiam ser realizadas individualmente [...]” (REBOLO E BUENO, 2014, p. 327).

<sup>29</sup> Sobre este aspecto: “A atividade laboral comporta elementos essenciais que permitem obter satisfação a partir de sua realização. No caso do magistério, esses elementos dizem respeito às características das várias tarefas que compõem o trabalho docente, e que em seu conjunto propiciam ao professor várias possibilidades, dentre as quais: realizar uma atividade não rotineira e não monótona; enfrentar desafios e poder usar a criatividade para resolvê-los; exercer certo grau de autonomia e desenvolver novas habilidades; exercitar-se na concentração e alterar a percepção do tempo; realizar uma autoavaliação” (REBOLO E BUENO, 2014, p. 327).

visão global dos profissionais da educação sobre sua área e realidade social. Percebe-se claramente, e sem surpresas, que o investimento em formação continuada é de suma importância para bons resultados educacionais. Esses aspectos clarificam (e ratificam) a importância de políticas públicas destinadas ao desenvolvimento de cursos de pós-graduação, isso visando o melhoramento da educação nacional. Essa é, portanto, uma sugestão que fazemos para o melhoramento dos resultados educacionais em ambos os municípios. Pode-se citar, também, o fator experiência profissional como contribuinte dos resultados. Afinal, percebe-se que os professores de Logradouro possuem mais experiência na área da educação quando comparados aos docentes de Pilõezinhos. Sem dúvida que a soma de experiência e maior nível de formação acadêmica são fatores importantes para a compreensão desse processo.

Outros importantes objetivos específicos alcançados e que merecem destaque são: (B). Identificar elementos capazes de gerar satisfação profissional; (C). Verificar o grau de satisfação profissional por parte dos docentes dos municípios investigados. Sobre o primeiro, convém ressaltar os resultados obtidos sobre a avaliação satisfatória que os docentes fizeram de sua chefia, natureza do trabalho e relação com os colegas. Cumpre assinalar que ambas foram às dimensões mais bem avaliadas pelos professores dos municípios estudados. Assim sendo, conclui-se que um ambiente de trabalho agradável é capaz de estimular o contentamento do trabalhador, assim, somado a relações de trabalho gratificantes com seus pares e com o grau de contentamento com a profissão, temos a conciliação de importantes indicadores de satisfação no trabalho. No segundo caso, conclui-se que cinco professores de Logradouro e seis de Pilõezinhos estão satisfeitos. Há de se reconhecer, também, que três professores de Pilõezinhos e quatro de Logradouro esboçaram níveis gerais de indiferença. Em ambos os casos, não se identificou nenhum caso de insatisfação com o trabalho em termos gerais.

A partir da proposta aqui adotada, conclui-se que para compreender mais profundamente essas realidades e tirar conclusões mais gerais novos estudos precisam ser feitos. Adota-se, sobre essa questão, a leitura de que estudos qualitativos e que utilizem a técnica do grupo focal, por exemplo, contribuirão na coleta de informações subjetivas sobre a vivência e as relações no cotidiano de trabalho. Em termos gerais, a partir dessas ferramentas será possível avançar para resultados mais precisos sobre o tema.

Esperando contribuir de algum modo para o avanço do debate sobre o tema da valorização docente, esta pesquisa, pelo exposto, vem somar aos esforços da literatura especializada nos estudos sobre satisfação e valorização do docente em seu trabalho. A esse respeito, o estudo deu um passo importante ao centrar-se no contexto paraibano, trazendo a questão para a realidade local, isto é, da Microrregião de Guarabira-PB.

Por último, espera-se contribuir para ampliação dos olhares que permitam tomadas de decisões de gestores escolares, autoridades políticas e educacionais dos municípios avaliados no que diz respeito a possíveis políticas públicas que possam favorecer a melhora dos índices de satisfação dos profissionais de educação e, porventura, dos seus resultados educacionais.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. S.; SANTOS, E. A. **Fatores que influenciam o IDEB de duas escolas do município de Ananindeua - PA. 2014.** (Apresentação de Trabalho/Outra).

BOENO, Rosângela Maria. **O IDEB das escolas da rede municipal de Dois Vizinhos - PR: fatores condicionantes** / Rosângela Maria Boeno; orientadora: Maria Loudes Gisi. – 2018. 323 f. : il. ; 30 cm Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.

BORCK, Daiane Tavares; OLIVEIRA, Ivan Bremm de; FRIZZO, Giovanni Felipe Ernst. **Professor de Educação Física do 1º ao 5º ano da RMEPel: perfil, sentimentos de valorização e formação continuada.** REVISTA THEMA, v. 16, p. 83-95, 2019.

BRASIL, A. **Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010.** Perfil. Logradouro, PB. Disponível em: <  
[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/logradouro\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/logradouro_pb)>.  
Acesso em: 06/01/2020.

BRASIL, A. **Atlas do Desenvolvimento humano no Brasil 2010.** Perfil. Pilõezinhos, PB. Disponível em: <  
[http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/piloezinhos\\_pb](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/piloezinhos_pb)>.  
Acesso em: 07/01/2020.

COELHO JUNIOR, F. A.; FAIAD, C. **Evidências de validade da escala de satisfação no trabalho.** Avaliação Psicológica (Impresso), v. 11, p. 111-121, 2012.  
GERHARDT, Tatiana Engel (Org.); SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de Pesquisa.** 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. v. 1. 120p.



GERHARDT, Tatiana Engel (Org.); SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de Pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. v. 1. 120p.

GIL, Antônio Carlos, 1946 - **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. **População estimada**: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **População estimada**: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **População no último censo**: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **População no último censo**: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade**: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade**: IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 08/08/2020.

IBGE. **IDEB – Anos finais do ensino fundamental (Rede pública)**: Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP - Censo Educacional 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **IDEB – Anos finais do ensino fundamental (Rede pública)**: Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP - Censo Educacional 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 07/08/2020.

IBGE. **Matrículas no ensino fundamental**: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da

Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso: 08/08/2020.

**IBGE. Matrículas no ensino fundamental:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso: 08/08/2020.

**IBGE. Docentes no ensino fundamental:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 20/08/2020.

**IBGE. Docentes no ensino fundamental:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 08/08/2020.

**IBGE. Número de estabelecimentos de ensino fundamental:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/logradouro/panorama>>. Acesso em: 20/08/2020.

**IBGE. Número de estabelecimentos de ensino fundamental:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/piloezinhos/panorama>>. Acesso em: 20/08/2020.

JACOMINI, Márcia Aparecida; ALVES, T. ; CAMARGO, R. B. . **Remuneração docente:** desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da Meta 17 do Plano Nacional de Educação. ARCHIVOS ANALÍTICOS DE POLÍTICAS EDUCATIVAS / EDUCATION POLICY ANALYSIS ARCHIVES, v. 24, p. 1-35, 2016.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. **Carreira docente e valorização do magistério:** condições de trabalho e desenvolvimento profissional. Pró-Posições (UNICAMP. Online), v. 27, p. 177-202, 2016.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica 1.** Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LIBÂNIO, J. C. **Didática.** 1. ed. São Paulo: Cortez, 1994.

LOBLER, L. M. B.; VIEIRA, K. M.; LOBLER, M. L.; PARABONI, A. L. **Fatores Influenciadores no Desempenho das Escolas Públicas de Ensino Fundamental:** Uma Análise Multicasos. ESPACIOS (CARACAS), v. 38, p. 5, 2017.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, Gisele Emídio. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF (Impresso), v. 11, p. 195-205, 2006.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, Claudia Roberta de Castro. **Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários**. Psicologia em Estudo (Impresso), v. 14, p. 75-82, 2009.

MONTEIRO, Ricardo Freitas. **Análise da influência da etapa de qualificação dos docentes, do tempo de serviço, do número de professores e da localização das escolas públicas do Distrito Federal no IDEB. 2018**. 87 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção)— Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

NEVES, Emanuel. **Do Brasil a Alemanha: por que ninguém quer ser professor?**. Disponível em: < <https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/do-brasil-a-alemanha-por-que-ninguem-quer-ser-professor-8y1oklbhboe311vesk7kg8oqw/> > Site: Gazeta do Povo. Acesso em: 07/08/2020.

PAULA, Alexandre Pinto Vieira de; QUEIROGA, Fabiana. **Satisfação no trabalho e clima organizacional: A relação com autoavaliações de desempenho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 15, p. 362-373, 2015.

PINTO, J. M. R. **Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira**. Retratos da Escola, v. 3, p. 51-67, 2009.

RAMOS, Maély Ferreira Holanda; FERNANDEZ, A. P. O. ; NINA, K. C. F. ; RAMOS, E. M. L. S. ; SILVA, Simone Souza Costa E; PONTES, Fernando Augusto Ramos. **Satisfação no trabalho docente: Uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente**. Estudos de Psicologia (Natal. Online), v. 21, p. 179-191, 2016.

REBOLO, Flavinês; BUENO, Belmira Oliveira. **O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho**. Acta Scientiarum. Education (Online), v. 36, p. 323-331, 2014.

SILVA, T. M. T.; LOVISOLO, H. R.. **O STATUS DO PROFESSOR: CONCEITOS, EVIDÊNCIAS, AÇÕES E REAÇÕES**. Revista Contemporânea de Educação, v. v 8 n, p. 108, 2013.

SILVEIRA, B. G.; ZIMATH, Sofia C.; **Satisfação de Jovens Universitários no Trabalho**. Resumos dos Trabalhos de Iniciação Científica (Itatiba), v. XII, p. 273-295, 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Satisfação no Trabalho**. In: Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.); Álvaro Tamoyo [et.al.]. (Org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008, v. 1, p. 265-274.

SOUSA, Maria Filomena Caldeira de. **Satisfação profissional e bem-estar docente**: um estudo com professores do ensino superior público do Lubango (Angola). Dissertação de mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (2016).

SUEHIRO, Adriana Cristina Boulhoça; SANTOS, A. A. A.; HATAMOTO, C. T.; CARDOSO, M. M. **Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do PSF**. Boletim de Psicologia, v. LVIII, p. 01-14, 2008.

TARTUCE, G. L. ; NUNES, M. M. R. ; ALMEIDA, P. C. A. . **A atratividade da carreira docente no Brasil sob a ótica de alunos concluintes do ensino médio**. CADERNOS DE PESQUISA (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. IMPRESSO), v. 40, p. 445-478, 2010.

TEIXEIRA, E.C.N ; NUNES, C. P. . **A valorização docente e a Lei do Piso Salarial**: um estado da arte. Revista Educação e Cultura Contemporânea, v. 16, p. 437-452, 2019.

WISEU JN, Jesus SN, Quevedo-Blasco R, Rus CL, Canavarro JM. **Motivação docente**: estudo bibliométrico da relação com variáveis individuais, organizacionais e atitudes laborais. Revista Latinoamericana de Psicologia. 2015; 47(1):58-65.

## **ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Avaliação da satisfação no trabalho docente e seus reflexos no IDEB (2017): um estudo na Microrregião de Guarabira-PB

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado(a) docente,

Este estudo tem o objetivo de identificar, analisar e discutir fatores capazes de gerar satisfação profissional entre docentes que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental na Microrregião de Guarabira-PB, bem como verificar a relação entre o nível de satisfação profissional do corpo docente e o desempenho dos estudantes nos processos de avaliação externa, especificamente, no Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB).

A pesquisa de título "Avaliação da satisfação no trabalho docente e seus reflexos no IDEB (2017): um estudo na Microrregião de Guarabira-PB" está sendo desenvolvida pelo aluno Edwin Luith Araújo Ribeiro (Mat.18.0131.0009), pós-graduando em Educação e Políticas Públicas pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB/Campus III), sob a supervisão/orientação do Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva (Mat.325537-3), integrante do Departamento de Educação da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB/Campus III).

Para responder a este desafio, solicitamos, gentilmente, sua participação e contribuição com o referido estudo. É oportuno destacar que esta pesquisa busca colaborar para o avanço do debate sobre valorização do profissional e do trabalho docente em nossa região.

A partir deste propósito, solicitamos, também, sua autorização para a utilização dos resultados desse estudo em eventos acadêmicos ou mediante publicação em revistas científicas. Garantimos, aos colaboradores desta pesquisa, o total sigilo sobre seus dados e respostas. Inclusive, não se solicita sua identificação em nenhum momento da pesquisa. Melhor dizendo: seu anonimato é garantido e preservado. Há de se considerar, ainda, que esta pesquisa não fornece riscos de saúde para seus colaboradores.

Antes de concluir, informamos que sua participação no estudo é voluntária. Assim sendo, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou

colaborar com as atividades solicitadas pelos pesquisadores. Por último, resta dizer que os responsáveis pela pesquisa estarão a sua disposição para quaisquer esclarecimentos que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Grato pela atenção e disponibilidade.

Atenciosamente, Edwin Luith Araújo Ribeiro.

Aceito

Não aceito

## **ANEXO B – QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO**

### **QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO**

Dada à natureza desta pesquisa, solicita-se dos(as) prezados(as), de início, o preenchimento deste questionário de caracterização sócio demográfico. Este tem o intuito de caracterizar os colaboradores do estudo. Importa reafirmar que os dados e respostas são confidenciais e, aos colaboradores, é garantido o total sigilo e anonimato.

**Idade:**

**Sexo:**

- ( ) Masculino
- ( ) Feminino
- ( ) Outro

**Estado Civil:**

- ( ) Solteiro
- ( ) Casado
- ( ) União estável

**Graduado na seguinte área:**

**Possui pós-graduação?**

- ( ) Sim
- ( ) Não

**Em nível de:**

- ( ) Especialização
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado
- ( ) Todas citadas

**Atua no âmbito de sua área de formação:**

- ( ) Sim
- ( ) Não

**Vínculo de trabalho:**

- ( ) Efetivo
- ( ) Contratado

**Quantos anos de trabalho na educação?**

( ) Menos de cinco anos

( ) Mais de cinco anos

( ) Mais de dez anos

**Há quanto tempo atua nas séries finais do ensino fundamental?**

( ) Menos de cinco anos

( ) Mais de cinco anos

( ) Mais de dez anos

**Possui mais de um vínculo de trabalho?**

( ) Sim

( ) Não

**Atua em quantos turnos de trabalho?**

( ) Apenas um

( ) Dois turnos

( ) Três turnos

**Reside na cidade onde trabalha?**

( ) Sim

( ) Não

**Trabalha em jornada integral ou parcial?**

( ) Parcial

( ) Integral

**Em quantas unidades escolares trabalha?**

( ) Apenas uma

( ) Duas

( ) Mais de duas

**Possui casa própria?**

( ) Sim

( ) Não

**Tem filhos? Quantos?**

**Renda mensal familiar (em salários mínimos - R\$ 1.045)?**

**Você se considera saudável?**

( ) Sim

( ) Não

**Possui alguma deficiência/doença/necessidade específica? Se sim, qual?**



## ANEXO C – ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (EST)

### ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (EST)

Inicialmente temos frases que apresentam alguns aspectos do seu trabalho atual. O passo seguinte é classificar o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada uma destas facetas. Para tanto, responda preenchendo os espaços que sucedem cada frase com um número (de 1 a 7) que melhor represente sua compreensão sobre o aspecto abordado.

1. Totalmente insatisfeito
2. Muito insatisfeito
3. Insatisfeito
4. Indiferente
5. Satisfeito
6. Muito satisfeito
7. Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

- ( ) Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- ( ) Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
- ( ) Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- ( ) Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
- ( ) Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- ( ) Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- ( ) Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- ( ) Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- ( ) Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
- ( ) Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- ( ) Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- ( ) Com o meu salário comparado ao custo de vida.
- ( ) Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
- ( ) Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
- ( ) Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada

mês.

- ( ) Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- ( ) Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- ( ) Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- ( ) Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- ( ) Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
- ( ) Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- ( ) Com a maneira como meu chefe me trata.
- ( ) Com a variedade de tarefas que realizo.
- ( ) Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- ( ) Com a capacidade profissional do meu chefe.

## AGRADECIMENTOS

De início toda honra e glória a Deus, pois Ele é Senhor da vida! E ao me concedê-la, contemplou-me com saúde e coragem para lutar e realizar meus sonhos. Para Deus tudo é possível.

Aos amores da minha vida: Mirian Araújo dos Santos (mãe), Ana Paula Nunes da Silva Ribeiro (esposa) e Maria Lúcia Araújo dos Santos (avó). Sem vocês não lograria êxito nos desafios do cotidiano. Vocês são essenciais e representam meu reduto de aconchego, bonança e amor. MUITÍSSIMO OBRIGADO!

Aos meus familiares e amigos/as pelo incentivo e estima. Em especial aos meus irmãos: Petrônio Martins dos Santos Junior e João Lucas Araújo Martins. Ao meu padrasto, Petrônio Martins dos Santos.

Ao profícuo psicólogo e professor Dr. Marcelo Saturnino da Silva pela paciência, ponderações, ensinamentos e palavras de amizade. Sem você não teria conseguido. Por isso, muitíssimo obrigado, professor Marcelo.

Aos membros da Coordenação da Pós-Graduação em Educação e Políticas Públicas da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), centrada nas pessoas de Dra. Germana Alves de Menezes, Dra. Verônica Pessoa da Silva curso e do Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva.

Aos senhores Luís Galdino Ribeiro (pai) e Lucas Tomaz dos Santos (avô), embora fisicamente ausentes, foram determinantes durante minha jornada até aqui (in memoriam).

Aos professores do Departamento de Educação da UEPB/Campus III, em especial aos queridos/as professores da Pós-graduação em Educação e Políticas: Ana Raquel de Oliveira França, David Soares de Souza, Estevam Dedalus, Francikely da Cunha Bandeira, Germana Alves de Menezes, Luiz Gonzaga Gonçalves, Marcelo Saturnino da Silva, Orlandil de Lima Moreira, Rita de Cássia da Rocha Cavalcante e Verônica Pessoa da Silva. Grato pelos ensinamentos e bons momentos.

Aos prezados/as professores/as, gestores/as e secretárias dos municípios de Logradouro e Pilõezinhos. Meus sinceros agradecimentos pela colaboração e atenção. Deixo registrado os meus votos de saúde e sucesso para todos/as.

Aos gestores, discentes e companheiros de trabalho do Educandário Pedro Cardoso (EPC).