

**ANÁLISE COMPARATIVA DOS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO NO  
TRABALHO DE DOCENTES DAS REDES PÚBLICA E PRIVADA DO ENSINO  
FUNDAMENTAL**

**Ana Maria Magalhaes Correia (aninhamagalhaes25@gmail.com) - UFERSA**

**Antônio Sérgio Souto Filho (sergiofilho\_25@hotmail.com) - UFERSA**

**Lidiany Freire da Silva (lidianyfreire@hotmail.com) - UFERSA**

**Romênia Cabral Florêncio (menia-cabral.2009@hotmail.com) - UFERSA**

**RESUMO**

A satisfação na vida profissional está inerente ao bem estar dos indivíduos presentes nas mais diversas áreas profissionais. O presente estudo, foi realizado com o objetivo de avaliar e analisar os fatores geradores de satisfação no trabalho como também de efetuar uma comparação dos mesmos sobre professores nos dois tipos de rede de ensino empregados, rede de ensino público e rede de ensino privado. Por meio de uma pesquisa qualitativa com utilização do questionário *Job Satisfaction Survey* (JSS - Pesquisa de Satisfação no Trabalho), foi obtido uma amostra de forma geral exercendo sua função no ensino fundamental, predominantemente do sexo feminino e com curso superior. Conclui-se que os níveis de satisfação e insatisfação entre ambas as redes de ensino são muito semelhantes, mas por base as idealizações criadas de que os professores que são concursados que trabalham em escolas públicas possuem maiores vantagens quanto aos que exercem a mesma função nas escolas privadas, mesmo assim os educadores da rede pública se encontram menos satisfeitos que os da rede privada.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho. Professores. Ensino Público. Ensino Privado.

**ABSTRACT**

The satisfaction in the professional life is inherent to the well being of the individuals present in the most diverse professional areas. The present study was carried out with the objective of evaluating and analyzing the factors that generate satisfaction at work, as well as comparing them to teachers in the two types of teaching network employed, the public education network and the private education network. Through a qualitative research using the *Job Satisfaction Survey* (JSS), a sample was obtained generally performing its function in primary education, predominantly female and with a higher education. It is concluded that the levels of satisfaction and dissatisfaction between both teaching networks are very similar, but based on the idealizations created that teachers who are bankrupt working in public schools have greater advantages than those who perform the same function in schools private schools, even so educators in the public network are less satisfied than those in the private network.

**Keywords:** Satisfaction at work. Teachers. Public education. Private Teaching.

## 1. INTRODUÇÃO

Um dos propósitos do trabalhador em seu ambiente profissional é encontrar um significado para a sua atividade laboral. Essa busca sempre existiu, no entanto, ultimamente ela vem aumentando devido à complexa realidade que enfrentamos, seja no âmbito pessoal quanto no profissional. Junto com a resposta a significação vem à satisfação no trabalho, que tem sido um dos fatores essenciais na vida dos trabalhadores. Devido a este e a tantos outros motivos, que ultimamente os estudiosos na área da Psicologia Organizacional vêm voltando seus estudos para temas como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A QVT como observa Fernandes (1996), pode ser considerada como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos. Com isso, pode-se perceber a QVT ligada com diversos setores da vida do trabalhador.

É importante ressaltar que o ser humano possui diversas necessidades. Antes, o homem era visto e tratado como uma máquina de trabalho que visava apenas o salário, e estava satisfeito por toda uma vida sem que as suas necessidades e expectativas fossem realizadas. De acordo com a pirâmide das necessidades de Maslow, Reges (2012) explica que existe uma escala, onde cada indivíduo reorganiza da sua forma esta escala, segundo o seu ponto de vista e necessidades. Porém, o que não pode é desconsiderar o fato de que cada indivíduo traz consigo sentimentos, expectativas de se realizar profissionalmente, e que se frustra quando não consegue atingir seus objetivos, como também quando não consegue realizar-se em sua profissão. Segundo os estudos realizados por Maslow e Herzberg, quando o indivíduo consegue evoluir nos níveis a serem satisfeitos de suas necessidades individuais, aumentam a sua autoestima, conseqüentemente os seus níveis de satisfação e motivação são elevados.

Conforme Codo e Vasques-Menezes (2000), é bem verdade é que as pessoas não querem somente trabalhar para satisfazer as necessidades de ordem material e objetiva, elas querem ver que seu esforço é valorizado e reconhecido. Esta dimensão objetiva da satisfação pode ser caracterizada pela remuneração, plano de carreira, boas condições de trabalho, etc.; Enquanto a dimensão imaterial ou subjetiva pode ser expressa pela significação do seu trabalho, reconhecimento e status dado à profissão. Essas dimensões são essenciais ao trabalhador, uma vez que elas em conjunto que irão gerar uma satisfação na vida do trabalhador.

Ainda segundo Reges (2012) a satisfação no ambiente profissional depende de inúmeras variáveis, e que o trabalhador pode estar satisfeito com algumas, entretanto, discordar de outras. Por isso, não se pode considerar que o indivíduo esteja totalmente satisfeito. Desta forma, podemos definir a satisfação como “uma necessidade parcialmente ou temporariamente saciada, diante de um desejo realizado e que leva a outras necessidades que precisam ser satisfeitas” (REGES, 2012, p. 146).

Os profissionais da educação sejam eles de escolas públicas e privadas podem ser movidos pelos mesmos estímulos, porém é necessário saber quais os pontos principais que ocasionam esta satisfação, comparar e analisar os fatores fundamentais de cada rede de ensino. Precariedade das condições de trabalho, salários baixos, elevados e contínuos níveis de estresses diários, além da falta de reconhecimento, são alguns desses fatores que

proporcionam a desmotivação pelo trabalho e ocasiona muitas vezes a desistência de sua profissão (CODÓ; VASQUES-MENEZES, 2000).

Assim, o objetivo deste estudo é: **analisar comparativamente os níveis de satisfação de docentes das redes pública e privada do Ensino Fundamental, localizadas no RN.** Para atender esse objetivo, este artigo está estruturado do seguinte forma, além desta introdução, a segunda parte trata da metodologia utilizada no estudo; a terceira parte trata do referencial teórico sobre a motivação como um aumento da satisfação, motivação e suas teorias e a satisfação no ambiente educacional, seguindo o pensamento de diversos autores; na quarta parte são apresentadas as análises e discussões, tendo como base o referencial teórico, nesta parte também será analisado os resultados apontados pelos questionários respondidos por docentes; por último, será apresentado as considerações finais deste trabalho.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A MOTIVAÇÃO COMO FONTE DE SATISFAÇÃO

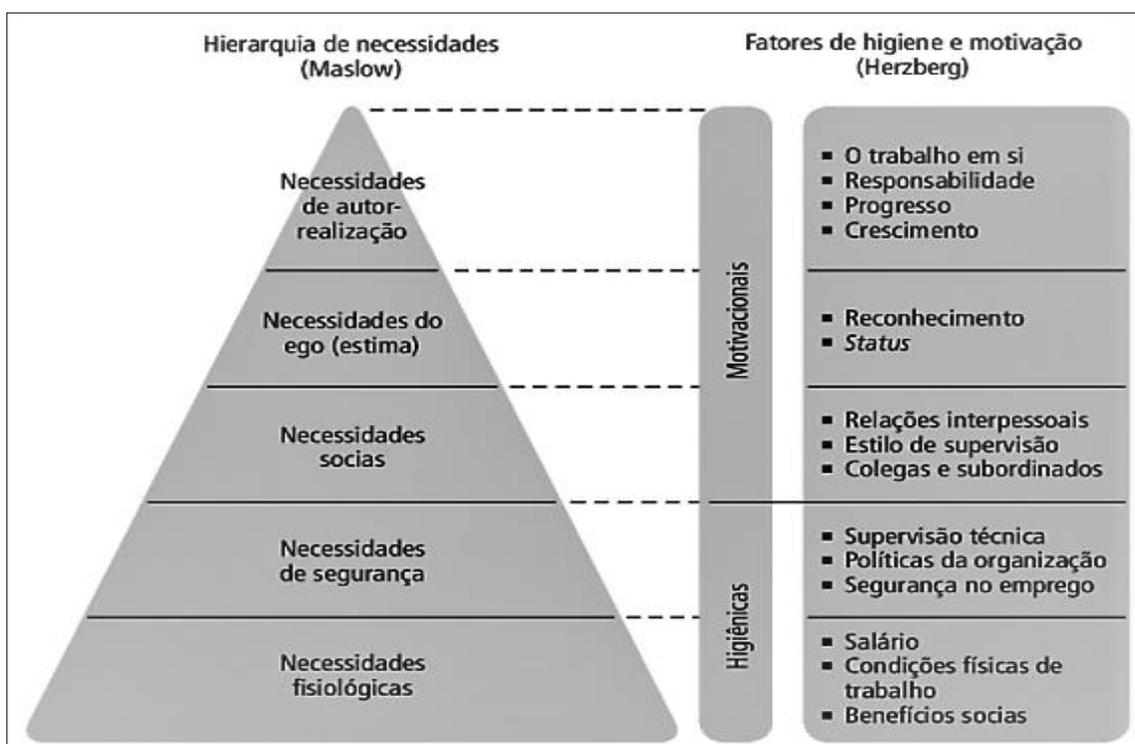
Os níveis de satisfação geralmente costumam variar de uma pessoa a outra. Para identificar o quão o profissional está satisfeito no seu ambiente de trabalho pode-se analisar alguns fatores, como: natureza e condições de trabalho, salários, oportunidades de promoção e benefícios, etc. Esses elementos podem ser vistos como determinantes na motivação do indivíduo. No entanto, fica o questionamento: satisfação e motivação são semelhantes? Do ponto de vista de Pasetto e Mesadri (2012, p. 110) os termos não são semelhantes, visto que: “satisfação refere-se a sentimentos, uma emoção que se tornou sentimento quando foi deslocada para um objeto: sendo assim, satisfação é a consequência e não a causa primária. Já a motivação é a causa primária o desejo ou a necessidade”. Ou seja, além de ser distinto, o primeiro é dependente do segundo.

Nesse sentido, tornou-se essencial o papel da motivação no trabalho. Colaboradores motivados desempenham melhor suas atividades individuais e/ou em grupos, com isso a motivação tornou-se o carro-chefe da atual realidade no mundo do trabalho. Para Gil (2009) “a motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa”. As empresas passam a valorizar mais as pessoas motivadas, pois se tornam mais comprometidas na realização de suas tarefas. Gil (2009, p. 201) afirma que “a motivação por sua vez, é a chave do comprometimento”. Dessa forma, existem algumas teorias que explicam como funciona a mente das pessoas com relação aos estímulos e a sua motivação, assim esse artigo abordará duas das principais teorias motivacionais, Teoria da Hierarquia das Necessidades e a Motivação Humana de Abraham Maslow, Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores de Herzberg, conforme Figura 1.

“A ‘Hierarquia das necessidades’ de Maslow é composta por cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização.” (MASLOW, 1971, apud RODRIGUES, 2014, p.40). Por primeiramente acreditar que essas necessidades estavam classificadas hierarquicamente, Maslow as representou em uma pirâmide, no entanto, ele admitiu que sua “hierarquia” na verdade é mais flexível do que foi sugerido (RODRIGUES, 2014). Cada escala da pirâmide exerce uma força motivacional sobre o indivíduo, onde ele deve ter primeiramente às suas necessidades fisiológicas satisfeitas para sentir a necessidade de satisfazer o nível acima e assim sucessivamente, até que ele satisfaça as suas maiores

necessidades que é a autorrealização. Desta forma, a não satisfação de alguma das necessidades são considerados fatores de desmotivação.

**Figura 1 – Comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg.**



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2016, p. 126).

Outra teoria importante que está relacionada à forma com que o indivíduo se motiva dentro do ambiente de trabalho é a Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores de Herzberg. Esta teoria se divide em dois grupos, os primeiros que são os dos fatores higiênicos englobando o salário, relacionamento com os colegas, condições no trabalho, segurança no emprego e entre outros fatores. Já o segundo grupo refere-se aos fatores de motivação que estão relacionados com a internalização que o indivíduo faz desses fatores, são eles a realização, o reconhecimento, o trabalho, as responsabilidades e as possibilidades de progressão.

Portanto, os fatores que geram a motivação, e conseqüentemente, a satisfação no trabalho segundo a teoria de Herzberg estão relacionados com os fatores intrínsecos interligados a realização da própria da tarefa, que geram reconhecimento no trabalho e a realização do indivíduo. Os fatores que podem afetar a construção da satisfação dizem respeito aos fatores extrínsecos com relação à realização da tarefa, como o salário, segurança no emprego e condições de trabalho. “São os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para obter motivação dos empregados. Quando esses fatores são bons apenas evitam a insatisfação” (REGES, 2012, p. 141).

Esta teoria permite que sejam identificadas os fatores motivacionais do próprio indivíduo e dos demais colaboradores de uma determinada organização para que possa ser criado um ambiente de trabalho que seja favorável e enriquecedor ao desempenho pessoal direcionado pelos fatores motivacionais detectados.

## 2.2 A SATISFAÇÃO NO ÂMBITO ESCOLAR

As organizações buscam profissionais competentes, motivados e que estejam satisfeitos com sua profissão, pois acreditam que é isso que irá trazer o sucesso que tanto almejam. No ambiente escolar, isso também não deixa de ser verdade. As escolas querem em sua equipe, profissionais qualificados, principalmente os professores, pois são eles os responsáveis pela formação de cidadãos. No entanto, para ter profissionais satisfeitos e motivados alguns requisitos devem ser preenchidos, um desses requisitos é o reconhecimento do seu trabalho, é o que afirma Codo e Vasques-Menezes (2000, p. 16):

O fato é que as pessoas querem ser reconhecidas, querem ver seu esforço valorizado. A retribuição para o trabalho realizado tem uma dimensão subjetiva expressa através de reconhecimento, status, e uma dimensão objetiva expressa através de dinheiro, currículo; ambas estas dimensões fundamentais para o trabalhador. Inclusive, do ponto de vista emocional, tocando na auto-estima, no sentimento de realização profissional e na satisfação do trabalhador.

Apesar desses aspectos, cada indivíduo reage de forma diferente aos estímulos oferecidos para a satisfação de suas necessidades e a promoção de sua motivação, já que de acordo com Vergara (2000, p. 42, apud REGES, 2012, p.137), “a motivação é intrínseca. Ninguém motiva ninguém. O indivíduo é quem se motiva, ou não. Tudo que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar a motivação [...]”.

Para Codo e Vasques-Menezes (2000) os educadores se identificam com as suas tarefas e com os valores repassados pelas instituições de ensino, defendem a instituição apesar de sua rotina de trabalho ser cansativa e ter condições de trabalho desfavoráveis, se compromete de tal forma que ficam satisfeitos com o seu trabalho apesar de enfrentar dificuldades. “A satisfação que o trabalho proporciona, associada ao sentimento de que seu trabalho tem um produto e à realização pessoal através do trabalho é que estão mantendo esta atitude de comprometimento do professor com a organização da qual faz parte” (CODO; VASQUES-MENEZES, 2000, p. 22). Portanto, a motivação é importante para o ser humano na sua realização pessoal e profissional, e “em educação, principalmente, a motivação é componente essencial. Assim, espera-se do colaborador-educador uma sensível motivação, e até mesmo paixão, pela causa da educação assumida junto à comunidade acadêmica” (JULIATTO, 2007, p. 148).

De outro modo, o desempenho quando insatisfatório pode ocorrer por diversos aspectos: trabalho mal feito, insubordinação, desrespeito, entre outros. E estes ficam evidenciados através de constantes reclamações, treinamento da equipe, necessidade de refazer a tarefa e/ou avaliações negativas (JULIATTO, 2007). Assim, quando detectado a insatisfação no ambiente laboral, é necessário que logo sejam tomadas medidas a fim de evitar que isso seja disseminado entre os demais colaboradores, visto que a motivação é indispensável para o alcance da satisfação profissional, principalmente no que diz respeito aos serviços educacionais.

Levando em consideração esses estudos sobre a satisfação do indivíduo, é perceptível que ela possui papel fundamental no mundo do trabalho, principalmente quando a área de atuação deste indivíduo está relacionada à educação, pois, além dos desafios diários enfrentados por estes, cada qual possui percepção e interpretação diferente sobre o que lhe motiva, podendo assim, existir perspectivas diferentes para cada nível de ensino, benefícios

oferecidos, condições de trabalho favoráveis ou não, entre outros aspectos que influenciam na satisfação do profissional da educação.

### 3. METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de um caso exploratório e descritivo, pois, a pesquisa descritiva “objetiva conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la” (ZENONE, 2007, p. 83). Quanto à aplicação e interpretação, possui a sua abordagem qualitativa para uma devida análise dos itens avaliados. A pesquisa qualitativa segundo Bogdan e Biklen (2003) envolve cinco características básicas que configuram esse tipo de estudo: ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o processo, preocupação com o significado e processo de análise indutivo. De acordo com Richardson (1999), os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexibilidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.

A satisfação face ao trabalho foi avaliada por meio do questionário *Job Satisfaction Survey* (JSS - Pesquisa de Satisfação no Trabalho). O JSS, desenvolvido por Spector, é um instrumento que tem por objetivo medir a satisfação nos serviços sociais, área que até então não era satisfeita por instrumentos do gênero (HONORATO, 2015). Para o uso da coleta de dados, foram utilizados questionários impressos com questões do JSS, como também questões referentes ao perfil dos respondentes, onde estes foram entregues pessoalmente ao grupo de professores entrevistados. Para Severino (2007, p. 125) o questionário é o “conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo.”

O questionário JSS possui 36 questões, e está dividido em nove dimensões positivas e negativas, com quatro questões em cada dimensão - remuneração (1, 10, 19, 28); promoção (2, 11, 20, 33); supervisão (3, 12, 21, 30); benefícios (4, 13, 22, 29); reconhecimento (5, 14, 23, 32); condições de trabalho (6, 15, 24, 31); colegas de trabalho (7, 16, 25, 34); natureza do trabalho (8, 17, 27, 35); e comunicação (9, 18, 26, 36) - e que têm por objetivo mensurar a satisfação no trabalho em cada dimensão (PEREIRA, 2005). Cada questão é avaliada pela Escala Likert de seis pontos, onde, 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo moderadamente; 3 = Discordo ligeiramente; 4 = Concordo ligeiramente; 5 = Concordo moderadamente; 6 = Concordo totalmente.

Nas dimensões com os itens positivos, a pontuação é a própria resposta dada pelo o entrevistado. No entanto, devido ao fato de que “algumas questões serem formuladas de forma negativa foi utilizado o *reverse score*, foram efetuadas a subtração de 7 ao valor atribuído pelo respondente (Ex. valor = 7 - valor atribuído), obtendo a seguinte equivalência: 1=6; 2=5; 3=4; 4=3, 5=2; e, 6=1” (PEREZ; MARQUES, 2014). Para a análise do JSS, ao concordar com os itens positivos e discordar com os itens negativos, o participante está satisfeito. Ao passo que, quando discorda com os itens positivos, mas concorda com os itens negativos, este participante estaria insatisfeito (HONORATO, 2015).

Conforme Souza (2014), os dados do JSS podem ser interpretados pelas dimensões de forma individual ou por todas as dimensões de forma geral, estes também ainda são interpretados pela soma dos itens ou por meio de uma média. Esse estudo utilizou-se como meio de interpretação a soma dos itens. Para a análise do instrumento total, quando o score

total for de 36 a 108 indicam insatisfação, de 144 a 216 significa satisfação e de 109 a 143, não indicam satisfação nem insatisfação, são ambivalentes/indefinidos. E para a análise das dimensões de forma individual, quando o total for de 4 a 12 pontos significa insatisfação, de 13 a 15 pontos estão classificadas como ambivalência/indefinidos e a pontuação de 16 a 24 pontos significa satisfação.

A pesquisa possui uma amostra não probabilística devido a abordagem de um pequeno grupo de indivíduos escolhidos pelos pesquisadores por serem representativos de uma população particular. A exploração tem o intuito de identificar o nível de satisfação em um grau comparativo entre os professores de escolas públicas e privadas, e suas consequências para a organização, desta forma, foram abordados no período de 24 de outubro à 04 de novembro de 2016, 24 entrevistados, sendo eles divididos em 12 professores do ensino fundamental de cada rede de ensino. Vale ressaltar que somente foram entrevistados os professores de ensino fundamental dos anos iniciais, pois estes eram o foco do estudo.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A apresentação dos resultados, a seguir, está estruturada da seguinte forma: a) Análise do perfil dos entrevistados; b) Análise da satisfação profissional. Em cada um dos itens avaliados, foi levado em consideração as redes pública e privada de ensino fundamental.

##### **4.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS ENTREVISTADOS**

Como forma de caracterizar o perfil dos respondentes, foram feitas perguntas de cunho pessoal e profissional. Ao todo, foram entrevistados 24 professores de Ensino Fundamental, sendo 12 profissionais de cada rede de ensino. Do total de entrevistados, a maioria é do sexo feminino (71%), quanto ao horário de trabalho prevaleceu o horário matutino (79%) para ambas redes, se exercia a mesma função em outra instituição a maior parte do total de entrevistados (83%) afirmaram que não possuem outro vínculo, e coincidentemente, os profissionais de ambas as redes possuem o mesmo tempo de atuação no exercício da função (67%), em média 5 anos. Foi perguntado sobre a escolaridade dos entrevistados, os professores da rede pública possuem em sua maioria pós-graduação (83%), já os profissionais da rede privada a maioria (50%) possuem somente o curso superior, e para alguns destes o curso superior ainda está incompleto ou em andamento (33%). Em relação à faixa etária e salário, os resultados destas questões podemos verificar na Tabela 1.

**Tabela 1: Síntese do perfil dos entrevistados**

Faixa etária	%		Salário (R\$)	%	
	Rede Pública	Rede Privada		Rede Pública	Rede Privada
menos de 25 anos	0%	25%	até R\$ 800,00	0%	8%
entre 25 e 29 anos	0%	42%	entre R\$ 881,00 e R\$ 1.000,00	0%	0%
entre 30 e 34 anos	58%	17%	entre R\$ 1.001,00 e R\$ 1.500,00	0%	58%
entre 35 e 39 anos	17%	8%	entre R\$ 1.501,00 e R\$ 2.000,00	0%	0%
entre 40 a 44 anos	8%	8%	entre R\$ 2.001,00 e R\$ 2.500,00	42%	25%
entre 45 e 49 anos	8%	8%	entre R\$ 2.501,00 e R\$ 3.000,00	33%	0%
entre 45 e 49 anos	17%	0%	entre R\$ 3.001,00 e R\$ 3.500,00	25%	8%
entre 45 e 49 anos	17%	0%	entre R\$ 3.501,00 e R\$ 4.000,00	0%	0%
acima de 50 anos	0%	0%	acima de R\$ 4.000,00	0%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Constatou-se que a faixa etária dos entrevistados da rede pública de ensino consiste em sua maioria (58%) em professores entre 30 e 34 anos, enquanto que na rede privada essa faixa etária está entre 25 e 29 anos (42%). Quanto ao salário verificou-se que os profissionais da rede pública possui faixa salarial entre R\$ 2.001,00 e R\$ 2.500,00 (42%), seguido dos salários entre R\$ 2.501,00 e R\$ 3.000,00 (33%) e R\$ 3.001,00 e R\$ 3.500,00 (25%), essa diferença nos vencimentos é justificado pela progressão de carreira, que ocorre “mediante a elevação do servidor de um nível para outro subsequente ao que se encontra na carreira, em decorrência da aquisição de titulação”. (RIO GRANDE DO NORTE, 2006). Enquanto na rede privada, o valor dos vencimentos para a maior parte dos profissionais é bem abaixo do que é pago pela rede pública, e sua variação é entre R\$ 1.001,00 e R\$ 1.500,00 (58%) e R\$ 2.001,00 e R\$ 2.500,00 (25%).

De acordo com os dados apresentados, percebeu-se que maioria dos respondentes da rede pública estão entre 30 e 49 anos, enquanto na rede privada o quadro de professores consiste entre menores de 25 até 44 anos. Ou seja, na rede privada a contratação de professores mais jovens foi mais perceptível, enquanto na rede pública professores com mais de trinta anos são os mais frequentes.

#### 4.2 ANÁLISE DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Tendo como base os dados coletados a partir do questionário JSS, que apresenta algumas dimensões para a análise da satisfação no trabalho de professores da rede pública e privada, dentre elas se encontram; remuneração, promoção, supervisão, condições de trabalho e entre outras. Esses dados foram analisados em cada dimensão, levando em consideração a maioria das respostas dos professores de cada rede e seu respectivo *status*, como ilustrados nas Tabelas 02 e 03.

**Tabela 2: Nível de satisfação dos professores por dimensão - Rede Pública**

<b>Dimensão</b>	<b>%</b>	<b>Status</b>
Remuneração	75%	Insatisfação
Promoção	83%	Insatisfação
Supervisão	100%	Satisfação
Benefícios	67%	Insatisfação
Reconhecimento	50%	Insatisfação
Condições de Trabalho	75%	Insatisfação
Colegas de Trabalho	100%	Satisfação
Natureza do Trabalho	92%	Satisfação
Comunicação	83%	Satisfação

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A Tabela 2 mostra o nível de satisfação e insatisfação dos professores da rede pública de ensino conforme os fatores intrínsecos e extrínsecos detectados na pesquisa, constando assim o nível de satisfação quanto a sua remuneração (75%), promoção (83%), benefícios (67%) reconhecimento (50%) e condições de trabalho (75%). Quanto aos aspectos geradores de satisfação foram: supervisão (100%), colegas de trabalho (92%), natureza do trabalho (92%) e comunicação (83%). Portanto, das nove dimensões analisadas na rede pública apenas quatro mostrou ser fonte de satisfação, enquanto cinco dimensões foram consideradas geradoras de insatisfação. Resultando assim, um nível maior de insatisfação dos profissionais, estando satisfeitos em algumas dimensões, ou seja, eles encontram-se mais desmotivados a exercerem sua função como profissional de educação, o que afeta diretamente o desempenho dos mesmos.

**Tabela 3: Nível de satisfação dos professores por dimensão - Rede Privada**

<b>Dimensão</b>	<b>%</b>	<b>Status</b>
Remuneração	58%	Satisfação
Promoção	50%	Insatisfação
Supervisão	92%	Satisfação
Benefícios	42%	Insatisfação
Reconhecimento	42%	Insatisfação
Condições de Trabalho	67%	Insatisfação
Colegas de Trabalho	75%	Satisfação
Natureza do Trabalho	92%	Satisfação
Comunicação	42%	Satisfação

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Para a rede privada de ensino foram utilizados as mesmas dimensões de avaliação e análise, como forma de se obter resultados que possam ser utilizados para se fazer uma relação entre as duas redes. Os professores da rede privada apresentou-se insatisfeitos quanto aos aspectos: promoção (50%), benefícios (42%), reconhecimentos (42%) e as condições de trabalho (67%). A análise voltada para as dimensões geradoras de satisfação foram remuneração (58%), supervisão (92%), colegas de trabalho (75%), natureza do trabalho (92%), e comunicação (42%). Portanto, para as nove dimensões analisadas quatro foram geradoras de insatisfação e cinco de satisfação. Demonstrando que a satisfação dos profissionais sobressaem, apesar da presença de alguns pontos de insatisfação.

Assim, percebe-se que os níveis de satisfação e insatisfação entre ambas redes são muito parecidos, e que apesar de também ter sido feito a análise do nível de ambivalência (que não indicam satisfação e nem insatisfação), não foi observado nenhum resultado com esse *status*. A dimensão remuneração foi a única que apontou diferença de *status*, pois os professores da rede pública sentem insatisfeitos com os vencimentos recebidos, enquanto que os docentes da rede privada se encontram satisfeitos, mesmo recebendo salários menores que os primeiros. “Se a relação com os estudantes é apontada como uma das razões de maior satisfação, a falta de apoio, a baixa remuneração, o pouco reconhecimento social e o excessivo trabalho administrativo têm sido referidos como fontes de insatisfação”. (PERKING, 1991; CLARKE; KEATING, 1995, apud ALVES; AZEVEDO; GONÇALVES, 2014).

A Tabela 4 mostra os dados referentes ao nível de satisfação dos professores da rede pública de ensino, representados por meio do número de professores e seus respectivos percentuais, sendo no total de 12 respondentes para essa rede.

**Tabela 4: Nível de satisfação total dos professores - Rede Pública**

Nível de Satisfação	Número de Professores	%
Satisfação	3	25%
Insatisfação	1	8%
Ambivalência	8	67%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Avaliando o nível de satisfação dos professores da rede pública podemos destacar que no total de 12 professores, a maioria (67%) ou 8 docentes apresentaram ambivalência para o nível de satisfação. Dos respondentes, apenas 3 declararam-se satisfeitos (25%), e do total apenas 1 (8%) declarou-se insatisfeito. Desta forma pode se averiguar que a grande parte dos professores envolvidos na pesquisa possuem seus fatores motivacionais em determinada incerteza, podendo facilmente entrar no nível de satisfação ou insatisfação de acordo com os fatores a influenciá-los. Em menores níveis de satisfação se encontram os profissionais que necessitam de maiores fatores motivacionais tanto intrínsecos como extrínsecos para se enquadrarem em um estado de ambivalência ou de satisfação profissional.

A Tabela 5 a seguir demonstra os dados dos níveis de satisfação dos professores da rede privada de ensino, também são 12 respondentes, para cada nível de satisfação existe o número de professores e seus respectivos percentuais.

**Tabela 5: Nível de satisfação total dos professores - Rede Privada**

Nível de Satisfação	Número de Professores	%
Satisfação	8	68%
Insatisfação	2	16%
Ambivalência	2	16%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Nesta Tabela 5 mostra que no total de 12 professores, 8 (68%) apresentaram satisfação quanto ao nível de satisfação, enquanto que, 8 professores (16%) afirmaram estarem em estado de ambivalência e insatisfação, cada. Resultando em um nível de satisfação dos profissionais bem superior aos níveis de insatisfação e ambivalência. Assim pode se analisar que a maioria dos professores contidos na pesquisa possuem seus fatores motivacionais bem traçados conforme as dimensões propostas, demonstrando que uma grande porcentagem se encontram em um nível de satisfação, um pequena parcela insatisfeita e outros indecisos em seus fatores motivacionais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se trata de Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se que cada um profissional a sente de uma forma diferente, pois isso vai depender dos fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos. Nesse sentido, a motivação, e conseqüentemente, a satisfação profissional pode ser vista como uma forma de se ter a qualidade de vida no ambiente de trabalho. A satisfação na vida profissional está ligada diretamente ao bem estar do indivíduo em relação a suas atividades desempenhadas rotineiramente, quando o indivíduo está insatisfeito com algum aspecto de sua vida profissional, ele pode sentir-se desmotivado e o seu rendimento no trabalho e a sua qualidade de vida pode ser afetada. Devido a isso há uma preocupação quanto a satisfação dos professores, principalmente quando estes são do ensino fundamental, pois desempenham uma tarefa difícil que é transmitir os conhecimentos e valores às crianças de toda uma sociedade.

Existem muitos estudos relacionados à satisfação dos profissionais da educação, porém o objetivo desta pesquisa não foi somente avaliar os fatores geradores de satisfação, mas sim em realizar um comparativo de como para cada rede são percebidos os mesmos fatores. A pesquisa alcançou seu objetivo quando foram realizadas as devidas análises e avaliações propostas, e com alguns os resultados já esperados; como no caso da rede pública que geralmente oferece um serviço deficitário.

Os resultados obtidos com a caracterização do perfil pessoal dos respondentes dessa pesquisa, demonstram que em ambas as redes de ensino possuem a prevalência do sexo feminino no desempenho do cargo de professor. Analisou-se que a rede pública de ensino é composta por profissionais com a faixa etária entre 30 e 34 anos, porém na rede privada esta faixa etária é reduzida para profissionais entre 25 e 29 anos.

A satisfação medida quanto a remuneração verificou-se que há uma grande diferença entre os profissionais da rede pública e privada. A maior parcela dos profissionais da rede pública possuem médias salariais entre R\$ 2.001,00 e R\$ 2.500,00, já os profissionais da rede privada a maior parte tem média salarial entre R\$ 1.001,00 e R\$ 1.500,00. Apesar desta diferença de remuneração os professores da rede pública encontram-se insatisfeitos, diferentemente dos professores da rede privada que estão satisfeitos. Percebeu-se que os fatores que geram a satisfação e a insatisfação foram os mesmos para ambas as redes de ensino, excetuando-se o fator salarial que para a rede pública foi motivo de insatisfação e para a rede privada foi gerador de satisfação. Diante dessa análise percebeu-se também que a satisfação com relação aos colegas de trabalho possui mais intensidade na rede pública com percentual de (100%), enquanto para o mesmo parâmetro na rede privada esse percentual reduz para (75%) de satisfação.

Avaliando o nível de satisfação dos professores da rede pública com uma amostra de 12 professores, 8 apresentaram ambivalência para o nível de satisfação, apenas 3 declararam-se satisfeitos e do total constando apenas 1 insatisfeito. A avaliação dos níveis de satisfação dos professores da rede privada de ensino obteve-se também um total 12 entrevistados, sendo que 8 apresentaram satisfação, e outros 4 dos professores assumiram estarem ambivalentes ou insatisfeitos.

Portanto, o propósito deste estudo foi mais além do objetivo a que ele se propôs, pois foi visualizado que algumas idealizações criadas a partir da visão de que professores concursados da rede pública tem mais vantagens sobre os que são apenas celetistas que vivem sob insegurança da não-estabilidade, entretanto, estão mais insatisfeitos que os docentes de escolas particulares. Faz pensar também sobre quais profissionais estão mais satisfeitos com o desempenho de seu trabalho; qual rede de ensino proporciona uma maior satisfação e melhor qualidade de vida. Comparativos estes que desempenham um importante papel para aqueles que desejam ingressar na profissão de professores de nível fundamental.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Mariana Gaio; AZEVEDO, Nair Rios; GONÇALVES, Teresa N. R. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Educação e pesquisa**, São Paulo, v. 40, n. 2, p.365-382, abr./jun. 2014. Trimestral. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ep/article/view/86251/88906>>. Acesso em: 09 nov. 2016.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. 12.ed. Porto: Porto, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 8. ed. Barueri: Manole, 2016. (Série recursos humanos).

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. **Burnout**: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. 2000. Disponível em: <[http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF\(Educao\)/Burnout\\_Cartilha\\_CNTE\\_e\\_CUT.pdf](http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF(Educao)/Burnout_Cartilha_CNTE_e_CUT.pdf)>. Acesso em: 07 ago. 2016.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho** - Como Medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2009.

HONORATO, Antonio Edson Oliveira. **Stress ocupacional e satisfação no trabalho**: Um estudo com atendentes de telemarketing. 2015. 93 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2015.

JULIATTO, Clemente Ivo. **Parceiros educadores**: Estudantes, professores, colaboradores e dirigentes. Curitiba: Champagnat, 2007. 206 p.

PASETTO, Neusa Vítola; MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: Intersaberes, 2012.

PEREIRA, Jorge Parreira Esteves. **A satisfação no trabalho**: uma aplicação ao sector hoteleiro da Ilha de São Miguel. 2005. 167 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, 2005. Disponível em:  
<<https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/506/1/DissertMestradoJorgeParreiraEstevesPereira.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

PEREZ, Olívia Cristina; MARQUES, Jéssica Meireles. Fatores que influenciam a satisfação dos colaboradores em diferentes setores de uma empresa. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 11, 2014, Online. **Anais....** Online: Convibra, 2014. p. 1 - 8. Disponível em:  
<[http://www.convibra.com.br/upload/paper/2014/34/2014\\_34\\_10042.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/2014/34/2014_34_10042.pdf)>. Acesso em: 09 nov. 2016.

REGES, João Flávio Maia. O nível de satisfação na previdência social. In: LEY, Luciano Gonzaga van Der (Org.). **Gestão de pessoas**: facetas estratégicas. Fortaleza: Edições Ufc: Imprensa Universitária, 2012. Cap. 6. p. 133-160.

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

RIO GRANDE DO NORTE. **Lei Complementar n. 322/2006**: Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual referente à educação básica e a educação profissional. Diário Oficial do Estado, Natal, 12 jan. 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, Ana Cláudia de. **Adaptação cultural e avaliação das propriedades psicométricas do Job Satisfaction Survey para o contexto brasileiro**. 2014. 154 f. Tese (Doutorado) - Curso de Enfermagem, Universidade Estadual de Campinas Faculdade de Enfermagem, Campinas, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Downloads/SouzaAnaClaudiade\_D.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2016.

ZENONE, Luiz Claudio. **Marketing Estratégico e Competitividade empresarial**: formulando estratégias mercadológicas para organizações de alto desempenho. São Paulo: Novatec, 2007. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=L9hKPqp0qwEC&pg=PA3&hl=pt-BR&source=gbs\_selected\_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 23 nov. 2017.