

OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN DURANTE SUA CARREIRA

Julia Schultz Pinheiro ¹
Letícia Gonçalves Aguiar ¹
Maristhela Maciel Mauricio ¹
Rebeca Soares dos Santos ¹
Stephany Taline Alencar da Silva ¹
Bruno Figueiredo dos Santos ²

Resumo

O presente artigo discute os desafios enfrentados por professores do ensino médio técnico da ETEC Professor André Bogasian e aborda as dificuldades relacionadas ao reconhecimento, planejamento de carreira, saúde mental, qualidade de vida e motivação desses profissionais. Explora também os efeitos do envelhecimento docente e da falta de interesse dos jovens por licenciaturas, bem como fatores de estresse e sobrecarga dos mesmos. Através de pesquisas busca-se examinar a importância de um plano de carreira estruturado para mitigar tais adversidades, além de se destacar experiências e perspectivas de professores entrevistados. O objetivo principal é compreender barreiras e propor alternativas para o desenvolvimento profissional desses educadores.

Palavras-chave: Carreira docente. Satisfação no trabalho. Sobrecarga profissional. Atratividade para educador. Qualidade de vida.

Abstract. The challenges faced by high school technical teachers at ETEC Professor André Bogasian during their career.

The present article discusses the challenges faced by high school technical teachers at ETEC Professor André Bogasian and addresses the difficulties related to recognition, career planning, mental health, quality of life, and motivation of these professionals. It also explores the effects of aging in the teaching profession and the lack of interest among young people in pursuing teaching degrees, as well as factors of stress and overload faced by educators. Through research, the aim is to examine the importance of a structured career plan to mitigate these adversities, in addition to highlighting experiences and perspectives of interviewed teachers. The primary objective is to understand the barriers and propose alternatives for the professional development of these educators.

Keywords: Teaching career. Job satisfaction. Professional overload. Educator attractiveness. Quality of life.

¹ Discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FATEC Barueri (*E-mails*: jullia.pinheiro@fatec.sp.gov.br, leticia.aguiar@fatec.sp.gov.br, maristhela.mauricio@fatec.sp.gov.br, rebeca.santos14@fatec.sp.gov.br e stephany.silva9@fatec.sp.gov.br, respectivamente).

² Professor de Ensino Superior da FATEC Barueri (*E-mail*: bruno.santos307@fatec.sp.gov.br).

1 Introdução

O plano de carreira pode ser visto como o possível caminho que cada profissional percorrerá dentro de uma organização. Ele oferece, de forma objetiva, os benefícios que cada um pode obter à medida que consegue atingir novas metas e possibilita perceber as competências necessárias para cada profissional chegar à determinada posição.

A carreira de docência enfrenta muitos desafios no ensino no Brasil e alguns fatores acarretam a desistência e abandono da profissão, assim como na desmotivação diante de uma realidade inquestionável: a falta de reconhecimento da importância da profissão de docentes perante a sociedade e a precarização deste trabalho. Dentre as dificuldades do processo está a falta de planejamento, trabalho excessivo e a falta de motivação. Essas dificuldades resultam em profissionais frustrados.

Outros aspectos que se convertem em desafios para os professores estão relacionados à saúde mental, qualidade de vida no trabalho e motivação para seguir com a carreira em um cenário de desinteresse dos jovens no ingresso em licenciaturas, bem como o envelhecimento do corpo docente nos últimos anos e o abandono da profissão em decorrência das condições de trabalho.

Nesse contexto, ao observar a lacuna existente nos desafios que docentes de nível médio técnico enfrentam para o desenvolvimento da carreira, notou-se a viabilidade de elaborar um projeto de pesquisa com ênfase no planejamento de carreira e no conhecimento disponível para entender possíveis alternativas para o aprimoramento e desenvolvimento da profissão. Este trabalho foca em evidenciar as causas da adversidade da profissão, bem como analisar se as técnicas de planejamento podem contribuir para conter as adversidades e observar opiniões de diferentes docentes, além de analisar e aclarar quais são as principais barreiras encontradas. A escolha desse tema se deve ao interesse na área docente e de entender as dificuldades que esse profissional enfrenta. Dessa maneira, a fim de coletar dados de profissionais ativos nesta carreira, o problema de pesquisa é a busca de entender quais os desafios enfrentados por professores do ensino médio técnico da ETEC Professor André Bogasian durante sua carreira.

Para chegar aos objetivos propostos se utiliza a pesquisa de caráter exploratório para alcançar vários aspectos da problemática que está sendo estudada e entender melhor a situação e descobrir as relações existentes entre a docência, entre outros assuntos correlatos. O trabalho aborda a natureza qualitativa, na possível tentativa de uma compreensão com detalhes a respeito dos significados, e situações apresentadas pelos entrevistados - a vertente da pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações e crenças (MINAYO, 2001). Complementarmente, se utiliza a pesquisa de natureza bibliográfica com base em materiais publicados que permitam o levantamento de dados (GIL, 2001). Para a realização da pesquisa foi selecionada a Escola Técnica Estadual Professor André Bogasian da cidade de Osasco (SP). Os dados foram coletados através de um formulário digital. O planejamento das pesquisas consistiu em perguntas que buscaram permitir a compreensão se a instituição de ensino possui plano de carreira, entender o perfil dos funcionários, benefícios existentes e como os respondentes se sentem em relação ao trabalho e se poderiam ter uma oportunidade para crescer dentro da organização.

É imperativo pontuar que o corpo da pesquisa foi organizado através de um roteiro estabelecido, para que mesmas ocorressem de forma focada, não fugindo do objetivo principal do artigo.

2 Referencial Teórico

2.1 Formação da carreira docente

Ao estudar o exercício da docência, as condições de trabalho e o desenvolvimento profissional com foco no planejamento e gestão de carreira, é importante salientar que sua preparação é compreendida como uma atividade que pressupõe formação especializada que suporta o ensino nas escolas. Portanto, é necessário que o profissional tenha uma formação adequada e conveniente, dessa maneira, se fazendo necessário também que lhe sejam oferecidas condições de trabalho e de desenvolvimento de carreira.

É contundente evidenciar que de acordo com o Artigo 206, inciso V, da Constituição Federal de 1988, a valorização dos profissionais da educação deve contemplar os planos de carreira e o ingresso no magistério por meio de concurso público. A Emenda Constitucional nº 19/1998 também observou a necessidade de os planos garantirem piso salarial profissional com vistas a tornar obrigatórios planos de carreira para os profissionais da educação (JACOMINI & PENNA, 2016).

Para melhorar as condições salariais, de formação e de carreira dos professores, em que pesem os inúmeros impasses e desafios a serem enfrentados, deve-se valorizar o magistério. Com relação aos salários, pontuam que, quando comparados aos de outras profissões que exigem nível superior, não são atraentes. Enfatiza-se, uma grande responsabilização dos professores pela qualidade do ensino, o que estabelece maiores exigências em relação a seu grau de formação e ao seu trabalho nas escolas (GATTI & BARRETO, 2009).

Verídico sinalizar a necessidade de avanços na efetivação da maioria dos professores, no estabelecimento de uma regulamentação de licenças que permitam a formação e que configurem em uma carreira docente que favoreça a necessária valorização social e profissão da docência.

2.2 A atratividade em torno da carreira docente

Discutir os fundamentos ligados a atratividade das carreiras profissionais no geral é um fator que exige considerar diversos pontos, sendo elas as mudanças no mundo trabalho, os contextos econômicos e políticos e as transformações sociais. A sociedade, desde a Revolução Industrial, passa por alterações que mudam as formas e as relações de trabalho em diversos campos profissionais. É imperativo pontuar também que a partir desse cenário volátil de relações de trabalho há uma indução de uma nova compreensão de desenvolvimento de carreira.

A perspectiva que existe sobre trabalho está em plena transformação. O trabalho, independente de qual seja e em qual formato, tornou-se um desafio para se tornar fonte de reconhecimento, o qual exige um investimento pessoal cada vez maior. Sendo assim, o projeto profissional é o resultado de combinações e de interações que derivam de aspectos situacionais e de formação ou de perspectivas de empregabilidade, renda, *status* de carreira, bem como expectativas em relação ao futuro (DUBAR, 2006).

A respeito do âmbito da docência estudos argumentam que os professores constatarem que se veem como instrutores da transformação social, ou seja, as motivações para o ingresso no mundo docente se dão em valores altruístas e da realização pessoal (VALLE, 2006). Além disso, há o fato

de ser uma profissão que possui horários flexíveis, estabilidade, prestígio em algumas perspectivas, satisfação intelectual e que contribui para a sociedade.

Todavia, há dificuldades em atrair novos talentos para a carreira docente em razão da *crise das motivações* que leva a baixa atratividade para a profissão docente em comparação a outras profissões que exigem o mesmo grau de formação, pois há a crença de que se tornar um professor pode ser considerado declínio (JESUS, 2004).

Deste modo, é de suma importância discutir a atratividade da carreira docente, pois são considerados diversos aspectos que oscilam entre satisfação e frustração. A possível melhoria das condições de trabalho, de satisfação profissional, assim como os salários adequados são elementos para aumentar a atração pelo trabalho docente.

2.3 Os impactos da carga de trabalho excessiva dos docentes

O trabalho de docente tem uma característica um tanto quanto preocupante - é uma atividade que possui características de sobrecarga e intensificações. A jornada de trabalho se expande para além de leis trabalhistas, sendo o tempo insuficiente para a quantidade de tarefas a serem concluídas, tornando-se necessário realizá-las fora do ambiente escolar. Outrossim, ainda no decorrer da citada jornada, as atividades que necessitam ser feitas exigem capacidades físicas e intelectuais em os esforços frequentemente resultam no adoecimento físico e psíquico.

Alguns pressupostos justificam as problemáticas citadas, como mudanças originadas pela reestruturação do trabalho e produção e implementação de mecanismos de avaliação de desempenho, o que resulta na concretização de elevadas jornadas de trabalho. A intensificação do trabalho relaciona-se ao processo de precarização social do trabalho, que envolve a precarização econômica a partir das condições salariais, a jornada de trabalho, o contrato e a precarização das condições de trabalho, propriamente dita, sendo elas, mudanças na organização e no processo produtivo com modelos de gestão flexível que alteram as rotinas laborais (ARAÚJO, PINHO & MASSON, 2019).

A carga de trabalho excessiva dos docentes, portanto, possui diversos impactos desmotivadores e desengajadores em relação ao trabalho. É importante que as instituições educacionais reconheçam e abordem as causas subjacentes da carga de trabalho excessiva dos docentes.

2.4 A alta rotatividade de professores na consistência e estabilidade do ambiente

Os baixos salários e a falta de estrutura nas instituições de ensino são alguns dos desafios enfrentados pelos professores na sua carreira, levando até mesmo ao abandono desta profissão por muitos. O déficit pode se acentuar dependendo da disciplina, por exemplo, a área de exatas, e a carência dos professores é um reflexo de uma condição que pode se agravar ainda mais, conforme prevê a pesquisa realizada pelo SEMESP (2022) que aponta um risco de apagão de professores para 2040 com o déficit de cerca de 235 mil na educação básica em consequência da falta de atratividade para os educadores já atuantes na carreira e para os futuros profissionais.

Dentre os muitos motivos, alguns problemas podem ser considerados como os principais para explicar essa possibilidade, tais como o desinteresse do jovem em seguir com a carreira de professor; envelhecimento do corpo docente nos últimos anos e abandono da profissão devido às condições de trabalho, conforme aponta o levantamento da pesquisa.

O estudo mostra que o interesse pela carreira de docente se dá, em sua maioria, por pessoas mais velhas e que já estão inseridas no magistério, assim como a queda de interesse de professores jovens para a licenciatura, visto que os mesmos reconhecem, já no início da carreira, que terão desafios além da responsabilidade de ensino dentro de uma sala de aula.

2.5 Conflitos no desenvolvimento de carreira e o ingresso à licenciatura

Os conflitos na carreira docente ocorrem desde o momento inicial de suas profissões, que se dá no ingresso dos cursos de licenciatura, até a sua conclusão ou desistência. Segundo os dados do INEP (BRASIL, 2023), os números de ingressantes de até 29 anos apresentou uma queda de 9,8 pontos percentuais de 2010 até 2020 com a mudança de 62,8% para 53% na licenciatura em um comparativo de ingresso, desta mesma faixa etária, em outros cursos, o que elucida o desinteresse do público jovem em iniciar e a seguir carreira como professores.

Os números de egressos no curso de licenciatura obtiveram um crescimento menor dentro deste período, cerca de 4,3%, demonstrando uma estabilidade na permanência e na conclusão do curso, todavia, um em cada três alunos ingressantes em licenciatura através do modelo EaD não terminaram o curso dentro do período de 2010 a 2020. As projeções preveem que a tendência é que nos próximos anos ocorra um aumento de jovens concluintes nos cursos de licenciatura no modelo EaD, pois, segundo os dados de 2020, o percentual de 42,2% fortalece essa estimativa em comparação ao ano de 2010 onde os egressos representavam apenas 15,0% dos concluintes através do ensino à distância.

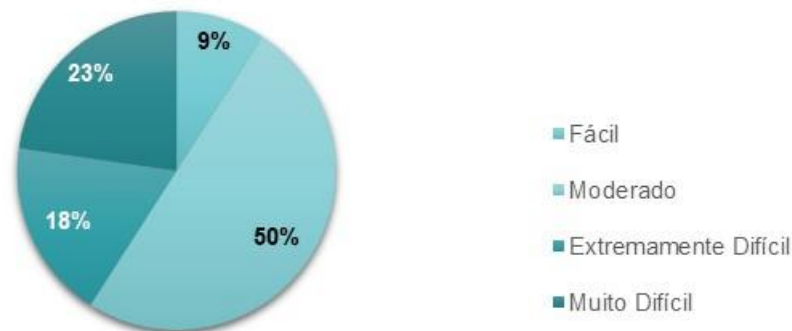
2.6 Equilíbrio entre a carreira profissional e a vida pessoal dos docentes

Em relação aos conflitos existentes para conciliar a vida profissional do docente e a vida pessoal, os dados da pesquisa apontam que metade dos professores considera o grau de dificuldade de fácil à moderado. Desta forma, percebe-se que os respondentes procuram ou possuem maneiras de equilibrar, dentro das próprias possibilidades, as diferentes áreas da sua vida fora do exercício profissional e pontuam a dificuldade existente como ponderada.

Entretanto, há uma parcela de respondentes que classifica a dificuldade na conciliação da carreira docência e da sua vida pessoal como muito difícil e extremamente difícil. Esta percepção pode ter ligação com a falta de reconhecimento da profissão e a demanda de atividades fora do horário de trabalho que impactam a vida pessoal.

Gráfico 1. Dificuldade para conciliar a vida profissional e pessoal.

Quão difícil é para você conciliar sua vida profissional e pessoal como professor?



Fonte: próprias autoras (2024).

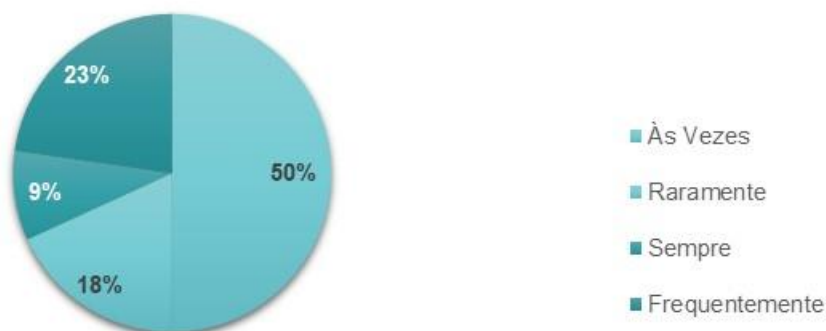
2.7 Reconhecimento da figura hierárquica, o respeito e a indisciplina

Mais da metade dos professores da unidade não consideram frequentemente, de acordo com os dados do formulário de pesquisa aplicada, um desafio o fato de precisar lidar com a indisciplina dos discentes. A cultura introduzida e existente na unidade de ensino pode responder à essa questão, uma vez que a forma como os alunos se relacionam com outros alunos, com os professores e com os demais profissionais da escola indica a qualidade das relações interpessoais, bem como o clima da organização.

É importante, contudo, validar que existe uma parcela de docentes que considera desafiador, sempre ou frequentemente, lidar com a indisciplina dos alunos e menciona a importância em ter um olhar com mais atenção à essa realidade para discussão de práticas que considerem o respeito e valorização dos professores por parte dos alunos no ambiente escolar.

Gráfico 2. O desafio de lidar com a indisciplina na sala de aula.

Lidar com a indisciplina na sala de aula é um desafio frequente para mim.



Fonte: próprias autoras (2024).

2.8 O crescimento do envelhecimento do corpo docente e a queda no número de professores jovens

Até o número total de professores na educação básica se mantém estável e ao comparar o período de 2016 a 2021 o número de docentes na rede básica diminuiu, assim como os alunos matriculados, ou seja, há uma queda nos números de alunos por professor. Além disso, há o aumento da faixa etária dos docentes como mostra o Censo de Educação Básica divulgado pelo INEP (SEMESP, 2022).

De 2009 a 2021 caiu pela metade o número de professores jovens com idade de até 24 anos enquanto os professores mais experientes, com 50 anos ou mais, têm aumentado significativamente e, este fato preocupa em razão destes profissionais estarem próximos de se aposentar futuramente. Adicionalmente, há dois fatores que apontam os motivos para o envelhecimento dos professores: a estabilização do crescimento demográfico, que resulta no não crescimento da educação básica com impacto na falta de oportunidade dos recém-formados em iniciar a carreira docente, e o desinteresse dos jovens pelo magistério que resulta na redução pela procura e pela formação no curso de licenciatura, como abordado anteriormente.

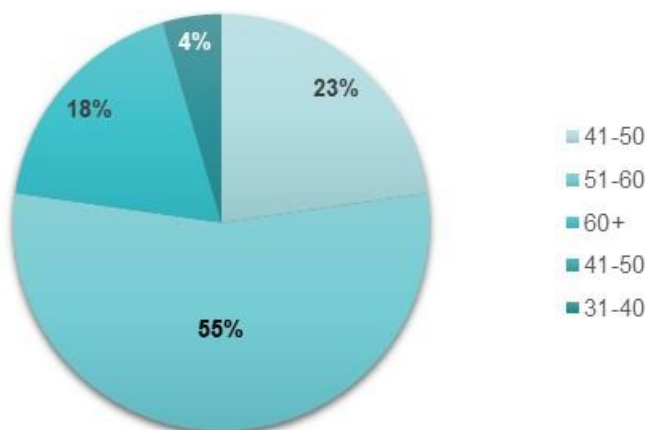
O número de jovens que desejam e se interessam em se tornar professores tem diminuído ao longo dos anos e outro fato chave que explica a alta rotatividade e o abandono da carreira docente é a baixa remuneração. De acordo com o RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2020 um professor do Ensino Médio no Brasil recebia, em média, um salário mensal de \$5,4 mil de acordo com a pesquisa realizada (Id., 2022).

2.9 Faixa etária dos respondentes da pesquisa realizada na ETEC Professor André Bogasian

Os dados colhidos, a partir do estudo realizado, demonstram em qual faixa etária o corpo docente encontra-se e como é composto em porcentagem seu público em cada grupo. Há um déficit de professores jovens atuantes na educação básica e, de maneira semelhante, no ensino médio. A maior parcela de docentes possui de 51 a 60 anos e assim retrata a forte atuação de profissionais mais

experientes em comparação com a pequena parcela de professores jovens em atividade profissional (SEMESP, 2022).

Gráfico 3. Faixa etária dos respondentes.

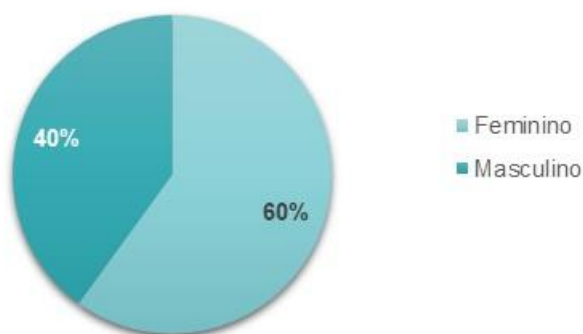


Fonte: próprias autoras (2024).

2.10 Perfil dos professores da unidade e a predominância feminina dentre os respondentes

A atuação feminina na docência do ensino médio técnico da unidade pesquisada representa 60%, segundo os dados apurados, o que ilustra a representação da predominância de professoras na atuação profissional, conforme apontado no citado Censo Escolar, em que as mulheres compõem em grande maioria o público do ensino básico no Brasil. Abaixo, o gráfico mostra os dados do formulário aplicado.

Gráfico 4. Gênero dos docentes.



Fonte: próprias autoras (2024).

3 Salário e carreira dos professores

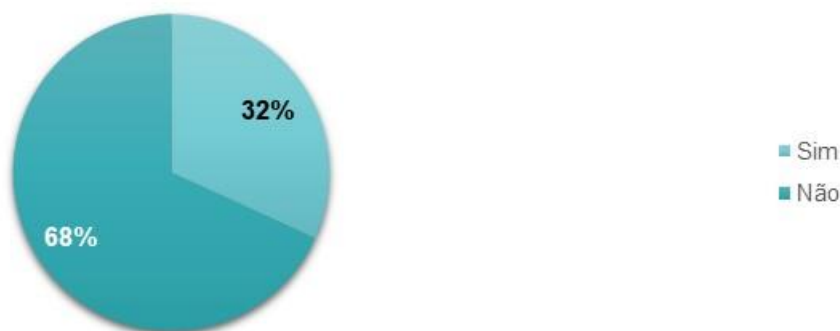
O trabalho dos professores tem sido impactado por processos de precarização e intensificação que possui os salários um de seus aspectos centrais, conforme exposto anteriormente.

A elaboração de planos de carreira e salário do magistério é vista como instrumento que auxilia a valorização dos docentes. Assim, nota-se a responsabilidade relacionada à elaboração e *performance* desses planos. Desta maneira, há alguns pontos a considerados a respeito da valorização dos professores como, por exemplo, observar a necessidade de cursos adequados de formação com a realização de avaliação de desempenho ao final do estágio probatório. Outro aspecto, é a renovação constante da motivação dos professores via satisfação com o salário e a carreira (GATTI & BARRETO, 2009).

A carreira e os salários dos professores, a partir da perspectiva de valorização, deveriam ser definidos em concordância com o valor e a importância que esses profissionais têm na sociedade atual, possibilitando uma estrutura de cargo e trabalho compatível com o trabalho docente. Ressalte-se o nível de satisfação relacionado ao salário na pesquisa realizada - mais da metade dos professores respondentes dizem que seu salário não é compatível com o mercado, evidenciando assim, que é possível desenvolver melhores condições em relação à remuneração.

Gráfico 5. Salário compatível com o mercado e satisfatório.

Você acredita que seu salário é compatível com o mercado de trabalho e satisfatório?



Fonte: próprias autoras (2024).

4 Plano de benefícios

Reter bons profissionais, que podem agregar valor e se dediquem ao alcance dos objetivos da empresa, vem sendo uma constante preocupação nas organizações. Para continuar com esses indivíduos, as empresas têm procurado novas formas de remuneração, conhecidas como remuneração estratégica, além de um amplo pacote de benefícios que é uma forma de remuneração indireta que oferece aos funcionários a possibilidade para a satisfação de suas necessidades pessoais.

Os benefícios são essenciais para preservar a satisfação dos empregados com a empresa e auxilia no engajamento e produtividade dos colaboradores, sendo fundamental que todos conheçam as vantagens de cada benefício oferecido (LACOMBE, 2007).

Na área da docência os benefícios ofertados variam de acordo com a instituição que o professor trabalha, indo desde as horas flexíveis até auxílio de alimentação e de transporte. De acordo com a Unidade de Recursos Humanos, responsável pela gestão de benefícios do Centro Paula Souza (CPS), são concedidos de acordo com remuneração mensal bruta proporcionalizada de acordo com a jornada semanal de trabalho aos servidores administrativos e docentes.

O plano de benefícios para docentes assume um papel crucial na valorização da carreira ao oferecer aos profissionais da educação um conjunto de vantagens que contribuem para o seu bem-estar e para a qualidade de vida. Abrangem diversas áreas, desde a saúde e previdência até o desenvolvimento profissional e lazer, demonstrando o reconhecimento da importância do trabalho desses profissionais para a sociedade.

Infelizmente não há uma valorização considerável para o quesito benefícios oferecidos pelas instituições, influenciando a satisfação na carreira do profissional.

A sociedade não reconhece a responsabilidade dos professores de ensino fundamental como agentes prioritários das possibilidades no tocante à formação das gerações futuras. Professores em sua carreira são valorizados apenas no âmbito teórico, posto que é observada somente a evolução e a formação dos alunos em sala de aula. Assim, não há o devido cuidado e importância para a vida do profissional e de suas necessidades pessoais, devendo considerar os benefícios proporcionados pela instituição uma motivação a mais para os docentes (GATTI *apud* PIMENTEL, PALAZZO & OLIVEIRA, 2009).

Kelley *apud* Oliveira e Leone (2008) entende que os benefícios são ferramentas para promover a saúde, a frequência e o desempenho no trabalho e com impacto sobre a imagem da empresa na comunidade. Nesse caso no ambiente escolar e público não há diferença, é importante termos este olhar e proporcionar aos docentes um pacote de benefícios favorável e implementar uma boa gestão de salários e benefícios no setor público e escolar, para que assim tenhamos profissionais mais engajados.

O Gráfico 6, de acordo com o resultado da pesquisa realizada na ETEC Professor André Bogasian, contém pontos de atenção como a insatisfação de 50% dos respondentes que consideram ruim ou muito ruim o pacote de benefícios oferecidos pela instituição.

Gráfico 6. Avaliação do pacote de benefícios ofertados pela instituição.



Fonte: próprias autoras (2024).

De acordo com os respondentes da pesquisa, 86% acreditam que o pacote de benefícios oferecidos pela instituição ETEC, não são compatíveis com suas necessidades pessoais (gráfico 7).

Gráfico 7. Compatibilidade dos benefícios oferecidos com as necessidades pessoais.

Você acredita que o pacote de benefícios oferecidos são compatíveis com as suas necessidades pessoais?



Fonte: próprias autoras (2024).

Tendo um olhar para o plano de carreira e gestão de benefícios do docente, é importante alinhar bons planos de benefícios que satisfaça a maioria das necessidades dos profissionais dessa organização tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, como exemplo: desenvolvimento profissional e lazer.

5 Satisfação e motivação no trabalho docente

A motivação é distinta da satisfação, visto que enquanto a motivação está relacionada, principalmente, com o comportamento direcionado para uma meta, a satisfação no trabalho se refere à realização ao experimentar várias atividades e recompensas (MOREIRA, 2010). Pode-se segmentar a motivação entre intrínseca e extrínseca, sendo a primeira interiorizada, podendo estar relacionada ao prazer, à satisfação da realização de uma tarefa, não envolvendo recompensas externas, já a motivação extrínseca é fomentada através de recompensas externas como prêmios, dinheiro, bonificações ou elogios.

A motivação extrínseca na vida de um professor pode fazer com que o exercício de sua atividade docente tenha foco na obtenção de recompensas como, por exemplo, o salário, porém esses motivadores podem não ser duradouros, embora tenham efeito imediato e poderoso e sejam uma parte importante na vida das pessoas, pois tratam-se de fatores mais fáceis de se obter, mas também são inconstantes e podem perder seu valor no que se refere à motivação na carreira a longo prazo. Em contrapartida, a motivação intrínseca, por se tratar de algo que vem do interior do indivíduo e que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, à satisfação pessoal e profissional, é potencialmente mais efetiva e mais persistente, tendo um efeito mais profundo e duradouro (Id., 2010).

Não obstante, o desempenho do professor não está unicamente ligado à motivação, mas também à satisfação. O reconhecimento pelo domínio de uma tarefa aumenta a satisfação, além de gerar um sentimento de autorrealização, crescimento pessoal e de satisfação com o trabalho executado. Questões conexas à relação entre o docente e a comunidade escolar, valores organizacionais, percepções de suporte, engajamento, infraestrutura escolar e o fornecimento de materiais e condições de trabalho adequados causam impacto na satisfação e desempenho do profissional docente em sua carreira. Por isso, torna-se fundamental compreender os aspectos positivos em uma organização, e o que gera o sentimento de satisfação nos trabalhadores, para que as instituições compreendam como podem estimular seus profissionais (PAULI *et al.*, 2017).

Uma pesquisa realizada aponta a existência de relações significativas entre as percepções de apoio administrativo e de pares, de liberdade de expressão, da infraestrutura escolar, da realização profissional e a falta delas. Dentre os participantes do estudo, a falta de realização profissional é maior em professores que indicam menor apoio administrativo e estrutura escolar insuficiente ou pouco suficiente, o que acaba impactando em seu desempenho, diminuindo sua motivação para oferecer propostas diferentes e engajar seus relacionamentos interpessoais com componentes da comunidade escolar e, conseqüentemente, gerando angústia, ansiedade, estresse e desânimo quanto a sua atividade docente (FERREIRA, 2014).

5.1 Satisfação e motivação dos docentes da ETEC Professor André Bogasian

Na pesquisa realizada com docentes do ensino médio técnico da ETEC Professor André Bogasian, as respostas se mostram favoráveis. Em relação às condições de trabalho oferecidas pela instituição, 73% dos respondentes se mostram satisfeitos e favorecidos profissionalmente (Gráfico 8), adicionalmente se investiga de as condições são adequadas e favoráveis ao desempenho o

percentual de respondentes aponta 65%, 30% estão indiferentes e 5% discordam parcialmente (Gráfico 9).

Gráfico 8. As condições de trabalho na ETEC favorecem a satisfação profissional os docentes.

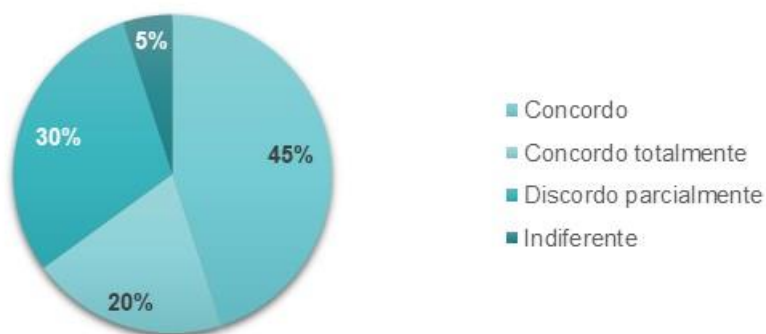
As condições de trabalho na instituição ETEC favorecem a sua satisfação profissional?



Fonte: próprias autoras (2024).

Gráfico 9. Condições de Trabalho adequadas e favoráveis ao desempenho.

As condições de trabalho na sua escola são adequadas e favoráveis ao seu desempenho?



Fonte: próprias autoras (2024).

No que se refere ao acesso a recursos e materiais adequados para o exercício da profissão, o Gráfico 10 aponta que 54% dos professores respondentes concordam sobre a disponibilidade deles na instituição, este número, porém, está abaixo do que deveria ser considerado satisfatório, pois 41% ainda indicam divergência quanto a possuir acesso a materiais adequados para seu trabalho.

Gráfico 10. Acesso a recursos e materiais adequados para o exercício docente.

Tenho acesso a recursos e materiais adequados para o meu trabalho como professor?

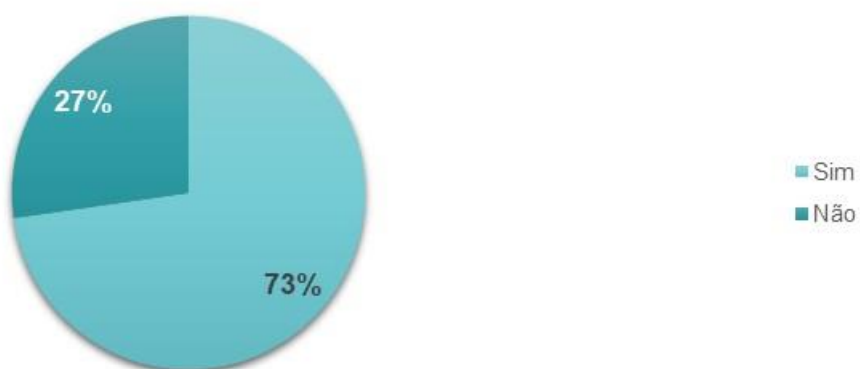


Fonte: próprias autoras (2024).

Embora a falta de recursos para exercer a função docente impacte no desempenho do profissional, além de diminuir a motivação e satisfação, gera estresse e sobrecarga devido ao esforço para entregar o trabalho da melhor maneira, ainda que com impedimentos, de toda maneira 73% dos professores participantes da pesquisa se sentem realizados em sua carreira como docente (Gráfico 11).

Gráfico 11. Realização com a carreira docente.

Você se sente realizado em sua carreira como docente?



Fonte: próprias autoras (2024).

6 Estresse e sobrecarga no trabalho

Em síntese, o estresse é um quadro de distúrbios físicos e emocionais que afetam tanto o organismo em relação à parte interna quanto externo e agravam as doenças já existentes. Diversos são os fatores que acarretam ao estresse, como por exemplo o trabalho.

Pesquisa realizada com uma amostra de professores espanhóis, identificou oito itens apontados como provocadores de estresse, em ordem de importância: 1) sobrecarga de trabalho por excesso de tarefas e falta de tempo; 2) relações interpessoais de demanda emocional; 3) ambiguidade de papel, por falta de clareza do que a comunidade escolar deseja de sua parte; 4) percepção de instruções contraditórias para exercer a docência; 5) falta de apoio de pares e da direção; 6) falta de entrosamento dos companheiros para trabalho em equipe; 7) desmotivação, apatia e indisciplina por parte dos alunos; e 8) inadequação de materiais didáticos e na estrutura ou instalações (SALANOVA *apud* FERREIRA, 2014).

Em contrapartida, a sobrecarga está conectada com o estresse ocupacional e a sobrecarga advém-se de longas e exaustivas jornadas de trabalho, cobrança, demandas e prazos curtos, pressão, entre outras causas.

6.1 Estresse no trabalho

O estresse ocupacional é o estresse e desgaste físico e/ou psicológico relacionados ao trabalho, seja ele em decorrência do ambiente, competitividade, clima, pessoas e colegas de trabalho, funções ou acúmulo delas.

A insegurança, o conjunto de experiências e percepções no ambiente de trabalho são fatores notórios quando se trata do estresse ocupacional. O estresse é o resultado de um estado de desequilíbrio tanto da relação indivíduo-ambiente de trabalho quanto da relação demanda-recursos (REIS, FERNANDES & GOMES, 2010).

Contudo, existem métodos de controlar ou evitar o estresse ocupacional, como por exemplo estabelecer limites, buscar apoio, intercalar o trabalho com atividades de descontração etc.

6.2 Sobrecarga no trabalho

A sobrecarga juntamente com o estresse ocupacional pode desencadear uma série de fatores prejudiciais à saúde e até mesmo doenças, como o *burnout* que vem se tornando cada vez mais recorrente atualmente.

Assim como no estresse ocupacional, a sobrecarga também pode ter uma solução, conversar com o líder sobre a sobrecarga no ambiente de trabalho pode auxiliar a resolver esse problema, bem como solicitar ajuda psicológica e tratamento.

6.3 Sobrecarga e estresse no trabalho docente

É de conhecimento geral que a profissão de docente não tem o devido valor devido no Brasil. Pesquisa realizada indica o Indicador de Valorização de Professores (IVP) apontou que apenas 26% dos brasileiros acreditam que os professores são bem valorizados no país (GARCIA, 2023).

Uma das questões que mais chamam atenção nessa desvalorização é a remuneração baixa e desproporcional, fato esse que acaba provocando nos profissionais a necessidade de lecionar em mais de uma unidade. 20% dos professores trabalham em mais de uma escola, enquanto nos três países analisados essa proporção não supera 5%. Além disso, 61% trabalham em mais de uma etapa da educação e 30% em redes de ensino diferentes – situação que não ocorre nos demais países (FOLHA, 2023). Essa situação pode levar o docente à sobrecarga de funções, estresse e futuras doenças psicológicas como o *burnout*.

O estresse no trabalho docente foi apresentado pela primeira vez na literatura por Kyriacou & Sutcliffe *apud* Dalagasperina & Monteiro (2016) como um fenômeno resultante das experiências difíceis vivenciadas no trabalho, que geram sentimentos de raiva, ansiedade, tensão e depressão. De acordo com o artigo *Professor-estresse: análise de produção científica*, escrito por Witter (2003), o estresse está relacionado a variáveis do meio acadêmico, de fora da escola e do professor. O impacto desta associação influi na saúde do professor, no seu desempenho e na qualidade do processo ensino aprendizagem. Diante desses dados, conclui-se que o estresse e a sobrecarga no docente podem se originar a partir de fatores internos, como por exemplo a cobrança excessiva e o salário e por fatores externos, como tempo dedicado que impedem conciliar a vida particular e profissional.

Ainda mais, o Artigo 9º da Lei Complementar nº 1.374/2022 assegura ao profissional do magistério, em sua jornada de trabalho (de 25 ou 40 horas), a proporção entre horas-aula (interação com os educandos, 2/3 da jornada) e horas-atividade (extraclasse, 1/3), conforme circunstância observada na Resolução 15/2918-GS/SEED (GOVERNO DO ESTADO DE SP, 2022). Contudo, a preparação prévia das aulas, as reuniões, as horas dentro da instituição que estão fora das atividades extraclasse e fora do horário estabelecido pela instituição, não são contabilizadas como horas-extras. Sendo assim, podemos concluir que o docente trabalha em uma jornada mais longa que o necessário e sem receber por isso, gerando assim estresse e a sobrecarga.

7 Uma análise dos resultados da pesquisa referente a estresse e sobrecarga no trabalho de docente da unidade estudada

Ao realizar uma pesquisa com docentes da instituição de ensino ETEC Professor André Bogasian, foram obtidos dados referentes ao estresse, sobrecarga, pressão e os possíveis impactos da disponibilidade de recursos no exercício de seu trabalho como docente.

7.1 Quantidade de unidades e impactos na saúde mental e física do docente

Após uma análise das respostas obtidas do formulário de pesquisa, um dado destaca-se. Diferente da pesquisa, realizada pela Fundação Carlos Chagas, citada anteriormente, referente à quantidade de unidades em que o docente leciona, se percebe, em sua maioria, lecionam em apenas uma unidade, contudo esses docentes exercem outra profissão além da de professor (FOLHA, 2023). Já nos resultados de nossa pesquisa em que os docentes lecionam em mais de uma unidade, eles trabalham unicamente como professores. Também foram obtidos dados referentes aos impactos do exercício profissional, em uma unidade ou em mais de uma unidade, na saúde mental e física do docente. Como resultado da pesquisa obtiveram-se os seguintes resultados: a maioria dos docentes concordam totalmente ou parcialmente que o estresse afeta a saúde mental e física, os que discordam tem mais de uma atividade profissional, como mostra o gráfico apresentado a seguir.

Gráfico 12. O estresse da carga de trabalho afeta a saúde física e mental?



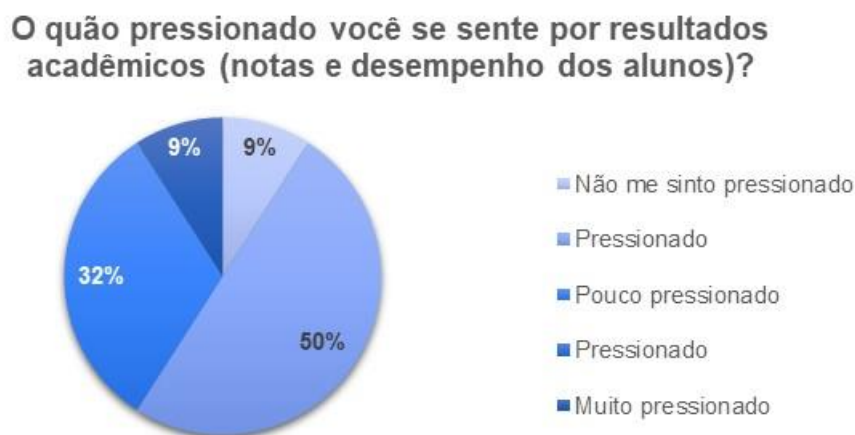
Fonte: próprias autoras (2024).

7.2 Sobrecarga e pressão

Referente a sobrecarga, os dados apontam que os professores que exercem mais de uma atividade profissional não se sentem tão sobrecarregados quanto professores que estão apenas nessa carreira. Porém, foi percebido que professores que lecionam em mais de uma unidade sentem-se mais sobrecarregados que aqueles que lecionam em apenas uma unidade.

Em relação à pressão que os docentes enfrentam, obtiveram-se os seguintes resultados: a maioria dos professores sentem-se pressionados, dessa maioria mais da metade dos respondentes dão aula em mais de uma unidade e são apenas docentes em sua maioria. Como podemos observar no gráfico abaixo, os dados apresentam a maioria dos respondentes como muito pressionados.

Gráfico 13. Pressão por resultados acadêmicos.



Fonte: próprias autoras (2024).

7.3 Recursos e instituição

De acordo com os dados obtidos, é possível perceber que, em sua maioria, os professores estão satisfeitos com a instituição e com os recursos materiais ofertados, esses resultados impactam no estresse do profissional, com isso podemos concluir que até o momento da realização da pesquisa os docentes da unidade estão satisfeitos profissionalmente.

Contudo referente a seção de materiais didáticos, temos um pequeno resalto negativo, uma parte significativa de docentes concluiu que a instituição as vezes a falta com recursos didáticos e isso dificulta o trabalho como professor, tornando-se um ponto de atenção para que a instituição fique alerta, pois caso o problema identificado persista, é possível que os docentes acabem desenvolvendo estresse devido à falta ocasional de material didático.

Pode-se perceber essa ocasional falta de materiais com as respostas dos docentes representadas no gráfico abaixo:

Gráfico 14 - Falta de recursos didáticos adequados dificulta o trabalho como docente.

Falta de recursos didáticos adequados dificulta meu trabalho como professor de ensino técnico?



Fonte: próprias autoras (2024).

8 Considerações finais

Se docente é peça-chave na promoção da qualidade do ensino, para que esse profissional possa dar conta dos anseios, metas e expectativas sociais depositados na escolarização, em que se faz necessário propiciar condições para seu desenvolvimento profissional na carreira docente.

O intuito da realização desta pesquisa foi entender como funciona a gestão de carreira e como esse se comporta na organização estudada. Durante o processo de elaboração foi possível perceber quanto importante é a implementação do plano de carreira para garantir a satisfação e o engajamento. O grau de satisfação de um indivíduo em relação ao seu trabalho é o produto da adaptação entre dois fatores: as necessidades do indivíduo e as condições de trabalho (MOREIRA, 2010).

Apesar das dificuldades enfrentadas nos sistemas educacionais é possível apresentar soluções para melhorias através do investimento na carreira docente, aperfeiçoamento, desenvolvimento de projetos de apoio para habilidades socioemocionais e de promoção de condições adequadas de carreira. Além do mais, é fundamental discutir as condições de acesso e de qualidade voltados para licenciaturas e qualificações, especialmente nas áreas de maior carência de professores.

Referências

- ARAÚJO, T. M., PINHO, P. S., MASSON, M. L. V. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00087318>>. Acesso em: 27 abr. 2024.
- GOVERNO DO ESTADO DE SP. **Lei Complementar nº 1374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1396, de 22 de dezembro de 2023**. São Paulo, SP: Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, 30 mar. 2022. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html>>. Acesso em: 05 mai. 2024.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Professoras são 79% da docência de educação básica no Brasil**. Brasília, DF: INEP, 07 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/professoras-sao-79-da-docencia-de-educacao-basica-no-brasil>>. Acesso em: 23 mai. 2024.
- DALAGASPERINA, P., MONTEIRO, J. K. Estresse e docência: um estudo no ensino superior privado. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 37-51, abr. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.5020/23590777.16.1.37-51>>. Acesso em: 5 mai. 2024.
- DUBAR, C. As transformações do trabalho: tendências e incertezas. In: DUBAR, C. **A crise das identidades: a interpretação de uma mutação**. Porto: Edições Afrontamento, 2006.
- FERREIRA, L. C. M. Crenças de auto eficácia docente, satisfação com o trabalho e adoecimento. **Psicol. Ensino & Form.**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 19-37, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612014000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 mai. 2024.
- GARCIA, A. **Um a cada três brasileiros acredita que professores são desvalorizados, diz índice**. CNN Brasil, 23 out 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/um-a-cada-tres-brasileiros-acredita-que-professores-sao-desvalorizados-diz-indice/>>. Acesso em: 05 mai. 2024.
- GATTI, B. A., BARRETTO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: [s. n.], 2009. 293 p. ISBN 978-85-7652-108-2. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184682.locale=en>>. Acesso em: 13 mai. 2024.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. Atlas, 2001.
- JACOMINI, M. A., PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-Posições**, [s. l.], v. 27, n. 2, p. 177-202, mai. ago. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>>. Acesso em: 22 mai. 2024.
- JESUS, S. N. Desmotivação e crise de identidade na profissão docente. **Revista Katálisis**, v. 7, n. 2, p. 192-202, 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/6458>>. Acesso em: 27 abr. 2024.
- LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOREIRA, H. As dimensões da satisfação e da insatisfação de professores do ensino médio. **Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia**, [s. l.], v. 3, n. 2, mai. ago. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbect/article/view/702>>. Acesso em: 9 mai. 2024.

OLIVEIRA, P. W. S., LEONE, R. J. G. Gestão estratégica de benefícios: proposição de um modelo matemático para assistência médica dos funcionários. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 104-127, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000200006>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

FOLHA. **Um terço dos professores trabalha com mais de 300 alunos**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 14 mai. 2023. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2023/05/um-terco-dos-professores-brasileiros-trabalha-com-mais-de-300-alunos-por-ano.shtml>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

PAULI, J., TOMASI, M., GALLON, S., COELHO, E. Satisfação, Conflitos e Engajamento no Trabalho para Professores do Ensino Médio. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 72-85, jul. – set. 2017. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441753228006>>. Acesso em: 9 mai. 2024.

PIMENTEL, G. S. R., PALAZZO, J., OLIVEIRA, Z. R. B. B. Os planos de carreira premiam os melhores professores? Ensaio: **Avaliação de Políticas Públicas Educacionais**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr. jun. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/QBFLnnTQ7KdpmkQnCS5YKqC/?lang=pt>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

REIS, A. L. P. P., FERNANDES, S. R. P., GOMES, A. F. Estresse e Fatores Psicossociais. **Psicologia, Ciência e Profissão**, [online], v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010. DOI 10.1590/S1414-98932010000400004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

SEMESP. Sindicato das Mantenedoras dos Ensino Superior de São Paulo. **Risco de apagão de professores no Brasil**. 2022. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/pesquisas/risco-de-apagao-de-professores-no-brasil/>>. Acesso em: 9 mai. 2024.

VALLE, I. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 87, n. 216, p. 178-187, 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.87i216.792>>. Acesso em: 27 abr. 2024

WITTER, G. P. Professor-estresse: análise de produção científica. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v. 7, n. 1, p. 33-46, jun. 2003. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-85572003000100004>>. Acesso em: 5 mai. 2024.