

SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: um estudo na UNILAB

Francisco Wellington de Castro Silva

Luís Miguel Dias Caetano

RESUMO

Na atual configuração da sociedade, o trabalho pode ser considerado como um aspecto que interfere significativamente na qualidade de vida. Assim, o objetivo deste estudo foi analisar a relação das condições de trabalho com a satisfação e motivação de docentes do ensino superior. Foi realizado um estudo de caso na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB e teve como foco a percepção de docentes alocados em dois institutos. Participaram 25 docentes através de respostas a um questionário. Os resultados indicaram que em relação ao ambiente de trabalho, 68% se mostram satisfeito e apenas 8% insatisfeito. Já 52% se mostram pouco satisfeito com o modo como a instituição lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais. Em relação ao horário de trabalho, 48% se dizem satisfeito, enquanto 32% se dizem muito satisfeito. Apenas 40% se mostram motivados com as condições de trabalho. Os principais fatores de satisfação identificados foram o ambiente de trabalho na organização, a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais, a equidade no tratamento dos colaboradores na instituição e as oportunidades oferecidas para avançar na carreira, a política de gestão de recursos humanos existente na instituição e as oportunidades criadas pela instituição para progredir na carreira. Os principais fatores de motivação foram o desenvolvimento de trabalhos em equipe e aceitar novos desafios.

Palavras-chave: Satisfação profissional. Professor. Desenvolvimento carreira. Condições de trabalho

ABSTRACT

In the current configuration of society, work can be considered as an aspect that significantly interferes with the quality of life. Thus, the objective of this study was to analyze the relationship between working conditions and the satisfaction and motivation of higher education teachers. A case study was carried out at the University of International Integration of Afro-Brazilian Lusophony - UNILAB and focused on the perception of professors allocated to two institutes. A total of 25 teachers responded to questionnaire. The results indicated that in relation to the work environment, 68% were satisfied and only 8% were dissatisfied. 52% are less satisfied with the way the institution deals with conflicts, complaints or personal problems. Regarding working hours, 48% say they are satisfied, while 32% say they are very satisfied. Only 40% are motivated by working conditions. The main satisfaction factors identified were the work environment in the organization, equal opportunities for the development of new professional skills, fair treatment of employees in the institution and the opportunities offered to advance their career, the human resources management policy existing at the institution and the opportunities created by the institution for career advancement. The main motivating factors were developing teamwork and accepting new challenges.

Key words: Motivation; Teacher; Career development; Working conditions

INTRODUÇÃO

Na atual configuração da sociedade, o trabalho pode ser considerado como um aspecto que interfere significativamente na qualidade de vida. Pois, as demandas de tarefas a serem cumpridas, as exigências solicitadas e o tempo a ele destinado têm causado impactos expressivos no cotidiano dos indivíduos e no desempenho das suas funções. Assim, o ambiente e as condições de trabalhos somados ao estilo de vida individual resultam na percepção do bem-estar geral do indivíduo (Nahas et al., 2009).

De acordo com Machado et al. (2011) a docência se caracteriza como uma das profissões mais antigas e, por muito tempo, uma das mais conceituadas da sociedade, quando o professor era entendido como o alicerce da escola e possuía papel importante na realização dos objetivos das instituições educativas (BARROS; PISCIOTTA, 2012). Desta forma, os professores necessitam se atualizar constantemente, a compreender a diversidade dos estudantes e a diversificar as estratégias de ensino, para que assim conquistem maiores oportunidades para cumprir seu papel no processo ensino e aprendizagem (ARAÚJO; MIRANDA; PEREIRA, 2017).

Para Araújo et al. (2017), considerar que a satisfação no trabalho interfere no desempenho do indivíduo em sua atividade ocupacional, entende-se que maiores níveis de satisfação no trabalho, apresentados pelos docentes, podem resultar em melhores resultados escolares, obtidos pelos estudantes, aspecto fundamental no contexto da docência, uma vez que o desempenho dos professores tem impacto direto na aprendizagem e no sucesso dos estudantes. Todavia, a docência parece paulatinamente perder sua referência no âmbito social, desencadeando certa desvalorização desta profissão e desestimulando os docentes no exercício do magistério (BARROS; PISCIOTTA, 2012).

A satisfação docente tem sido um tema em discussão, entretanto, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior têm sido desconsiderados nestes debates. É crescente o número de professores da educação básica que estão cada vez menos satisfeitos com o seu trabalho. Pesquisar a satisfação profissional dos docentes é importante, pois as condições de trabalho são essenciais para manter bons professores na profissão. Assim, o objeto deste estudo foi analisar a satisfação e motivação de professores do ensino superior.

Esta pesquisa se mostra relevante, uma vez que sua leitura propicia conhecimento das condições de vida, mensurando e avaliando a qualidade de vida e a satisfação de viver (bem-estar pessoal), preparando caminhos que direcionam aos cuidados voltados para as necessidades, desejos e anseios dos professores, as quais surgem na dinamicidade das relações interpessoais, intrapessoais e transpessoais, agregando novas demandas de atenção.

REFERENCIAL TEÓRICO

Ao pesquisar a satisfação no trabalho em âmbito da Administração Pública é importante considerar suas peculiaridades relativas à gestão de pessoas, bem como a carência de servidores especializados, a alta rotatividade, a falta de política de retenção de pessoal, os cortes orçamentários, os atrasos no recebimento de recursos, a utilização de critérios políticos na escolha das chefias e a rotina (DIFINI, 2002).

Embora englobe aspectos subjetivos, que são dependentes da percepção individual, a satisfação no trabalho pode ser compreendida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao contexto de atuação profissional (MORETE, 2003).

Para explicar a satisfação no trabalho e medir o nível de satisfação dos funcionários, podem-se levar em consideração duas abordagens. A primeira considera a satisfação como um todo, apresentando um único identificador da satisfação. A segunda é a abordagem em facetas ou aspectos que conseguem realizar uma avaliação completa sobre a satisfação no trabalho, porque leva em consideração o fato das pessoas apresentarem diferentes graus de satisfação com os diversos aspectos relacionados ao trabalho. Como exemplo, o autor cita que uma pessoa pode estar insatisfeita exclusivamente com as condições de trabalho, enquanto o outro pode estar insatisfeito com a remuneração e oportunidades de crescimento (SPECTOR, 2006).

Para Martins; Santos (2006) a satisfação no trabalho é um fator de grande relevância por se tratar de um aspecto que tem grande impacto na produtividade organizacional. Maestro Filho (2004) partilha da mesma ideia de que os autores anteriores e realça a extrema importância da satisfação no trabalho, uma vez que compete ao empregador proporcionar ao trabalhador um ambiente adequado que permita que o colaborador realize todas as suas atividades com as melhores condições possíveis de modo a que os objetivos organizacionais sejam alcançados.

No contexto do ensino superior, a prática docente tem se apresentado complexa e desafiadora. Além do domínio de um conhecimento específico, compreende as estratégias empregadas pelo professor para desenvolver os conteúdos, com o desafio de chamar a atenção dos alunos e os levar à participação efetiva em sala de aula, engloba também as tentativas de articulação entre aquilo que está sendo ensinada com as possíveis situações problemáticas do contexto profissional, a avaliação do trabalho desenvolvido, dentre uma variedade de outras questões (TEIXEIRA, 2018).

Em outubro de 2008, criou-se a Comissão de Implantação da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab) que, ao longo de dois anos, desenvolveu uma série de atividades relacionadas ao planejamento institucional, a organização da estrutura acadêmica e curricular e a administração de pessoal, patrimônio, orçamento e finanças (UNILAB, 2023).

De acordo com sua Lei de Criação (LEI Nº 12.289, DE 20 DE JULHO DE 2010), a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira tem como missão institucional específica formar recursos humanos para contribuir com a integração entre o Brasil e os demais países membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), especialmente os países africanos, bem como promover o desenvolvimento regional e o intercâmbio cultural, científico e educacional.

Atualmente a UNILAB possui 391 docentes em exercício, 357 destes são de nacionalidade brasileira e 13 estrangeiro (UNILAB, 2023). De acordo com Ribeiro (2018), o setor de educação é uma das áreas que mais contrata trabalhadores. O corpo docente é essencial para que as instituições de ensino tenham um bom andamento e o seu desempenho como professores e pesquisadores pode determinar o sucesso dos alunos, influenciando na aprendizagem dos mesmos (ALTBACH, 2003; ENDERS, 1999; TEICHLER, 2009 apud MACHADO et al., 2011).

Para Siqueira et al. (2008), estudos realizados demonstraram que características pessoais dos indivíduos no ambiente de trabalho pouco contribuem para explicar variações em níveis de satisfação. Internacionalmente, uma conhecida escala de satisfação no trabalho é o Questionário de Satisfação de Minnesota (QSM), desenvolvido por Weiss; Dawis; England; Loftquist (1966). O QSM possui duas versões, uma de 100 itens e uma versão reduzida de 20 itens. Em ambas, o questionário é composto por perguntas sobre 20 facetas da satisfação no trabalho, que seriam: atividade; independência; variedade; status social; supervisão; valores morais; segurança; serviço social; autoridade; utilização de 29 habilidades; políticas e práticas

da organização; compensações; avanço; responsabilidade; criatividade; condições de trabalho; companheiros de trabalho; reconhecimento e realização.

Uma das escalas utilizadas a nível nacional é a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (SIQUEIRA et al. 2008). A EST é composta de uma visão multidimensional de satisfação no trabalho que utiliza as cinco dimensões teóricas do conceito satisfação, e em cada dimensão, questiona sobre cinco itens, com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do funcionário.

Os conceitos de satisfação e motivação são muitas vezes confundidos. A motivação está relacionada com o comportamento direcionado para uma meta, é a “intensidade de desejo de uma pessoa para engajar em uma atividade”, podendo ser intrínseca e extrínseca (MOREIRA, 2010, p. 3).

A motivação aparece a tensão gerada por uma necessidade e a satisfação manifesta a sensação de atendimento da necessidade (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Para Machado et al. (2012), a motivação consegue interferir na satisfação profissional, sendo importante para o bem estar do trabalhador e das organizações.

A motivação não tem um significado único, mas depende de como cada autor a aborda e da teoria que utiliza, por exemplo, Chiavenato (2004) salienta que motivação é um processo psicológico básico, junto com as percepções, atitude, personalidade, aprendizagem, sendo um importante processo da compreensão humana. Já Zanelli; Borges; Bastos (2004) definem motivação como um processo objetivo básico de complexidade relativa, que está associada a fatores como satisfação, desejo, recompensas extrínsecas e intrínsecas, comprometimento, entre outros.

A motivação muitas vezes mostra-se pela satisfação que o indivíduo tem em sua realização profissional, sendo um sentimento em relação ao trabalho, o quanto gosta de realizá-lo, o quanto se sente valorizado e recompensando por sua profissão (BARREIROS. 2008).

A satisfação docente tem sido um tema em discussão, contudo, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior têm sido desconsiderados nestes debates (POCINHO; FRAGOEIRO, 2012). No Brasil, a educação superior é ministrada em instituições de ensino superior pública ou privada, com diferentes níveis de abrangência ou especialização, sendo abertas a alunos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e aprovados no processo seletivo. As instituições de ensino superior (IES) públicas são subdivididas em universidades, faculdades e institutos tecnológicos, já as IES privadas subdividem-se em particulares, confessionais, filantrópicas, comunitárias,

faculdades isoladas e centros universitários. As instituições de ensino superior são vinculadas ao sistema federal de ensino ou aos sistemas estaduais e municipais (NEVES, 2002; ROTH et al, 2013).

Em uma pesquisa realizada por Ferreira; Machado; Cipes (2012) sobre satisfação e a motivação no trabalho dos docentes do ensino superior de Portugal, foi verificado que o nível de satisfação nos trabalhos dos docentes não é elevado (6,3 numa escala de 0 a 10), que os docentes do ensino privado possuem maior satisfação do que os das instituições públicas e que não há diferenças estatísticas significativas entre homens e mulheres docentes no que diz respeito a sua satisfação no trabalho.

Marqueze; Moreno (2009) ao realizarem uma pesquisa com 154 docentes do ensino superior do Brasil para verificar a correlação entre satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho de docentes universitários. Constataram que 55,1% dos docentes apresentam satisfação no trabalho, 41,5% satisfação intermediária e 3,4% insatisfação

METODOLOGIA

Foi realizado um estudo de caso na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB e teve como foco a percepção de docentes alocados em dois institutos, sobre as relações das condições de trabalho na satisfação profissional e níveis de motivação. A pesquisa é classificada como quantitativa, devido à aplicação e tabulação de questionários que possibilitaram transformar em números as informações coletadas e a “facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos” (OLIVEIRA, 1998, p. 117).

A investigação foi realizada mediante um estudo de caso sobre a satisfação e motivação profissional de docentes do ensino superior, através de questionário elaborado pelo autor, este foi dividido em duas etapas, com perguntas objetivas. Na primeira, sobre dados pessoais e funcionais, com perguntas envolvendo nacionalidade, gênero, idade, estado civil, tempo de serviço, tempo de serviço na instituição e regime de trabalho. Na segunda, com perguntas sobre a percepção e opinião dos docentes em relação à satisfação no trabalho e níveis de motivação. Gil (2010) afirma que, no estudo de campo, há profunda investigação de um único grupo ou comunidade acerca das questões propostas, utilizando técnicas de observações em vez de interrogações.

Optou-se por uma ferramenta onde as respostas permanecessem anônimas de forma que o pesquisador não identifique os participantes. O questionário foi construído através da ferramenta "Formulários do Google" e o prazo para participação da pesquisa foi o mês de junho de 2023. Para Siqueira et al. (2008), estudos realizados demonstraram que características pessoais dos indivíduos no ambiente de trabalho, pouco contribuem para explicar variações em níveis de satisfação.

Para a construção do questionário, foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) que, de acordo com Siqueira et al. (2008), é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador diante das cinco dimensões de seu trabalho.

Os docentes responderam ao instrumento de pesquisa por meio de uma escala tipo Likert com cinco pontos: (1) Muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) pouco satisfeito, (4) satisfeito e (5) muito satisfeito. Os dados foram tratados de forma quantitativa, apresentados em forma de tabelas e quadros elaborados na planilha Excel, seguidas de comentários.

RESULTADOS

Foram recebidas 25 (vinte e cinco) respostas, com nacionalidade de 68% brasileiros e 32% estrangeiro. Com relação a idade, 44% possuem entre 45 e 55 anos, 28% possuem entre 35 e 45 anos, 20% estão acima de 55 anos e 8% possuem entre 20 a 35 anos.

Com relação a gênero, 52% se identificam como masculino e 48% feminino. Destes, 39% se encontra no estado civil de casado, 22% em uma união estável, 22% se encontra divorciado, 9% solteiro e 4% como viúvo e separado, respectivamente.

Quanto a tempo de exercício da docência, 36% estão entre 6 a 10 anos, 24% estão entre 21 e 30 anos, 20% entre 11 e 20 anos, 12% até 5 anos e 4% acima de 30 anos. Destes, 60% estão na UNILAB entre 6 e 10 anos, 20% entre 2 a 5 anos e acima de 10 anos, respectivamente.

Com relação ao regime de trabalho, 92% são efetivos e 8% temporário. Pocinho e Fragoeiro (2012) aponta que o status ocupado pelo docente do ensino superior e a sua progressão na carreira são fatores de satisfação. O tipo de vínculo que este docente tem com a instituição de ensino contribui para o aumento da sua satisfação, isto é, professores com maior estabilidade no emprego são menos propensos ao estresse e apresentam maior grau de satisfação.

Ao serem questionados sobre as principais razões que levaram a escolher a docência, 76% afirma ser por interesse específico pela profissão, 36% por influência/tradição na família, 28% por oferecer maior estabilidade, 24% por dar maior acesso ao mercado de trabalho e 4% por não gostar de outros cursos. Silva (2009) relata que a escolha de uma profissão envolve uma rede de significados construídos e reconstruídos em nossa interação com o mundo. Neste processo estão envolvidos aspectos afetivos que nos motivam a fazer escolhas. Cada indivíduo escolhe sua profissão sobre uma determinada visão, é um jogo complexo de valores, sentidos e motivações.

Na tabela 1, apresenta-se o nível de satisfação quanto às condições de trabalho. Em relação ao ambiente de trabalho, 68% se mostram satisfeito e apenas 8% insatisfeito. Já 52% se mostram pouco satisfeito com o modo como a instituição lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais, enquanto apenas 8% se apresentam muito satisfeito. Em relação ao horário de trabalho, 48% se dizem satisfeito, enquanto 32% se dizem muito satisfeito. Sobre a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais, 24% se diz muito satisfeito, enquanto 32% se dizem pouco satisfeito. Já sobre a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados à saúde, 40% se diz pouco satisfeito. Para igualdade de tratamentos dos colaboradores, 4% se dizem muito insatisfeito. Enquanto 52% se dizem satisfeito.

Tabela 1 - Nível de satisfação com as condições de trabalho. Acarape – CE, 2023

	Escala de satisfação				
	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho na organização	0%	8%	20%	68%	4%
O modo como a instituição lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais	1%	20%	52%	16%	8%
O horário de trabalho	0%	0%	20%	48%	32%
A possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	0%	0%	32%	44%	24%
A possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados a saúde	0%	0%	40%	36%	24%
A igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	0%	8%	32%	56%	4%
A igualdade de oportunidades nos processos de promoção	0%	8%	44%	32%	16%
A igualdade de tratamento dos colaboradores na organização	4%	4%	36%	52%	4%

Fonte: Silva (2023).

Cerca de 68% se diz satisfeito com o ambiente de trabalho na referida instituição. Em um estudo realizado por Carvalho; Oliveira; Rosa (2012) constatou-se que o clima

organizacional em uma organização influencia diretamente nos níveis de satisfação de seus colaboradores. Estar inserido em um clima organizacional amigável, receptivo e agradável melhora o desempenho dos funcionários, pois estarão mais seguros, confiantes e conseqüentemente satisfeitos.

Bonifácio et al. (2013) realizou uma pesquisa com 30 docentes da Universidade Federal da Paraíba, campus III, no município de Bananeiras e averiguou que estes professores estão parcialmente satisfeitos no trabalho.

No contexto do ensino superior, a prática docente tem se apresentado complexa e desafiadora. Além do domínio de um conhecimento específico, compreende as estratégias empregadas pelo professor para desenvolver os conteúdos (TEIXEIRA, 2018). No quadro 1, tem-se as sugestões de melhorias para as condições de trabalho.

Quadro 1 - Sugestões de melhorias para as condições de trabalho. Acarape – CE, 2023

Sugestões de melhoria quanto ao nível de às condições de trabalho
<p>Setores de alimentação e toiletas</p> <p>Infraestrutura: salas de aula, ar condicionado, etc</p> <p>igualdade na atribuição de gabinetes de trabalho para todos os docentes, espaços de convívio acadêmico entre docentes, sala com acesso a equipamentos tecnológicos (ex. computador), softwares para realização de pesquisa, acesso a base de dados de informações dos PALOP</p> <p>maior integração docente</p> <p>Salas de aula devem ser melhoradas, principalmente as dotando de ar condicionado adequado</p> <p>Contratação de profissionais para ocupar diversas posições dentro da UNILAB, faltam técnicos, faltam professores, faltam terceirizados. Todos ocupam mais funções do que deveriam, isso causa insatisfação e desavença gratuita.</p> <p>A estrutura física da UNILAB precisa melhorar, os campi precisam ser melhor estruturados para atender integralmente as demandas, em alguns faltam estradas e pavimentação (para pedestres e veículos), a residência universitária encontra-se como um problema sem solução (por questões técnicas).</p> <p>A iluminação noturna dos campi Auroras e Palmares precisa ser aumentada, melhorando a visibilidade dos usuários. Também seria muito bom a indicação visual de placas, localizando as principais estruturas, salas de aula, laboratórios, auditórios, e um grande mapa na entrada dos campi para que se saiba aonde ir, identificação de que andar se está e o que tem nele (Ex.: Bloco C, 2º andar salas de aula).</p> <p>Construção de uma guarita para o campus Auroras e um centro de informação para receber visitantes, no qual se possa procurar ao chegar ao campus. As duas entradas que dão acesso ao campus deveriam receber portarias. Além disso, a Instituição não possui locais de descanso apropriado, como a maioria das pessoas a frequentam (seja a trabalho, seja para estudar) vem de outras cidades, não se tem locais para que se possa realmente desligar do trabalho, que poderiam ser bancos distribuídos pelos corredores, mesas com cadeiras, bancadas, bancos com superfícies de apoio para estudar em pátios arborizados ao ar livre, biblioteca maior ou bibliotecas setoriais por instituto, ambientes para exercícios físicos e estímulo de profissionais e estudantes a prática permanente.</p> <p>A estrutura da cantina deveria receber sombreamento para reduzir o calor provocado pelo sol durante toda a tarde, para melhorar as condições de trabalho das funcionárias que lá trabalham e o condicionamento ambiental ser mais adequado a manipulação de alimentos, que para as temperaturas de Redenção, o local deveria ser refrigerado.</p>

As salas estão sempre mudando de função e de local, a cada gestão toda a estrutura administrativa é deslocada, falta planejamento organizacional e logístico, essas mudanças custam muito dinheiro e horas de trabalho de todos os setores envolvidos direta e indiretamente. Além de faltar itens básicos para desenvolver atividades práticas dos cursos, e recurso para recuperar o que foi danificado, o recurso da instituição é limitado e precisa ser melhor dimensionado aos cursos, a federação deve prover melhor a UNILAB. Os carros da instituição precisam de manutenção e se necessita da aquisição de novos carros e motoristas para se adequar ao aumento de cursos.

Fonte: Silva (2023).

Os problemas e as sugestões de infraestrutura estão organizados em sete categorias principais, que abrangem diferentes aspectos da infraestrutura da UNILAB, como os setores de alimentação e toaletes, as salas de aula, os gabinetes de trabalho, a integração docente, a contratação de profissionais, a estrutura física dos campi e o recurso e planejamento da instituição.

Cada categoria principal contém subtópicos que detalham os problemas e as sugestões específicos de cada aspecto, utilizando frases curtas e claras, que expressam as necessidades e as propostas dos usuários da UNILAB. Os tópicos seguem uma ordem lógica e hierárquica, que facilita a compreensão e a síntese das ideias, e mantém a coerência e a coesão do texto original, que é um relato de problemas e sugestões relacionados à infraestrutura da UNILAB.

Resumindo as principais ideias em tópicos, seguindo uma ordem lógica e hierárquica, tem-se:

- Problemas e sugestões de infraestrutura da UNILAB
 - ✓ Setores de alimentação e toaletes
 - Melhorar o sombreamento e a refrigeração da cantina
 - Aumentar a higiene e o conforto dos banheiros
 - ✓ Infraestrutura: salas de aula, ar condicionado, etc
 - Melhorar as condições das salas de aula, dotando-as de ar condicionado adequado
 - Ampliar a biblioteca ou criar bibliotecas setoriais por instituto
 - Criar espaços de convívio acadêmico entre docentes e alunos
 - Disponibilizar equipamentos tecnológicos e softwares para realização de pesquisa
 - Acessar a base de dados de informações dos PALOP
 - Igualdade na atribuição de gabinetes de trabalho para todos os docentes
 - Garantir que todos os docentes tenham um espaço de trabalho adequado e equipado

- Evitar a discriminação e o favorecimento de alguns docentes em relação a outros
 - Maior integração docente
- Promover atividades de interação e cooperação entre os docentes
- Estimular a troca de experiências e conhecimentos entre os docentes
- Fortalecer o sentimento de pertencimento e identidade com a UNILAB
 - Contratação de profissionais para ocupar diversas posições dentro da UNILAB
- Contratar mais técnicos, professores e terceirizados para atender às demandas da instituição
- Reduzir a sobrecarga de trabalho e a insatisfação dos funcionários
- Melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica
 - Estrutura física dos campi
- Melhorar a pavimentação e a iluminação dos campi
- Construir uma guarita e um centro de informação para o campus Auroras
- Instalar placas e mapas para orientar os visitantes e os usuários dos campi
- Criar locais de descanso e de lazer para os usuários dos campi
- Resolver o problema da residência universitária
 - Recurso e planejamento da instituição
- Aumentar o recurso destinado à UNILAB pela federação
- Melhorar o dimensionamento do recurso aos cursos
- Fazer a manutenção e a aquisição de novos carros e motoristas
- Evitar as mudanças constantes de função e de local das salas e dos setores
- Fazer um planejamento organizacional e logístico mais eficiente e duradouro

Resumindo, os colaboradores da UNILAB relatam problemas e sugerem melhorias na infraestrutura da universidade, abrangendo aspectos como a alimentação, as salas de aula, os gabinetes de trabalho, a integração docente, a contratação de profissionais, a estrutura física dos campi e o recurso e planejamento da instituição.

Na tabela 2 tem-se o nível de satisfação com o processo de desenvolvimento da carreira. Ao que concerne as ações de formação que se realizaram até o momento, 68% dos docentes se diz pouco satisfeito. Já sobre os mecanismos de consulta e diálogo com os colaboradores para saber das suas necessidades, 60% se diz pouco satisfeito, enquanto 68% também se dizem pouco satisfeito com o nível de conhecimento que os colaboradores têm sobre os objetivos da organização.

Tabela 2 - Nível de satisfação com o processo de desenvolvimento da carreira. Acarape – CE, 2023

	Escala de satisfação				
	1	2	3	4	5
A política de gestão de recursos humanos existente na instituição	8%	12%	36%	40%	4%
As oportunidades criadas pela instituição para progredir na carreira	0%	12%	40%	44%	4%
Às ações de formação que se realizaram até a data	1%	12%	68%	16%	0%
Os mecanismos de consulta e diálogo com os colaboradores para saber das suas necessidades	4%	8%	60%	24%	4%
O nível de conhecimento que os colaboradores tem sobre os objetivos da organização	8%	4%	68%	16%	4%

Fonte: Silva (2023).

Cerca de 60% se diz insatisfeito com o processo de desenvolvimento da carreira. Marquez e Moreno (2009) realizaram uma pesquisa com 154 docentes do ensino superior do Brasil para averiguar a correlação entre satisfação no trabalho e aptidão para o trabalho de docentes universitários. Pode-se constatar que 55,1% dos docentes apresentam satisfação no trabalho, 41,5% satisfação intermediária e 3,4% insatisfação.

Em torno de 24% se diz satisfeito com o processo de desenvolvimento da carreira. Bonifácio et al. (2013) identificaram fatores que trazem satisfação profissional do docente, entre eles estão “a estabilidade no emprego, a realização profissional com o trabalho que executa, o fato de serem elogiados por um trabalho realizado e a oportunidade de tornarem-se mais profissionalizados e quando participam de treinamentos, mais qualificados”.

Nesta mesma opinião, Pocinho; Fragoeiro (2012) com base em seus estudos apontam que o status ocupado pelo docente do ensino superior, a sua progressão na carreira, é um fator de satisfação.

No quadro 2, apresentam-se as sugestões de melhorias quanto ao processo de desenvolvimento da carreira.

Quadro 2- Sugestões de melhorias quanto ao nível de desenvolvimento da carreira. Acarape – CE, 2023

Sugestões de melhoria quanto ao processo de desenvolvimento da carreira
Melhorar a política da instituição e ação dos colaboradores nessa temática
Rever sistema de avaliação de desempenho. O atual sistema prevê uma pontuação mínima que promove um esforço para alcançar esses resultados mínimos e não estão previstos elementos para recompensar a excelência e maior produtividade dos docentes.
Valorização profissional
Segue o protocolo jurídico do MEC, portanto deverá ser seguido aparte a posição da IFES
A contratação de mais profissionais na instituição é determinante para que qualquer profissional possa sair em formação adicional de carreira, se faltam profissionais, como alguém pode sair?

Melhorar a política da instituição e ação dos colaboradores.
--

Fonte: Silva (2023).

Os colaboradores da instituição sugerem a revisão do sistema de avaliação de desempenho, a valorização profissional e a contratação de mais profissionais, como formas de melhorar a política da instituição e a ação dos colaboradores.

Na tabela 4, tem-se o nível de motivação. 40% se dizem muito motivado para aceitar novos desafios e desenvolver trabalhos em equipa. Enquanto 4% se sentem muito desmotivado em aprender novos métodos de trabalho, desenvolver trabalhos em equipa, participar de projetos de mudança na organização, sugerir melhorias e aceitar novos desafios, respectivamente.

Tabela 4 - Nível de motivação. Acarape – CE, 2023

Nível de motivação	Escala de motivação					DESVIO PADRÃO
	1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho	4 %	4 %	16 %	40 %	36 %	0,15
Desenvolver trabalhos em equipa	4 %	4 %	20 %	32 %	40 %	0,15
Participar em ações de formação	8 %	8 %	16 %	36 %	32 %	0,12
Participar em projetos de mudança na Organização	4 %	8 %	12 %	40 %	36 %	0,15
Sugerir melhorias	4 %	4 %	16 %	44 %	32 %	0,16
Aceitar novos desafios	4 %	4 %	12 %	40 %	40 %	0,17

Fonte: Silva (2023).

Percebe-se que a maioria se sente motivada ou muito motivada. Segundo Chiavenato (2012) a motivação e as necessidades são forças que influenciam no comportamento. Saglam (2007) defende que os professores motivados são mais produtivos, podem ensinar alunos muito motivados e, conseqüentemente, pode haver um aumento no sucesso dos estudantes. No quadro 3, tem-se as sugestões de melhoria quanto aos níveis de motivação.

Quadro 3 - Sugestões de melhoria quanto aos níveis de motivação. Acarape – CE, 2023

Sugestões de melhoria quanto aos níveis de motivação
Implementação dos projetos propostos e aprovados
Aumentar o trabalho em equipe.
Roda de conversas

Melhor contabilizar o esforço de cada docente em relação às prioridades profissionais

A motivação ocorre quando se sabe o que se tem pra fazer e se tem condições para fazer, para melhorar a satisfação em todos os âmbitos o gerenciamento de pessoal, financeiro e logístico precisa ser executado com eficiência, por isso é necessário mais recursos financeiros e profissionais que entendam as demandas dos cursos, afinal a universidade para ser de excelência deve dar condições aos seus profissionais em desenvolverem suas funções.

As recusas em adquirir materiais, recuperar a estrutura, os equipamentos e máquinas, a falta de disponibilidade de espaço, a falta de pessoas para executar tarefas levam a exaustão e ao adoecimento, e a desentendimentos que ficam sem solução.

Uma política oficial da instituição discutida e compartilhada com todos, com ações para sua implementação

Condições de trabalho

Melhorar os processos de comunicação institucional, o ISCA e no curso.

Reforçar ações de promovam o trabalho em equipe. Implementar ações que reduzam os conflitos interpessoais.

Estabelecer iniciativas que melhoram a qualidade do ensino e, principalmente, os indicadores de pesquisa e produção científica.

Reforçar atividades práticas que liguem o curso às instituições públicas.

Efetivar a internacionalização do curso e da UNILAB

sair da zona de conforto

Incentivos para pesquisa e/ou extensão

A educação na gestão é o maior desafio dentro das instituições, aprender a lidar com frustrações e ainda assim tratar os colegas com respeito.

Fonte: Silva (2023).

Os colaboradores da UNILAB sugerem ações para aumentar o trabalho em equipe, melhorar a política da instituição e a ação dos colaboradores, melhorar as condições de trabalho, melhorar os processos de comunicação institucional e melhorar a qualidade do ensino e da pesquisa, como formas de programar os projetos propostos e aprovados na universidade.

Assim, diante de todos os resultados e discussões apresentadas, pôde-se perceber como a motivação tem fator preponderante na atuação docente e conseqüentemente no processo de ensino aprendizagem, pois fatores como reconhecimento e segurança profissional, participação na comunidade escolar, remuneração, condições adequadas de trabalho, investimento em diferentes instrumentos pedagógicos, auxiliam os docentes manterem-se motivados em sua atuação e terem condições de oferecer melhor suporte aos seus alunos e a instituição escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais fatores de satisfação no trabalho identificados no grupo pesquisado englobam o ambiente de trabalho na organização, a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais, a equidade no tratamento dos colaboradores na instituição e as oportunidades oferecidas para avançar na carreira. Já

para o processo de desenvolvimento de carreira, os principais fatores de satisfação foram a política de gestão de recursos humanos existente na instituição e as oportunidades criadas pela instituição para progredir na carreira. Para os níveis de motivação, os principais fatores foram o desenvolvimento de trabalhos em equipa, aceitar novos desafios, mas de uma forma geral os mesmos se sentem motivados.

Levando em consideração que o professor é uma das peças chaves no processo de ensino aprendizagem e possui anseios que devem ser respeitados, não apenas por sua função, mas pela história construída até ali, o estudo colaborou para perceber os fatores que possam estar afetando a motivação da prática docente e assim refletir sobre ajustamentos com relação a tal assunto. A compreensão da motivação docente é essencial para uma educação de qualidade. O educador precisa estar motivado para desenvolver práticas pedagógicas significativas, que promova a aprendizagem e a motivação de seus alunos.

O estudo também, apesar de ter sido uma amostra pequena (25 participantes), contou com a limitação de uma abrangência maior de profissionais para participar da pesquisa e obter dados mais fidedignos, assim como, apresentou dificuldade quanto à disponibilidade e aceitação de alguns docentes para contribuírem com a pesquisa. Sugere-se para estudos futuros que se aumente o tamanho da amostra e sejam inseridas outras variáveis para se fazer um estudo correlacional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T.S., MIRANDA, G.J. y PEREIRA, J.M. (2017). Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil. *Revista Contabilidade e Finanças*, 28(74), 264-281. doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201703420>

BARREIROS, J. L. FATORES QUE INFLUENCIAM

NA MOTIVAÇÃO DE PROFESSORES. Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do curso de Psicologia do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. 2008.

BARROS, S.S.P. y PISCIOTTA, R.M. (2012). Profissão docente: o conceito da docência no âmbito social. *Revista Interfaces*, 4(2), 45-47. Recuperado de http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170419174650.pdf

BONIFÁCIO, M. A.; PAULINO, R. D.; TORRES, P. J. D.; MELO, T. N. G.; SILVA, V. M.; LIMA, J. P. P. Satisfação no trabalho: estudo aplicado em instituição pública de ensino superior paraibana. In: IX CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2013. Interação, Interdisciplinaridade e Internacionalização.

BRASIL. LEI Nº 12.289, DE 20 DE JULHO DE 2010. Dispõe sobre a criação da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: L12289 (planalto.gov.br). Acesso em 07 dez 2023.

CHIAVENATTO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2012.

CHIAVENATTO, Idalberto. Comportamento organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2004.

FERREIRA, José Brites; MACHADO, Maria de Lourdes; CIPES, Odilia Gouveia. Satisfação e motivação dos docentes do ensino superior em Portugal. *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação*, n.º 58, 2012.

MARQUEZE, E.C., & MORENO, C.R.C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, jan./mar. 2009.

MARTINEZ, M.C; PARAGUAY A. I. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 6, p. 59-78, 2003.

MACHADO, M. L., MEIRA SOARES, V., FERREIRA BRITES, J., FARHANGMEHR, M. y GOUVEIA, O. (2011). Uma análise da satisfação e da

motivação dos docentes no Ensino Superior português. *Revista Lusófona de Educação*, 17, 167-181. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rle/n17/n17a11.pdf>

MOREIRA, Herivelto. As dimensões da satisfação e da insatisfação de professores do ensino médio. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, v. 3, p. 1-22, 2010.

NAHAS, M. V, RABACOW, F. M, PEREIRA, S. V, BORGATTO, A. F.

Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de trabalho. *Rev Bras Saúde Ocup* 2009; 34(120):179-183.

DOI:10.1590/S0303-76572009000200009» <https://doi.org/10.1590/S0303-76572009000200009>

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. A estrutura e o funcionamento do ensino superior no Brasil. In: *A Educação Superior no Brasil*. Porto Alegre – Brasil. novembro, 2002.

OLIVEIRA, S. L. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1998.

POCINHO, Margarida; FRAGOEIRO, Joana Gouveia. Satisfação dos Docentes do Ensino Superior. *Acta Colombiana de Psicologia* 15 (1): 87-97, 2012.

RAMOS HOLANDA, M.F., DE OLIVEIRA FERNANDEZ, A.P., LEAL SOARES RAMOS, E.M., da Costa e Silva, S.S. y Ramos Pontes, F.A. (2016). Satisfação no trabalho docente: uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente. *Estudos de Psicologia*, 21(2), 179-191. doi: <http://dx.doi.org/10.5935/1678-4669.20160018>.

RIBEIRO, G. O. Satisfação profissional do docente do ensino superior. *Revista Educação, Escola e Sociedade Montes Claros*, v. 11 , n. 13, p. 1-14, jul./dez. 2018 eISSN 2540-4002.

ROTH, Leonardo; et al. A estrutura do Ensino Superior no Brasil. *Revista GUAL*, Florianópolis, v. 6, n.3 , p. 111-126, set. 2013.

SIQUEIRA, M. M. M et al. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed Editora S.A., 2008.

SILVA, KÁTIA SARAÍ BASTOS. A MOTIVAÇÃO DO E NO TRABALHO DOCENTE. (monografia), Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia. 2009.

TEIXEIRA, F. C. Configuração da pós-graduação stricto sensu em Educação Física e a dinâmica dos cursos no estado do Paraná. [Tese de Doutorado em Educação Física]. Maringá: Universidade Estadual de Maringá. Programa de pós-graduação associado em educação Física UEM/UEL; 2018.

UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO BRASILEIRA. Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2016-2021), [Redenção, CE], Disponível em: PDI (unilab.edu.br). Acesso em 07 dez de 2023.