

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

**Lêda Maria Carvalho Gonçalves**

**RELAÇÃO ENTRE SENTIDO DO TRABALHO E MOTIVAÇÃO:  
Um Estudo com professores em Escolas Estaduais da SRE Conselheiro Lafaiete**

Belo Horizonte  
2024

**Lêda Maria Carvalho Gonçalves**

**RELAÇÃO ENTRE SENTIDO TRABALHO E MOTIVAÇÃO:  
Um Estudo com professores em Escolas Estaduais da SRE Conselheiro Lafaiete**

Dissertação do curso de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Daniela Viegas da Costa Nascimento

**Área de concentração:** Organização e Estratégia

**Linha de Pesquisa:** Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte  
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário  
Bruno Tamiatt de Almeida CRB6 3082

Gonçalves, Lêda Maria Carvalho.

G635r

Relação entre sentido do trabalho e motivação: um estudo com professores em escolas estaduais da SRE Conselheiro Lafaiete. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

130 p.

Orientadora: Dr<sup>a</sup>. Daniela Viegas da Costa Nascimento  
Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.  
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Sentido do trabalho - Motivação - Professores - Educação  
I. Lêda Maria Carvalho Gonçalves II. Centro Universitário  
Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III.  
Título.

CDD: 658.7

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.  
Centro Universitário Unihorizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

---

**ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração** do(a) Senhor(a) **Lêda Maria Carvalho Gonçalves** REGISTRO Nº. **802** No dia **30/10/2024** às **08:00** horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**RELAÇÃO ENTRE SENTIDO TRABALHO E MOTIVAÇÃO: Um Estudo com professores em Escolas Estaduais da SRE Conselheiro Lafaiete**". Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Daniela Viegas da Costa Nascimento**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Documento assinado digitalmente  
 DANIELA VIEGAS DA COSTA NASCIMENTO  
Data: 31/10/2024 09:09:40-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

30/10/2024

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. **Daniela Viegas da Costa Nascimento**  
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente  
 MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA  
Data: 30/10/2024 12:56:24-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. **Michelle Regina Santana Dutra**  
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente  
 LANA MONTEZANO DA SILVA  
Data: 30/10/2024 10:32:45-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. **Lana Montezano da Silva**  
(IDP/ PPGAP)

**DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS  
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

**RELAÇÃO ENTRE SENTIDO TRABALHO E MOTIVAÇÃO:**

**Um Estudo com professores em Escolas Estaduais da SRE Conselheiro Lafaiete**  
apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes, como requisito parcial  
para obtenção do título de

**MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO**

de autoria de

**LÊDA MARIA CARVALHO GONÇALVES**

contendo 122 páginas

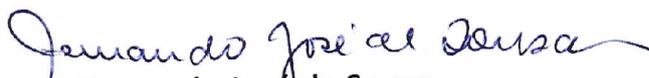
sob orientação de

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> DANIELA VIEGAS DA COSTA NASCIMENTO**

**ITENS DA REVISÃO:**

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 11 de outubro de 2024

  
**Fernando José de Sousa**  
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014  
Licenciado em LETRAS  
Centro Universitário de Belo Horizonte  
UNI-BH

**REVISADO**

## AGRADECIMENTOS

A educação no Brasil enfrenta desigualdades regionais, infraestrutura inadequada e desafios na valorização dos profissionais. Compreender o significado do trabalho e a motivação dos professores nesse cenário sempre foi essencial. Como gestora de uma escola estadual, a autora se dedicou a entender esses fatores para inspirar e fundamentar sua prática educativa.

O mestrado para mim foi sinônimo de superação, repleto de desafios e aprendizagens. Agradeço a Deus pelo dom da sabedoria e da força para superar tantos obstáculos, inclusive minhas limitações, que reconheço, para abordar um tema tão complexo, especialmente diante dos desafios contemporâneos que a educação enfrenta.

Agradeço à minha família, que sempre confiou na minha capacidade, encorajando-me e apoiando-me incondicionalmente. À minha mãe e aos meus irmãos, por todo o carinho e apoio constante, suas palavras de incentivo e gestos carinhosos iluminaram os momentos mais desafiadores.

Sou profundamente grata aos meus filhos e ao meu marido, que foram minha fonte inesgotável de inspiração e apoio durante todo este percurso. Suas palavras de encorajamento, paciência, compreensão e apoio inabalável foram fundamentais para que eu pudesse superar os desafios das noites sem dormir e a abdicar de tantos momentos com vocês. Sinto-me imensamente abençoada por tê-los em minha vida.

Agradeço a Unihorizontes, por todo aprendizado e crescimento acadêmico com professores, verdadeiros e exímios doutores na arte de ensinar, assim como pela oportunidade proporcionada pelo convívio com uma turma de colegas diferenciada que, pela troca de experiências, apoio mútuo e colaboração se tornaram amigos que levarei no coração e para a vida.

Agradeço também aos colegas de trabalho da EE Conselheiro Antônio por todo apoio, compreensão, contribuições e por compartilharem seus conhecimentos e experiências tão significativas para o desenvolvimento deste projeto. Aos amigos pessoais que acreditaram e estiveram ao meu lado durante esta jornada; as palavras de estímulo foram verdadeiros pilares nos momentos desafiadores e por isso sou imensamente grata por ter pessoas tão especiais, cuja presença tornou mais leve a minha jornada.

Agradeço a todos os professores que me conduziram, compartilharam conhecimento e me inspiraram a acreditar que seria possível, em especial aos professores Jefferson, Fernanda, Michelle e à minha orientadora, Prof. Dra. Daniela Viegas. Não tenho palavras para agradecer

a esta mentora excepcional pela sua *expertise*, paciência, dedicação e incentivo. Sou imensuravelmente grata por compartilhar comigo seu conhecimento e experiências de forma tão meiga e gentil que teve o poder de amenizar e tranquilizar cada etapa, fazendo com que cada desafio se tornasse mais leve e cada conquista mais significativa. Mesmo com toda minha indecisão, imaturidade acadêmica, dificuldades e insegurança, sua orientação natural e competente, deu-me confiança, me encorajou e possibilitou meu crescimento pessoal e profissional. Obrigada por acreditar em mim!

A essência da aprendizagem organizacional está em questionar, refletir e desafiar os pressupostos arraigados que impedem o crescimento e a inovação.

Peter Senge

## **RESUMO**

**Objetivo geral:** Investigar a relação entre os sentidos do trabalho e a motivação dos professores da rede estadual da Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Conselheiro Lafaiete.

**Objetivos específicos:** Identificar o sentido do trabalho para os professores, identificar os elementos motivacionais que os influenciam e relacionar esses fatores com seu exercício profissional.

**Teoria:** O trabalho se baseia na Teoria do sentido do trabalho proposta por Morin (2001) e em teorias da motivação. O estudo revelou que muitos professores percebem o ensino como uma vocação, o que lhes confere um profundo sentido de missão que ultrapassa as tarefas rotineiras da sala de aula. Esse “sentido do trabalho” está associado ao impacto positivo que acreditam causar na vida dos alunos, o que reforça sua motivação intrínseca. Eles se veem como agentes de transformação social, comprometidos não apenas com o ensino de conteúdo, mas com a formação de cidadãos críticos e conscientes.

**Método:** Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas com quinze professores de três escolas estaduais da Regional de Conselheiro Lafaiete, cujos dados foram submetidos à uma análise de conteúdo de Bardin (2011)

**Contribuições Teóricas ou Metodológicas:** A pesquisa amplia a compreensão da relação entre o sentido do trabalho e a motivação docente, especialmente ao integrar a teoria de Morin (2001) com a prática pedagógica, mostrando como fatores emocionais, sociais e éticos influenciam o trabalho dos professores. Além disso, a valorização da pesquisa qualitativa reforça a importância de captar as narrativas e experiências dos professores em um contexto educacional.

**Contribuições gerenciais e Sociais:** O estudo oferece importantes implicações para gestores e formuladores de políticas públicas. A valorização e o reconhecimento dos professores precisam ser considerados para promover sua motivação e, conseqüentemente, melhorar a qualidade da educação. Políticas que garantam condições de trabalho adequadas, oportunidades de formação contínua e estabilidade no emprego podem contribuir positivamente para com o desempenho profissional dos docentes e a qualidade da educação oferecida.

**Palavras -chave:** Sentido do trabalho. Motivação. Professores. Educação.

**ABSTRACT**

General objective: To investigate the relationship between the meaning of work and the motivation of teachers in the state network of the Regional Education Superintendence (SRE) of Conselheiro Lafaiete.

Specific objectives: To identify the meaning of work for teachers, identify the motivational elements that influence them and relate these factors to their professional practice.

Theory: The work is based on the Theory of the Meaning of Work proposed by Morin (2001) and on theories of motivation. The study revealed that many teachers perceive teaching as a vocation, which gives them a deep sense of mission that goes beyond the routine tasks of the classroom. This “meaning of work” is associated with the positive impact they believe they have on the lives of students, which reinforces their intrinsic motivation. They see themselves as agents of social transformation, committed not only to teaching content, but to the formation of critical and conscious citizens. Method: This is a qualitative research study, through semi-structured interviews with fifteen teachers from three state schools in the Conselheiro Lafaiete region, whose data were subjected to a content analysis by Bardin (2011).

Theoretical or Methodological Contributions: The research broadens the understanding of the relationship between the meaning of work and teacher motivation, especially by integrating Morin's theory (2001) with pedagogical practice, showing how emotional, social and ethical factors influence teachers' work. In addition, the valorization of qualitative research reinforces the importance of capturing teachers' narratives and experiences in an educational context.

Managerial and Social Contributions: The study offers important implications for managers and public policy makers. The valorization and recognition of teachers need to be considered to promote their motivation and, consequently, improve the quality of education. Policies that guarantee adequate working conditions, opportunities for continuous training and job stability can contribute positively to the professional performance of teachers and the quality of education offered.

Keywords: Meaning of work. Motivation. Teachers. Education.

## **RESUMEN**

Objetivo general: Investigar la relación entre los significados del trabajo y la motivación de los docentes de la red estatal de la Superintendencia Regional de Educación (SRE) del Conselheiro Lafaiete.

Objetivos específicos: Identificar el significado del trabajo de los docentes, identificar los elementos motivacionales que influyen en ellos y relacionar estos factores con su ejercicio profesional.

Teoría: El trabajo se basa en la Teoría del significado del trabajo propuesta por Morin (2001) y las teorías de la motivación. El estudio reveló que muchos docentes perciben la docencia como una vocación, lo que les da un profundo sentido de misión que va más allá de las tareas rutinarias del aula. Este “sentido del trabajo” está asociado al impacto positivo que creen tener en la vida de los estudiantes, lo que refuerza su motivación intrínseca. Se ven a sí mismos como agentes de transformación social, comprometidos no sólo con la enseñanza de contenidos, sino con la formación de ciudadanos críticos y conscientes.

Método: Se trata de una investigación con enfoque cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas a quince docentes de tres escuelas públicas de la Región de Conselheiro Lafaiete, cuyos datos fueron sometidos a un análisis de contenido realizado por Bardin (2011).

Aportes Teóricos o Metodológicos: La investigación amplía la comprensión de la relación entre el significado del trabajo y la motivación docente, especialmente integrando la teoría de Morin (2001) con la práctica pedagógica, mostrando cómo factores emocionales, sociales y éticos influyen en el trabajo docente. Además, valorar la investigación cualitativa refuerza la importancia de capturar las narrativas y experiencias de los docentes en un contexto educativo.

Contribuciones gerenciales y sociales: El estudio ofrece implicaciones importantes para los gerentes y formuladores de políticas públicas. Es necesario considerar la apreciación y el reconocimiento de los docentes para promover su motivación y, en consecuencia, mejorar la calidad de la educación. Las políticas que garantizan condiciones laborales adecuadas, oportunidades de formación continua y estabilidad laboral pueden contribuir positivamente al desempeño profesional de los docentes y a la calidad de la educación ofrecida.

Palabras clave: Significado del trabajo. Motivación. Maestros. Educación.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> Modelo de características do trabalho de Hackman e Oldham (1976)	25
<b>Figura 2</b> Perfil socioprofissional dos sujeitos de pesquisa	59
<b>Figura 3</b> Categorias do Trabalho Docente	61
<b>Figura 4</b> Novas Categorias do Trabalho Docente	92
<b>Figura 5</b> Categorias adicionais para o Trabalho Docente	93



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> Dimensões do Sentido do Trabalho	27
<b>Tabela 2</b> Construtos do Sentido do Trabalho	28

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1	16
1.1.1	16
1.1.2	16
1.2	16
1.3	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	23
2.2 <i>Estudos sobre Sentido do Trabalho para Professores</i>	30
2.3 Teoria da Motivação	37
2.3.1 <i>Motivação de Professores</i>	43
2.4 Relação de sentido do trabalho e motivação no contexto escolar	47
3 PERCURSO METODOLÓGICO	50
3.1 Tipo de Pesquisa, Abordagem e Método de Pesquisa	50
3.2	51
3.3	53
3.4	56
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	59
<b>4.1 Perfil socioprofissional dos entrevistados</b>	<b>59</b>
<b>4.2 Operacionalização e categorização dos dados</b>	<b>62</b>
<b>4.2.1 Dimensão Individual</b>	<b>65</b>
4.2.1.1 <i>Coerência: Educador por escolha</i>	65
4.2.1.2 <i>Alienação</i>	68
4.2.1.3 - <i>Valorização</i>	72
4.2.1.4 - <i>Prazer</i>	76
4.2.1.5 <i>Desenvolvimento</i>	79
4.2.1.6 <i>Sobrevivência e Independência</i>	82
<b>4.2.2. A Dimensão organizacional</b>	<b>84</b>
4.2.2.1 <i>Utilidade</i>	86
4.2.2.2 <i>Organização do trabalho</i>	87
4.2.2.3 <i>Relações Interpessoais</i>	89
<b>4.2.3. A Dimensão Social</b>	<b>92</b>
4.2.3.1 <i>Utilidade</i>	92
<b>4.3 Novas dimensões para o sentido do trabalho docente</b>	<b>93</b>

<b>4.3.1 Dimensão Motivacional</b>	96
4.3.1.1 Realização	97
<b>4.3.2 Dimensão do Sentido do Trabalho</b>	99
4.3.2.1 Propósito	100
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS	108
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	117
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	121

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF	Association Psychanalytique de France (APF)
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CRMG	Currículo Referência de Minas Gerais
DED	Diário Eletrônico Digital
IPSO	Institut de Psychosomatique de Paris
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PDDE REX	Relação das Unidades Executoras do PDDE
PDDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PNE	Plano Nacional de Educação
PPP	Projeto Político Pedagógico
PSM	Public Service Motivation - Motivação no Serviço Pública
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RP1	Relatório de Pagamento Mensal
SEE	Secretaria de Estado de Educação
SEEMG	Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SIMADE	Sistema Mineiro de Avaliação e Equidade da Educação Pública
SISAD	Sistema de Avaliação de Desempenho
SER	Superintendência Regional de Ensino
SYSADP	Sistema de Administração de Pessoal
SYSMEAE	Sistema de Monitoramento da Execução da Alimentação Escolar

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel significativo ao impactar diretamente a motivação, o contentamento e a eficiência dos trabalhadores (Herzberg, 1996; Hackman & Suttle, 1977). Há evidências de correlação direta entre motivação, engajamento e satisfação dos trabalhadores com os resultados das empresas (Silva et. al, 2018). De acordo com Oliveira (2020), a análise do trabalho dos professores em escolas públicas ressalta que as influências sobre esse trabalho vão além do contexto escolar, abrangendo uma gama diversificada de fatores que podem moldar a forma como esses profissionais percebem e dão sentido às suas práticas educativas.

O engajamento no trabalho não só molda a forma como os indivíduos se veem, mas também afeta diretamente seu desempenho e contribuição para as organizações em que estão inseridos (Herzberg, 1966, 1980, 1996; Hackman e Suttle, 1977). A importância da motivação nas organizações é respaldada por pesquisas científicas e estruturas teóricas no campo da administração (Barros, 2015; Schlindwein & Eckert, 2021; Moreira, 2022; Souza & Raposa, 2023). Essa relevância ganha ainda mais destaque quando se considera a perspectiva do sentido do trabalho.

Para Morin (2011), é válido compreender o sentido do trabalho e determinar as características que deveria apresentar, a fim de que ele tenha um sentido para aqueles que o realizam. O sentido está intrinsecamente ligado à motivação, pois quando os funcionários encontram propósito e significado em suas tarefas diárias, isso não apenas contribui com o sistema organizacional, mas também contribui para a satisfação individual. Os elementos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima estão inseridos no âmbito da qualidade de vida no trabalho (Lima et al., 2020).

Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012) afirmam que a percepção de sentido no trabalho pode estar vinculada a uma atividade gratificante que propicia autorrealização, bem-estar e reconhecimento social. Essa concepção abrange experiências e relacionamentos humanos satisfatórios. Além disso, apontam que o sentido também pode ser fundamentado na utilidade da atividade, associando-se à dimensão econômica. Conforme Magalhães et al. (2021), a qualidade de vida no trabalho compreende uma variedade de fatores como o bem-estar dos funcionários incluindo saúde, progresso profissional, condições adequadas no ambiente de trabalho e satisfação pessoal. Esses elementos convergem para criar uma equipe motivada e satisfeita. Conforme observado por Magalhães (2020), os incentivos e estímulos influenciam a motivação dos trabalhadores. Quando as tarefas têm um significado especial para quem as

executa, o sentimento de autovalorização em relação às próprias capacidades e potencialidades motiva o indivíduo a fazê-las da melhor forma possível (Téllez, 2012).

Considerando o atual contexto das condições de trabalho, é que se propôs investigar os sentidos que o trabalho docente vem representando, pois estes podem atuar como padrões que direcionam as ações e atitudes no ambiente de trabalho, ou seja, as mudanças no ambiente escolar e no papel do professor podem ser a chave para se entender as experiências dos profissionais da educação no século XXI. Cada professor deve ser um profissional apaixonado e especializado em educação, dedicado por completo à tarefa de guiar todo o processo educativo, desde a concepção até a implementação, ação e avaliação (Santos, Silva & Machado, 2007).

A dimensão estratégica aponta que professores engajados, além da proficiência nas competências requeridas, necessitam encontrar propósito em suas atividades diárias. Isto indica que, ao reconhecer a relevância do engajamento para os professores, poderão ser consideradas estratégias para a criação de um ambiente educacional propício para o processo ensino-aprendizagem. A satisfação no trabalho emerge como o resultado emocional da motivação no ambiente profissional, influenciando diretamente o desempenho profissional (Santos et al., 2007).

O sentido do trabalho não se apresenta apenas como um componente adicional, mas sim um elemento capaz de impulsionar a capacidade dos professores de lidar positivamente com as transformações constantes. Nesta perspectiva, entender o propósito do trabalho, mais especificamente de lecionar, em um contexto mais abrangente pode igualmente auxiliar na elaboração das circunstâncias em que essa tarefa é executada, visando proporcionar vantagens tanto para a organização quanto para os trabalhadores (Morin, 2001, 2002).

No ambiente educacional, onde os professores atuam como agentes facilitadores da aprendizagem, a motivação é um fator determinante para o engajamento e a qualidade do ensino. A compreensão do sentido do trabalho para os professores, ligada aos elementos motivacionais, pode influenciar diretamente a forma como abordam suas atividades diárias. Assim, essa pesquisa busca contribuir com a sugestão de Duarte et al. (2019) ao verificar a relação entre motivação e sentido do trabalho de docentes no âmbito das escolas públicas de Minas Gerais. Com essa abordagem, almeja-se fortalecer as discussões relacionadas ao tema, visando expandir o entendimento e incentivar a condução de novas investigações. Neste sentido surge a questão: Qual a relação entre os sentidos do trabalho e a motivação dos professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete?

## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 *Objetivo Geral***

Investigar a relação entre os sentidos do trabalho e a motivação dos professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete.

### **1.1.2 *Objetivos Específicos***

- a) Investigar o sentido do trabalho para professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete.
- b) Identificar os elementos motivacionais para esses professores.
- c) Relacionar os elementos motivacionais com o sentido do trabalho para os professores e seu exercício profissional.

## **1.2 Justificativa**

A investigação da percepção dos professores sobre o sentido do trabalho está intrinsecamente ligada à qualidade do ambiente educacional e ao desempenho dos educadores. Compreender como os professores atribuem propósito às suas atividades influencia diretamente a motivação, o engajamento e a satisfação profissional. (Vieira, 2009)

A relação entre o sentido do trabalho e a vida pessoal dos professores impacta o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Essa compreensão não apenas contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, mas também influencia positivamente a qualidade do ensino. Na visão de Carvalho et al. (2020) a satisfação está relacionada às satisfações de nível pessoal e é modificada se um ou mais fatores importantes para aquele indivíduo forem atendidos. Ao explorar esses elementos, o estudo busca não apenas entender a percepção dos professores, mas também promover uma reflexão sobre o bem-estar individual no exercício de sua prática docente.

Estudos realizados por Souza e Raposa (2023), Schlindwein e Eckert (2021) e Moreira (2022) evidenciam o quanto a motivação no ambiente de trabalho e a motivação no ambiente escolar são relevantes nos campos acadêmico e organizacional. No entanto, a motivação de uma pessoa ocorre quando esta se empenha na consecução de um propósito, impulsionada pelo desejo de satisfazer determinadas necessidades pessoais consideradas de grande importância, ou seja, o interesse pessoal pode ser percebido como uma força motriz deste processo. O

trabalho é reconhecido como uma ação capaz de influenciar e moldar a realidade, permitindo que as pessoas atendam às suas necessidades e demandas sociais (Borges & Yamamoto, 2014).

No contexto organizacional, em uma visão mais subjetiva, a motivação emerge como um processo que influencia sutilmente o comportamento tanto de indivíduos quanto de grupos. (McClelland, 1961). Nesse cenário, a busca pela realização das metas estabelecidas pela organização é permeada por motivações pessoais, aspirações individuais e interpretações subjetivas, trazendo complexidade à dinâmica motivacional no ambiente de trabalho. A escola é considerada uma organização porque possui uma estrutura, hierarquia, sistemas e processos que lhe permitem funcionar de maneira eficaz e atingir seus objetivos educacionais. Sendo assim, falar em motivação no processo de aprendizagem escolar, remete-se à perspectiva de John Adair (2001) no seu livro *Liderança e Motivação*, onde o mesmo relata que cinquenta por cento da motivação é intrínseca, originando-se dos aspectos internos da pessoa, enquanto a outra metade, também significativa, é influenciada pelo ambiente em que a pessoa está inserida.

A justificativa mercadológica para compreender o sentido do trabalho e a motivação, especialmente no contexto educacional, está intrinsecamente ligada à qualidade do ensino e, por conseguinte, à reputação da escola. Professores motivados e felizes, tendem a oferecer um ensino mais eficiente, impactando diretamente a satisfação dos alunos e, conseqüentemente, a imagem positiva da escola.

Portanto, entender o sentido do trabalho dos professores e procurar maneiras de melhorar a motivação não apenas impacta diretamente a qualidade do ensino, mas também representa uma estratégia mercadológica essencial para o sucesso a longo prazo da instituição de ensino de uma comunidade escolar. Para um trabalho ter sentido, é necessário que contenha três componentes fundamentais: o significado, que se refere à importância e valor da atividade para o indivíduo; a orientação, que representa a direção e os objetivos que o trabalho busca alcançar e que orientam o indivíduo em sua atividade; e a coerência, que se manifesta na harmonia e equilíbrio que o indivíduo espera encontrar em sua relação com o trabalho (Morin, 1996). Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) trazem significado como sinônimo de sentido. Já a discussão sobre a diferença entre significado e sentido remete às ciências da linguagem: o primeiro remete ao sentido consolidado, já o segundo é o sentido como ele pode vir a ser em um determinado contexto (Dubois et al., 2014). Como citado anteriormente, Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui.

No cenário atual da Administração Pública, os líderes desempenham uma função que muitas vezes pode impulsionar as condições de trabalho e o aprimoramento das equipes (Burns, 1978) Esse aprimoramento, por sua vez, contribuirá para o avanço geral do desempenho organizacional. (Dias & Borges, 2015). Embora a motivação dos professores em relação ao seu trabalho seja importante (Ahn et al., 2021; Orsini et al., 2020; Ryan & Deci, 2016), as pesquisas e estudos têm predominantemente direcionado seu foco para a motivação dos alunos. No entanto, mesmo com essa discrepância, existem evidências e que a motivação dos professores acarreta consequências significativas para eles, incluindo sentimentos de realização pessoal, impacto na saúde e bem-estar, bem como um maior engajamento e dedicação em suas atividades de ensino (Ryan e Deci, 2000)

A pesquisa sobre o sentido do trabalho e sua relação com a motivação dos professores é justificada academicamente pela sua relevância para o avanço do conhecimento nas áreas de gestão educacional e psicologia organizacional. A investigação sobre o sentido do trabalho e sua influência na motivação dos professores pode enriquecer as teorias organizacionais, especialmente no contexto educacional. Ao examinar como as dimensões psicológicas e emocionais dos profissionais impactam o ambiente de trabalho, a pesquisa pode oferecer reflexões sobre a interconexão entre o bem-estar individual, a dinâmica organizacional e a eficácia global da equipe.

Além disto, é fato que a compreensão mais aprofundada do sentido do trabalho dos professores possibilita o desenvolvimento de abordagens e estratégias inovadoras para a gestão educacional, incluindo a formulação de políticas mais eficazes para motivar e reter talentos, bem como promover o bem-estar dos profissionais no ambiente escolar. A pesquisa contribuirá para a literatura científica preenchendo lacunas de conhecimento na compreensão da relação entre sentido do trabalho e motivação, especificamente no contexto dos profissionais da educação como apontadas por Ryan e Deci (2000) e Michael F. Steger et al. (2012). A motivação no contexto educacional tem despertado considerável interesse na comunidade acadêmica e científica, como indicado pelo aumento significativo no número de estudos publicados recentemente (Patall, 2021; Ryan & Deci, 2021)

O levantamento bibliográfico preliminar para a elaboração desta pesquisa mostrou que, embora o tema sentido do trabalho tenha relevância internacional e multidisciplinar, há ainda muitas questões em aberto, especialmente aquelas relacionadas ao sentido do trabalho entre grupos profissionais dos professores. (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). Nessa perspectiva, com o intuito de ressaltar a importância e a urgência de novas investigações sobre o tema em questão, foi conduzida uma pesquisa abrangente utilizando-se palavras-chave nas

bases de dados Spell e Scielo. Essa iniciativa propôs a evidenciar uma base para compreender as lacunas existentes no conhecimento atual e orientar futuras pesquisas de maneira esclarecedora e eficaz. Mesmo existindo duas vertentes teóricas principais, como a de Antunes (2005, 2009, 2011) e Morin (1996, 2001, 2002), a aplicabilidade das considerações desses autores ao trabalho docente, seja enfocando a questão marxista de Antunes, ou focando o ambiente organizacional, conforme a proposta de Morin (1996, 2001, 2002) e Villas Boas e Morin (2016a, 2016b), ainda é recente.

A Base SPELL e a SciELO desempenham papéis fundamentais na disseminação de conhecimento científico, sendo a primeira destacada pela abrangência e especialização em diversas áreas, facilitando a publicação eletrônica de periódicos e promovendo a visibilidade de pesquisas inovadoras. De outro lado, a SciELO é reconhecida por sua presença global, inclusão de periódicos de países em desenvolvimento e práticas de acesso aberto, proporcionando diversidade e representatividade. A análise dos resultados da Tabela 1 destaca a riqueza de informações disponíveis, refletindo a importância dessas plataformas na promoção da pesquisa e no compartilhamento de conhecimento, demonstrando que a combinação da Base SPELL e da SciELO oferece uma abordagem abrangente para a busca de informações acadêmicas em diversas disciplinas, contribuindo para o avanço do conhecimento científico em escala global.

**Tabela 1**

Quantitativo de Pesquisas sobre Motivação de Professores Base Scielo e Base Spell

<b>Termos de Busca</b>	<b>Base Scielo</b>	<b>Base Spell</b>
Sentido do trabalho	2.823	24
Sentido do trabalho para os professores	144	1
Sentido do trabalho para os professores do Ensino Fundamental	19	0
Motivação dos professores	185	0
Motivação dos professores do Ensino Fundamental	24	0
Sentido do trabalho na educação	543	0

O elevado número de artigos na Base Scielo sugere um interesse acadêmico no tema. A expressiva discrepância entre as bases pode indicar que a Scielo é uma fonte mais proeminente para essa temática. Com relação à pesquisa do termo sentido do trabalho para os professores do

ensino fundamental, observa-se que a quantidade menor de resultados reflete uma menor ênfase acadêmica no sentido do trabalho para professores do Ensino Fundamental, particularmente na Base Scielo, indicando uma área de pesquisa menos explorada.

Portanto, os resultados sugerem que o sentido do trabalho e a motivação de professores são temas que merecem destaque na literatura acadêmica, principalmente na Base Scielo. No entanto, a discrepância nos números entre as bases ressalta a importância de explorar múltiplas fontes para obter uma visão completa sobre esses temas específicos. Além disso, a análise aponta para áreas específicas, como gestão motivadora e sentido do trabalho para professores do Ensino Fundamental, que podem se beneficiar de uma atenção mais aprofundada na pesquisa acadêmica. O conhecimento gerado por essas pesquisas poderá contribuir para a prática educacional e orientar a tomada de decisões de gestão nas escolas, uma vez que à medida que a pesquisa científica se debruça sobre a temática em questão, espera-se uma contribuição para a melhoria da qualidade da educação e para um ambiente de trabalho mais satisfatório e motivador para os educadores Hargreaves e Fullan (2012).

Com base nos estudos realizados na observância do desempenho pedagógico, na qualidade do ensino ofertado e nos resultados da aprendizagem das escolas públicas, destaca-se a importância da motivação dos professores. Este tema é relevante para pesquisadores, dada a sua importância para a atuação e propósitos deste profissional que vem cada vez mais desprovido de valorização e reconhecimento pelos gestores e políticas públicas do país. Uma coisa é promover a motivação dos professores, outra é mantê-los motivados, ou ainda considerar como uma constância uma característica adquirida ou conquistada. A valorização refere-se à percepção de que o trabalho possui um propósito e valor intrínsecos, sendo considerado importante e significativo tanto para a organização quanto para a sociedade. (Steger, 2012). Além disso, a relevância social desta pesquisa é destacada, pois um ambiente educacional motivador não apenas beneficia os profissionais envolvidos, mas também reflete positivamente no desenvolvimento acadêmico e emocional dos alunos. Contudo, a pesquisa pode repercutir ao longo do tempo, contribuindo não só para o bem-estar dos professores no exercício de sua função de educador, mas também para a formação de cidadãos mais engajados, responsáveis e preparados para os desafios futuros. De acordo com Duarte e Castro (2018) é fundamental que a estrutura do trabalho seja flexível, permitindo a participação dos trabalhadores não apenas na execução de suas funções, mas também contribuindo com ideias que visem melhorar a saúde do ambiente de trabalho e otimizar as formas de realizar suas atividades de maneira mais eficiente.

Diante do exposto, propõe-se a realização de uma pesquisa com base nos princípios éticos, buscando obter abordagens que não apenas enriquecem a teoria, mas que também possam realmente trazer significado ao cenário educacional. Sendo assim, a justificativa social da referida pesquisa está intrinsecamente ligada ao impacto direto que o bem-estar dos educadores tem na sociedade. O trabalho deve ter a capacidade de influenciar de maneira substancial o bem-estar ou as atividades de outras pessoas, tanto dentro do ambiente organizacional quanto no contexto social (Rover et al, 2010). É possível considerar que a qualidade da educação desempenha um papel significativo no potencial desenvolvimento social, econômico e cultural de uma nação. Professores motivados, entre outros fatores, têm a possibilidade de contribuir para a oferta de uma educação de qualidade, exercendo um impacto potencial no aprendizado e desenvolvimento dos alunos (Hattie, 2009)

A valorização e motivação dos professores têm reflexos no engajamento dos alunos. Um corpo docente motivado tende a inspirar e influenciar positivamente os estudantes, estimulando um ambiente favorável para o processo ensino-aprendizagem, assim como para o desenvolvimento pessoal. Essa dinâmica contribui para a formação de cidadãos mais capacitados e comprometidos com a sociedade (Ryan e Deci, 2000).

### **1.3 Adequação à Linha de Pesquisa**

A temática Sentido do trabalho e a motivação de professores no contexto educacional das escolas estaduais se adequa à linha de pesquisa Relações de Poder e Dinâmica das Organizações e à área de concentração Organizações e Estratégia, devido à sua relevância na análise das complexas interações organizacionais, distribuição de poder, cultura organizacional e gestão estratégica. Essa abordagem acadêmica poderá contribuir significativamente para o aprimoramento da qualidade da educação e para a criação de ambientes de trabalho mais motivadores e produtivos nas escolas estaduais. As organizações, muitas vezes vistas como entidades de controle e restrição, frequentemente evocam uma representação negativa do ambiente organizacional, como foi observado por Morgan (2006).

A área de concentração Organizações e Estratégia fornece ferramentas teóricas e metodológicas que podem ser aplicadas para analisar as estruturas organizacionais nas escolas e desenvolver estratégias eficazes de gestão escolar. Assim, as pesquisas conduzidas por Dejourns (1997) destacam a relevância de envolver os trabalhadores, reconhecendo suas qualidades e atribuindo significado e propósito às atividades que desempenham. Isso implica

abordar as estratégias de enfrentamento que promovem a transformação do sofrimento em satisfação ou significado no ambiente de trabalho.

Neste sentido, considerando as relações de poder e a dinâmica organizacional no ambiente escolar, é importante destacar que, quando os educadores têm voz ativa nas decisões da escola e se sentem respeitados por seus superiores, neste caso, pelos gestores, estarão mais propensos a se dedicarem ao ensino com entusiasmo. Dorneles (2006) enfatiza importância de aperfeiçoar a interação entre as pessoas dentro das organizações. Isto envolve desenvolver conceitos e comportamentos que promovam valores como respeito, honestidade, integridade e valorização do aspecto humano. Essa abordagem tem o potencial de elevar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. O embasamento no referido campo de concentração permitirá abordagens estratégicas para desenvolver práticas de gestão eficazes que inspirem confiança e motivação entre os professores, assim como, ferramentas para a resolução de conflitos e o gerenciamento de relações de poder de maneira construtiva.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Sentido do Trabalho: de qual sentido estamos falando?

De acordo com Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), a compreensão do sentido do trabalho é desenvolvida através de investigações provenientes de diferentes campos de estudo, refletindo desta maneira uma abordagem multidisciplinar. Assim, a investigação do sentido que os trabalhadores atribuem ao trabalho constitui uma área de estudo que pode ser explorada através de diversas perspectivas teóricas. O estudo do trabalho humano é uma área de interesse em várias disciplinas científicas, incluindo Antropologia, História, Economia, Sociologia, Psicologia e Filosofia. Essa investigação está intrinsecamente ligada à narrativa da evolução da humanidade (Bendassolli, 2007). Essa diversidade de enfoques é enriquecedora, pois permite uma compreensão mais abrangente e profunda das complexidades envolvidas nas experiências de trabalho.

No âmbito nacional existem duas grandes correntes epistemológicas: A primeira, influenciada por Antunes (2001, 2005, 2009), considera que o sentido do trabalho é corroído pelo capital, sendo necessário pensar além desse fator. Segundo esta corrente, trabalhadores que dependem do trabalho material são aqueles considerados improdutivo, que não produzem valor, “aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço” (Antunes, 2009, p. 102), e que são necessários ao sistema. A segunda corrente, liderada por Estelle Morin (1996, 2001, 2002), aborda o trabalho tanto em relação à exploração capitalista quanto ao ambiente organizacional. Ela explora o sentido do trabalho em grupos ou setores, considerando sua relação com a capacidade produtiva do trabalhador. Para Morin (2001), o trabalho é estrutural e envolve o afeto do trabalhador com seu fazer, havendo objetivos e motivações para buscá-lo e uma harmonia esperada em sua atividade. O trabalho foca na corrente funcionalista, influenciada pela autora, que considera o trabalho como estrutural, envolvendo o afeto do trabalhador com sua atividade e a busca por objetivos e motivações dentro do ambiente organizacional, além da harmonia esperada em suas funções.

Essa definição apresenta relevância particular quando se considera o contexto educacional e o trabalho dos professores. O sentido do trabalho, para esses profissionais, vai além da mera transmissão de conhecimento. Envolve a construção de uma representação singular e coletiva do ato de educar, incorporando percepções sobre as interações no ambiente de ensino e a importância atribuída a essas experiências pelos educadores. Além disso,

conforme a perspectiva de Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho representa a expressão dos valores, crenças, desejos e importância para o ser humano.

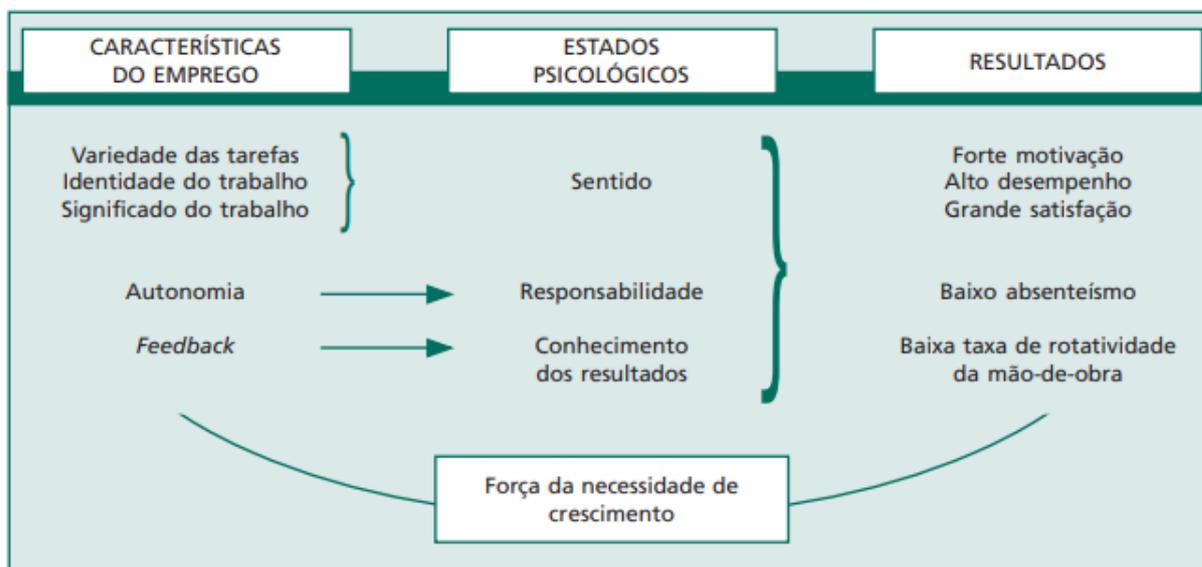
O sentido do trabalho pode variar significativamente entre diferentes culturas, contextos históricos e setores. Portanto, explorar as percepções e interpretações dos trabalhadores sobre o sentido de suas ocupações fornece considerações sobre a diversidade de experiências. De acordo com as pesquisas de Lima, Tavares, Brito e trabalhadores (2013), compreender o sentido do trabalho requer uma compreensão da subjetividade do indivíduo que desempenha as tarefas, ou seja, do trabalhador.

Dentro desse contexto dinâmico, surgem novos modelos organizacionais, tecnologias inovadoras e desafios como o excesso de trabalho e o desemprego, como destacado por Morin (2001). Neste sentido, o estudo sobre a compreensão do que o trabalho representa estabelece as bases para uma análise mais abrangente e aprofundada do trabalho. Isso permite que pesquisadores e profissionais abordem questões relacionadas ao trabalho com uma perspectiva mais informada, considerando a diversidade de significados atribuídos pelos trabalhadores e as complexidades envolvidas nas relações entre os indivíduos e suas ocupações. Mesmo havendo vários estudos diferentes sobre sentidos há algo em comum entre eles: estes são produzidos pelos sujeitos a partir de suas experiências concretas na realidade (Tolfo et al., 2005)

Os primórdios da pesquisa sobre o sentido do trabalho remontam a Hackman e Oldham (1975), psicólogos que pioneiramente associaram a qualidade de vida no ambiente profissional à percepção de sentido no trabalho. De acordo com esses autores, um trabalho dotado de significado é aquele que é considerado significativo, útil e legítimo para o indivíduo que o desempenha. Hackman e Oldham (1976) foram pioneiros na realização de estudos empíricos focados no significado do trabalho, utilizando a abordagem da qualidade de vida. Eles criaram um modelo que destaca três características principais: a variedade das tarefas, a identidade do trabalho e o significado do trabalho. Essas características contribuem para dar sentido ao trabalho, impactando a satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, elevando seu nível de produtividade.

**Figura 1**

*Modelo de características do trabalho de Hackman e Oldham (1976)*



**Fonte:** Adaptado de Morin (2001).

Segundo os autores, o trabalho pode ser caracterizado por cinco dimensões fundamentais: a diversidade das atividades, a singularidade das tarefas, sua relevância, a liberdade do executor e a resposta ou retorno que o próprio trabalho oferece ao trabalhador (Hackman e Oldham, 1975). Vale ressaltar que, muitas vezes, os conceitos de significado e sentido são tratados como sinônimos nos estudos e pesquisas acadêmicas. Para alguns autores (MOW, 1987) não haveria diferença entre os dois conceitos. Contudo, partindo do modelo de Hackman e Oldham (1975) e dos trabalhos de Morin (1996) pode-se fazer uma distinção entre eles, a qual será considerada nesta pesquisa.

Estudos realizados pelo grupo MOW (*Meaning of Work International Research Team, 1984*) revelaram que a formação do sentido individual do trabalho é influenciada pelos contextos organizacional, social e familiar. Esse significado é visto como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, derivado de variáveis pessoais e ambientais. Dessa forma, três dimensões do sentido do trabalho foram identificadas, sendo elas: a Centralidade do trabalho, as Normas sociais sobre o trabalho e os Resultados do trabalho. Ademais, é significativo mencionar a contribuição deste grupo que se destacou por realizar estudos abrangentes, utilizando amostras representativas de diversos países, com o objetivo de elucidar e identificar variáveis para explicar os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho. O sentido do trabalho se faz sentir nas modalidades de atividade profissional, na flexibilidade e na produtividade dos trabalhadores. Isso ocorre porque influencia as crenças sobre o que é

considerado legítimo e o que pode ser tolerado no ambiente de trabalho, conforme destacado MOW (1987).

Por outro lado, as pesquisas de Morin (1997, 2001, 2002, 2008) refletem não apenas a influência dos princípios funcionalistas abordados por autores mencionados anteriormente, Hackman e Oldham (1975), mas também revelam a inspiração da autora nos estudos realizados pelo grupo MOW (1984) quando propõe que o sentido do trabalho é composto por três elementos: A orientação, que se refere à inclinação do sujeito para o trabalho, abrangendo o que ele busca e o que orienta suas ações; a coerência, que diz respeito à harmonia ou equilíbrio que ele espera encontrar em sua relação com o trabalho; e a organização do trabalho que exerce uma influência significativa sobre o sentido atribuído ao trabalho, pois tem o poder de modificar gradualmente o comportamento dos trabalhadores, levando-os a desenvolver atitudes positivas em relação às suas responsabilidades, à própria organização e a si mesmos (Morin, 2001).

Em pesquisa realizada por Oliveira et al. (2004), foram identificadas três dimensões do sentido do trabalho: individual, organizacional e social e os resultados permitem identificar que um trabalho significativo pode ser afetado por quatro variáveis subjetivas: o sentido do trabalho, que é a percepção individual do que o trabalho representa; a importância ou centralidade que a pessoa atribui ao trabalho; os valores éticos pessoais; e a motivação ou razão pela qual a pessoa trabalha, fatores estes, fortemente influenciados pelo ambiente cultural e social em que o indivíduo está inserido. Essa investigação complementa e enriquece a estrutura proposta por Morin (2008) ao fornecer um olhar mais detalhado sobre como diferentes dimensões do trabalho interagem para formar um sentido mais abrangente.

A tabela a seguir apresenta as dimensões do sentido do trabalho identificadas por Oliveira et al. (2004), que incluem as categorias individual, organizacional e social. Cada dimensão é detalhada em subcategorias, como o sentido do trabalho, que reflete a percepção individual do que o trabalho representa; a importância ou centralidade do trabalho, que é a relevância atribuída à atividade; os valores éticos pessoais, que determinam as crenças e princípios do trabalhador; e a motivação, que aborda as razões pelas quais a pessoa trabalha. Essas categorias, fortemente influenciadas pelo ambiente cultural e social, interagem para formar um entendimento mais complexo e abrangente do sentido do trabalho.

**Tabela 1***Dimensões do Sentido do Trabalho*

<b>Dimensão</b>		<b>Trabalho que faz sentido...</b>	<b>Trabalho que não faz sentido</b>
Dimensão Individual	Coerência	Permite identificação com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		É claro quanto ao seu objetivo. Sabe-se porque ele está sendo realizado.	A pessoa não sabe porque o está fazendo
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo. Sabe-se porque ele está sendo realizado.	A pessoa não sabe porque o está fazendo
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	O indivíduo não é reconhecido nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita desenvolvimento. Não acrescenta nada para a pessoa
	Sobrevivência e Independência	Garante retorno financeiro e atende às necessidades básicas	Não citado
Possibilita liberdade financeira		Não citado	
Dimensão Organizacional	Utilidade	Agrega valor e contribui com a empresa	Não agrega para a empresa
		Satisfaz as expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados
			É improdutivo
	Organização do trabalho	Não é rotineiro	É rotineiro
		Possibilita a autonomia	É preestabelecido
		Permite pensar e criar	É apenas operacional
		É desafiante	Não desafia nem instiga
	Relações interpessoais	Permite contato com pessoas	Não há respaldo ou apoio dos colegas
Desenvolve-se num ambiente agradável		Realiza-se em um ambiente que não muda	
Dimensão Social	Utilidade	Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para a sociedade

**Fonte:** Oliveira et al. (2004).

A tabela a seguir apresenta os construtos do sentido do trabalho conforme Morin (2008), fundamentado no estudo de Morin e Cherré (1999). A teoria identifica seis fatores essenciais para compreender o sentido do trabalho.

**Tabela 2**

*Construtos do Sentido do Trabalho*

<b>Nº</b>	<b>Características do Trabalho</b>	<b>Definição</b>
1	Utilidade Social	Exercer um trabalho que seja útil aos outros ou à sociedade, que gere impacto social
2	Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento	Exercer um trabalho que corresponda às competências do trabalhador, que permita aprender e desenvolver o potencial
3	Autonomia	Exercer um trabalho que permita resolver problemas e tomar decisões
4	Relacionamento com colegas	Exercer um trabalho que permita ter conexões sociais, boas relações e influência no meio
5	Reconhecimento	Exercer um trabalho que permita sentir-se valorizado e reconhecido
6	Retidão Moral	Executar um trabalho moralmente justificável, tanto na realização quanto nos resultados.

**Fonte:** Adaptado de Morin et al. (2007).

Morin (2008), fundamentando-se no estudo seminal de Morin e Cherré (1999), elabora uma teoria compreensiva sobre os antecedentes do sentido do trabalho, identificando seis fatores essenciais. Esses fatores são divididos em duas categorias principais: aqueles relacionados ao indivíduo e aqueles vinculados ao ambiente de trabalho.

No que se refere aos fatores individuais, o primeiro é a utilidade do trabalho, que se refere à percepção do trabalhador sobre a importância e a contribuição de suas atividades para objetivos maiores ou sociais. A autonomia é o segundo fator, implicando a capacidade do indivíduo de tomar decisões e exercer controle sobre como o trabalho é realizado, o que está intimamente ligado à motivação intrínseca e ao bem-estar psicológico. O desenvolvimento, terceiro fator, aborda as oportunidades que o trabalho oferece para o crescimento pessoal e profissional, permitindo ao trabalhador adquirir novas habilidades e conhecimentos para a satisfação e o engajamento no trabalho. De acordo com Morin (2001), a presença de características consideradas positivas em um trabalho contribui para que os indivíduos encontrem mais significados nele.

Em relação aos fatores ambientais, o reconhecimento é fundamental, englobando a apreciação e valorização do trabalho realizado pelo indivíduo, que fortalece a autoestima e a motivação. As relações, outro fator ambiental, destacam a importância das interações interpessoais no local de trabalho, onde a cooperação e o suporte mútuo entre colegas e superiores contribuem significativamente para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Finalmente, a retidão moral refere-se à ética e aos valores compartilhados dentro da organização, assegurando que as práticas e políticas corporativas sejam justas e moralmente corretas, o que gera um sentido de pertencimento e alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais. Morin (2001) apresenta algumas condições pelas quais o trabalho pode se tornar significativo e edificante, em vez de alienante e desmotivador, enfatizando outros aspectos do trabalho como a motivação do trabalhador, sua satisfação com seu fazer e também sua produtividade, que é importante para a empresa.

Assim, o trabalho deve se realizar segundo as regras do dever e do saber viver em sociedade e deve ser inspirado pelos valores morais, éticos e espirituais (Morin, 2002, p. 73–74). Os valores éticos pessoais dos professores, como justiça, integridade e responsabilidade, são evidenciados na prática educativa e são frequentemente reforçados ou desafiados pelo ambiente cultural e social. Em um ambiente escolar onde esses valores são promovidos e praticados, os professores são mais propensos a encontrar significado em seu trabalho, pois há uma combinação entre seus valores pessoais e os da instituição.

A integração das dimensões identificadas por Oliveira et al. (2004) com os fatores propostos por Morin (2008) oferece uma visão geral e detalhada do sentido do trabalho, especialmente no contexto educacional. Essa integração sublinha a importância de considerar tanto as percepções e motivações individuais quanto os valores culturais e sociais ao desenvolver políticas e práticas que visem melhorar o bem-estar e a eficácia dos professores do ensino fundamental.

Através dessa abordagem, Morin (2008) proporciona uma estrutura teoricamente para entender como diferentes aspectos do trabalho e do ambiente de trabalho influenciam o sentido do trabalho, especificamente no contexto escolar, direcionado aos professores do ensino fundamental. Essa análise é particularmente relevante para o campo educacional, onde a natureza e as condições de trabalho dos docentes têm um impacto significativo tanto no desempenho profissional quanto na qualidade do ensino oferecido. Portanto, a aplicação dos fatores propostos por Morin (2008) no contexto dos professores do ensino fundamental não só permitirá ampliar a compreensão sobre o sentido do trabalho nessa área específica, mas também oferecer direcionamentos práticos para a formulação de políticas educacionais e estratégias de gestão escolar que busquem melhorar o bem-estar e a satisfação dos docentes, refletindo positivamente na qualidade do ensino.

## ***2.2 Estudos sobre Sentido do Trabalho para Professores***

No ambiente escolar, especialmente para os professores do ensino fundamental, o sentido do trabalho está fortemente ligado à missão social e ao impacto que sua atuação tem na formação dos alunos. Esses educadores não apenas transmitem conhecimentos, mas são responsáveis pela construção de valores e pelo desenvolvimento emocional e social das crianças. Assim, o trabalho docente muitas vezes é visto como uma vocação, reforçando a ideia de Thompson e Bunderson (2019) de que o trabalho envolve paixão, dever e propósito. A natureza colaborativa e transformadora da educação também contribui para que o trabalho adquira um sentido mais profundo, como destacado por Sun, Lee e Sohn (2019), que apontam o trabalho como uma missão social compartilhada.

Além disso, o ambiente escolar proporciona aos professores um espaço onde a experiência pessoal se entrelaça com a normativa, como observado por Michaelson (2019). A prática pedagógica, ao envolver desafios e realizações diárias, permite que o professor sinta o impacto de seu trabalho diretamente na vida dos alunos, tornando o sentido do trabalho algo experiencial e concreto. Essa combinação de vocação, missão social e realização pessoal torna

fundamental o trabalho dos professores, não apenas para o desenvolvimento dos alunos, mas também para a construção de seu próprio sentido de propósito e satisfação profissional.

Morin (2002) explora como o trabalho pode assumir um valor positivo, sem atuar como um elemento autoritário de organização social, contribuindo para o bem-estar tanto social quanto individual. A autora também apresenta condições nas quais o trabalho pode ser significativo e enriquecedor, em vez de ser alienante e desmotivador. Ela destaca aspectos como a motivação do trabalhador, a satisfação com suas atividades e a produtividade, que também podem ser relevantes para o sucesso da organização (Morin, 2001).

No contexto escolar, por exemplo, o sentido do trabalho para os professores do ensino fundamental pode ser influenciado pelas expectativas e valores culturais da sociedade em que atuam (Morin, 2011). Em sociedades que valorizam a educação e o papel do professor, esses profissionais tendem a perceber maior importância e centralidade em seu trabalho, o que pode aumentar sua motivação e compromisso. Oliveira (2020), ao discutir o trabalho docente em escolas públicas, enfatiza que as condições desse trabalho extrapolam o ambiente profissional, a escola, mostrando uma multiplicidade de fatores que podem impactar a maneira como esses profissionais dão sentido ao seu fazer.

Para Moran (2013, p. 21), "os professores precisam estar preparados para lidar com as novas tecnologias e para desenvolver competências nos alunos que lhes permitam lidar com a diversidade cultural e com as demandas do mundo do trabalho". Ao explorar essa perspectiva em relação à atuação dos professores, torna-se claro que as transformações nas abordagens contemporâneas do trabalho podem influenciar de maneira singular o sentido do trabalho no contexto educacional. A urgência de uma educação adaptada para os desafios do mundo atual, marcado pela crescente tecnologia e globalização, é inegável. À medida que se avança para uma sociedade cada vez mais interconectada e dependente da tecnologia, é necessário que os alunos sejam preparados para navegar nesse cenário complexo.

A conexão entre o sentido do trabalho e o vínculo com a organização, e, conseqüentemente, como uma relação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, pode também ocorrer através do engajamento, que se manifesta como um comprometimento emocional (Costa; Paiva; Rodrigues, 2020). No entanto, os professores se deparam com as dificuldades e desafios apresentados pelas condições físicas e materiais inviáveis que muitas vezes abortam e limitam a eficácia do processo educacional. Isso inclui desde a falta de infraestrutura básica, como salas de aula superlotadas, falta de recursos didáticos adequados e laboratórios obsoletos, até questões mais amplas, como a escassez de financiamento para programas educacionais inovadores e a falta de acesso à tecnologia moderna. Além disso, muitos professores enfrentam

desafios adicionais, como a falta de apoio administrativo e a burocracia excessiva, que consomem tempo e energia que poderiam ser direcionados ao ensino e ao desenvolvimento dos alunos. Essas condições adversas não apenas prejudicam a qualidade da educação oferecida, mas também impactam negativamente o bem-estar e a motivação dos próprios educadores.

A necessidade de flexibilidade pode não apenas aumentar as responsabilidades e a carga de trabalho, mesmo sem orientações rigidamente definidas, mas também desafiar a compreensão do propósito e sentido do trabalho docente. A prática de ensino enfrentou e continua enfrentando a desvalorização, pois está imersa em um contexto social que subestima o trabalho dos educadores, considerando-o de menor importância. Mateus e Honório (2018) argumentam que essas circunstâncias ampliam a sensação de pressão gerada pelo trabalho.

A constante adaptação às novas exigências, muitas vezes difusas, traz consigo desafios adicionais para os educadores, impactando diretamente a forma como percebem a relevância de suas atividades. De acordo com as observações de Mateus e Honório (2018), quando a organização não leva em conta os desejos e interesses do profissional, o indivíduo fica desprovido da capacidade de exercer influência e controle sobre suas atividades, o que compromete a capacidade de torná-las agradáveis e prazerosas. O sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem (Tolfo, Piccinini, 2007)

“No momento em que os administradores sonham em fazer mudanças nas atividades do trabalho, deveriam projetar meios para revalorizar o trabalho e lhe dar um sentido” (Morin, 2001, p. 18). Ao longo do período recente, o cenário educacional brasileiro foi objeto de notáveis transformações, cujos reflexos reverberam de maneira direta a complexidade inerente à profissão docente. A análise da trajetória da carreira docente, conforme abordado por Roque et al. (2022), demonstra uma íntima conexão com a evolução histórica do sistema educacional do país e com os desafios contemporâneos que permeiam a esfera educacional. Essas transformações, intrinsecamente interligadas a fatores sociais, políticos e tecnológicos, demandam uma compreensão aprofundada e crítica por parte dos profissionais da educação, conferindo à carreira docente uma responsabilidade na adaptação e inovação pedagógica necessárias para enfrentar os desafios emergentes no campo educacional brasileiro.

A missão do corpo docente reside na asseguarção de que os alunos tenham acesso a experiências não repetitivas no contexto social. Em outras palavras, o professor desempenha um papel mediador entre a formação espontânea do aluno na vida diária, onde este assimila a linguagem, objetos, práticas e hábitos de maneira intuitiva, e a formação do aluno em esferas

não cotidianas da vida social. Nesse processo, o professor oferece oportunidades para que os alunos tenham acesso a construções objetivas como ciência, arte, moral, entre outras, conforme proposto por Duarte (1993).

Ao abordar o propósito da atividade do professor, ou seja, o sentido subjacente à prática docente, é fato explorar as motivações que impulsionam e inspiram o docente a se envolver nessa empreitada, em outras palavras, o sentido intrínseco dessa atividade para o professor. Essa perspectiva alinha-se com as reflexões de autores como Nóvoa (1995), que destaca a importância de compreender as motivações e sentidos pessoais que permeiam a prática docente, fornecendo uma base sólida para a investigação do fenômeno educacional.

A análise das práticas escolares tem instigado a busca por uma compreensão mais aprofundada dos processos que moldam a cultura escolar. Contudo, este estudo parte do pressuposto de que a cultura escolar é formada pelos sujeitos envolvidos na instituição, considerando as práticas sociais que ocorrem no cotidiano, dentro de uma determinada instituição e em um contexto histórico específico. Autores como Chartier (1990) e Goodson (1992) fornecem perspectivas teóricas relevantes para investigações que buscam compreender a interseção entre práticas sociais e a formação da cultura escolar.

Diante das mudanças societárias em direção aos processos de acumulação de capital, observa-se que o campo da educação está cada vez mais marcado por sua natureza mercadológica. A centralidade desse cenário reside na formação de indivíduos adaptados à lógica capitalista de produção. O trabalho do professor experimenta transformações em sua organização e em seus objetivos e propósitos, influenciadas pelas atuais políticas educacionais. Ao promover ambientes de trabalho saudáveis e oferecer suporte emocional aos educadores, não apenas se preserva a qualidade do ensino, mas também se contribui para a construção de uma educação mais humanizada, capaz de formar cidadãos críticos e socialmente conscientes. As fases de mudança dentro de uma organização representam-se como uma oportunidade para reestruturar as tarefas, de modo a promover tanto a melhoria da qualidade de vida quanto o aumento da eficiência organizacional (Morin, 2001).

Dentro dessa abordagem, a análise do trabalho como um trabalho alienado, examinado a partir das condições impostas ao trabalho do professor no contexto da globalização do capital e das políticas educacionais, tem como intuito contribuir para a reflexão sobre a necessidade de pesquisas no domínio da interseção entre trabalho, educação e saúde. Isso conduz ao desafio de investigar, dentro do ambiente escolar, como ocorrem os processos de incorporação e apropriação dos conteúdos e práticas propostas pelas políticas educacionais, e como esses fatores impactam a saúde do professor. Este enfoque propõe uma análise aprofundada e

interdisciplinar, incentivando a exploração crítica das dinâmicas envolvidas na interface entre trabalho docente, educação e bem-estar. Para Hackman e Oldham (1976), o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

Ao longo das últimas décadas, a preocupação com a saúde dos professores, especialmente no contexto brasileiro, conforme destacado por Codo (1999), Lemos (2005) e Esteve (1999), aponta para uma estreita relação entre os problemas de saúde enfrentados pela categoria e diversas variáveis inerentes ao exercício profissional. Essas variáveis incluem a natureza do trabalho docente, sua vinculação à formação de outros sujeitos, a sobrecarga de trabalho, a precarização das condições laborais, a perda de autonomia, e a excessiva carga de tarefas burocráticas. Além disso, tais preocupações estão intrinsecamente ligadas ao contexto social e econômico, bem como às condições de vida dos alunos.

No entanto, nos últimos anos, foram observadas significativas transformações no cenário educacional brasileiro, impactando diretamente a profissão docente. O percurso histórico da carreira do professor pode estar intrinsecamente ligado às vicissitudes do sistema educacional e aos desafios por ele enfrentados. A influência da industrialização, notadamente dos modelos taylorista-fordistas aplicados nas organizações, se fez sentir na profissão docente, impondo-lhe uma tarefa mecanizada que retirou tanto o espaço para reflexão quanto para a ação autônoma. As sucessivas reformas e propostas educacionais, por sua vez, distanciaram o professor dos conflitos inerentes às suas funções, conforme destacado por Hagemeyer (2004). No contexto atual, tornou-se inegável a complexidade e dificuldade associadas à função docente. Segundo Hagemeyer (2004), a profissão docente, nas últimas décadas, encontra-se imersa em um processo de valorização/desvalorização crítica e perda de identidade.

No contexto do desempenho docente, pode-se constatar a crescente exigência e constante evolução da sociedade. Este cenário demanda a construção e fortalecimento de uma consciência coletiva voltada para a promoção social e a garantia do bem comum, conforme evidenciado por Gonçalves, Silveira e Kimura (2015). Nesse contexto dinâmico, os professores são convocados a engajar-se em processos formativos que transcenderam a simples decodificação e transmissão passiva de informações, evitando tarefas mecânicas destituídas de significado. O docente contemporâneo assume o papel de mediador em um processo educacional que colabora ativamente com a formação de cidadãos. A escola já não pode restringir-se ao ensino técnico, onde os alunos assumem a postura de meros espectadores. Como

afirmam Gonçalves et al. (2015), "ensinar vai além da mera transmissão de conhecimentos; é essencial refletir sobre eles e promover sua discussão".

Conforme Gonçalves et al. (2015), a atividade docente transcende a simples transmissão de conhecimento, sendo permeada por uma riqueza de sentidos e significados. Essa complexidade é forjada a partir das concepções e experiências dos professores no âmbito de suas interações com colegas e outros agentes sociais relevantes. A relevância do papel do professor é evidente, não apenas nos discursos populares, mas também nos discursos políticos e midiáticos. Trata-se, de fato, de um profissional relevante e ainda insubstituível para o desenvolvimento de uma nação, contudo, é lamentável constatar que não recebe a devida valorização. Este paradoxo entre a importância inquestionável e a inadequada valorização do docente representa um desafio crítico que merece ser explorado e compreendido a nível acadêmico, considerando suas implicações profundas no contexto educacional e social.

Considerando a pesquisa realizada por Roque, Chaves e Santos (2022), torna-se claro que o sentido do trabalho para os professores com uma extensa trajetória na instituição é substancialmente distinto daquele percebido pelos colegas mais recentes. Essa disparidade decorre das variadas percepções e experiências acumuladas ao longo do tempo, resultantes das interações estabelecidas com outros educadores e membros da comunidade social. A pesquisa se concentrou nas motivações que levaram os professores participantes a seguir a carreira docente. A investigação concentrou-se na motivação que direciona os professores na decisão pela carreira docente, visando compreender a intrincada rede de fatores que influenciam o desenvolvimento profissional desses educadores. Constatou-se que uma parcela expressiva, representando 43,2% dos participantes, indica a vocação como a principal força motriz por trás de sua escolha pela carreira docente. Este dado sugere que, para muitos professores, o impulso intrínseco de contribuir para a educação e o desenvolvimento dos alunos é o que impulsiona sua decisão profissional.

Deci e Ryan (1985) oferece uma compreensão profunda da motivação intrínseca e como a autodeterminação influencia o comportamento humano no contexto do trabalho. Suas teorias podem ser aplicadas para interpretar a forte presença da vocação como motivação na carreira docente.

Na pesquisa realizada pela ONG Conectando Saberes, foi identificado que questões psicológicas e a remuneração são fatores decisivos para os professores decidirem continuar ou desistir da carreira. De acordo com o estudo "Futuro da Docência" (2023), 77,6% dos docentes apontaram a remuneração como um dos maiores desafios, enquanto 75,5% mencionaram questões psicológicas como razão para cogitar a desistência da profissão. Dar ênfase ao trabalho

apenas como uma atividade para obter remuneração é um fator que pode resultar na perda de seu propósito, o que, por sua vez, limita suas fontes potenciais de motivação (Betioli, 2006).

Farias e Pinheiro (2021) investigam as motivações intrínsecas na formação de professores, destacando a busca pela autorrealização e o desejo de contribuir com a sociedade como elementos essenciais no desenvolvimento da identidade docente. Eles enfatizam a importância de condições de trabalho que possibilitem o crescimento profissional e pessoal dos educadores. Quando uma pessoa encontra propósito em suas atividades profissionais, pode gerar uma motivação intrínseca que a impulsiona a buscar crescimento dentro da organização (Vergara, 2003).

Quanto aos resultados que apontam o desemprego e falta de opções como motivações para 5,4% dos participantes, questões críticas sobre a dinâmica do mercado de trabalho e as oportunidades disponíveis para aqueles que escolhem a carreira docente são evidenciadas. Esses dados indicam que, em alguns casos, a escolha pela docência pode ser influenciada por circunstâncias externas, evidenciando a necessidade de políticas que abordem a oferta de empregos e o suporte à diversidade de escolhas profissionais. O dado mencionado, de que 5,4% dos participantes indicam desemprego e falta de opções como motivações para a escolha da carreira docente, está relacionado a dinâmicas do mercado de trabalho e opções profissionais limitadas, especialmente em contextos socioeconômicos específicos. Este tema é amplamente discutido em pesquisas como a de Gatti (2009), que destaca fatores como a desvalorização social e econômica da profissão docente como elementos centrais no desinteresse pela carreira.

Além disso, estudos como o de Moreira (2021) aprofundam a análise, evidenciando que, em alguns casos, a docência se torna uma escolha pela ausência de alternativas mais valorizadas ou disponíveis no mercado de trabalho, reforçando a importância de políticas públicas que incentivem e apoiem carreiras educacionais em termos financeiros e sociais. Compreender a essência do trabalho e seus efeitos sobre os trabalhadores, juntamente com as dinâmicas relacionais entre eles e as organizações, representa um desafio para gestores e profissionais de recursos humanos. Conforme destacado por Coda e Fonseca (2004), essa compreensão aprofundada é essencial para orientar estratégias eficazes no ambiente organizacional.

Ficou evidente na pesquisa realizada por Roque, Chaves e Santos (2022) a pluralidade de motivações que orientam os professores na escolha da carreira docente, ressaltando a importância de considerar esses fatores na formulação de políticas educacionais e estratégias de recrutamento e retenção de profissionais. Dessa forma, a capacidade de harmonizar os interesses tanto do indivíduo quanto da organização, incentivando o comprometimento, pode contribuir na formação do sentido do trabalho como uma vocação (Costa; Paiva, 2022).

Ainda abordando estudos sobre o sentido do trabalho para os professores, a pesquisa realizada por Rover et al. (2010) com professores que atuam em cursos bacharelados, é possível inferir que os professores experimentam satisfação ao desempenharem suas atividades. As responsabilidades atribuídas estão alinhadas às habilidades adquiridas, a interação com outros profissionais é significativa, e o trabalho é percebido como um meio de avanço profissional. A maioria dos participantes da pesquisa atribui grande importância ao significado inerente ao seu trabalho.

Por fim, os estudos ressaltam a importância de reconhecer não apenas as nuances individuais, mas também as influências sistêmicas que moldam o sentido que os educadores atribuem às suas práticas. Além disso, destacam a necessidade de considerar o trabalho docente não apenas como uma ocupação, mas como uma parte intrínseca da identidade dos professores. A relação entre o sentido do trabalho e a identidade pessoal evidencia a complexidade das experiências vividas pelos educadores, suscitando reflexões sobre como as políticas educacionais e as práticas organizacionais podem promover um ambiente propício para o florescimento profissional e a realização pessoal. Segundo Hackman e Oldham (1976), um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) demonstram mesmo que tivessem condições para viver sem depender financeiramente do trabalho, a maioria das pessoas continuaria a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de interação e socialização, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter alguma coisa útil para fazer ou mesmo um objetivo ou propósito na vida (Morin, 2001). As pesquisas indicam também que o trabalho pode ser tanto uma condição neutra quanto um elemento de centralidade na formação da identidade pessoal dos trabalhadores, além de influenciar sua identificação com a sociedade.

### **2.3 Teoria da Motivação**

A análise da motivação humana permite a adoção de diversas abordagens e perspectivas, o que, por conseguinte, resulta em diferentes conceitos possíveis (Bergue, 2014). Essa diversidade de enfoques resalta a complexidade inerente ao estudo da motivação, evidenciando a necessidade de considerar diversas interpretações e teorias para uma compreensão abrangente desse fenômeno multifacetado. A motivação, quando adequadamente compreendida e aplicada, atua como um catalisador para impulsionar a eficiência e a eficácia da gestão pública, resultando

em benefícios tangíveis tanto para a organização quanto para os funcionários envolvidos (Carvalho et al., 2019).

Perry e Vandenberg (2008) destacaram a presença de diversas interpretações sobre a motivação no contexto do serviço público. No entanto, a convergência geral se concentra nos incentivos e nas iniciativas direcionadas a promover o bem-estar coletivo e exercer influência positiva sobre a sociedade. Considerando essas reflexões, percebe-se que a busca pela realização pessoal é um impulso poderoso que motiva as pessoas a buscar seu potencial máximo e a aspirar a objetivos que transcendem o simples cumprimento das necessidades básicas. A definição do trabalho docente como autorrealização se relaciona com a satisfação de um desejo a ser alcançado. Entretanto, não significa que não se tenha conhecimento das dificuldades e desafios relativos à profissão (Morin, 2001, 2002, Andrade; Tolfo; Delagnello, 2012, Bunderson; Thompson, 2019).

A motivação é um conceito central no campo do comportamento organizacional e tem sido objeto de considerável estudo nas instituições organizacionais porque está intimamente relacionada a outro conceito fundamental nesse campo: a satisfação no trabalho. Spector (2010) indicou que a satisfação no trabalho resulta da harmonia entre o indivíduo e seu ambiente profissional, considerando as interações entre ambiente, personalidade e relacionamentos. Neste sentido, a satisfação no trabalho é central porque serve como uma medida do nível de contentamento ou apreciação que as pessoas têm em relação às suas atividades profissionais. Em outras palavras, quanto maior a satisfação no trabalho, maior a probabilidade de os indivíduos gostarem do que fazem no ambiente profissional.

Na análise de Vergara (2003), motivação é uma força ou energia que impulsiona na direção de alguma coisa, está em cada indivíduo, nasce das necessidades interiores; isso quer dizer que a motivação não é um produto acabado, mas um processo que se configura a cada momento, no fluxo permanente da vida. Inicialmente, a satisfação no trabalho era vista como um elemento do processo motivacional, impulsionando os trabalhadores a apresentarem comportamentos de trabalho favoráveis aos interesses das empresas (Siqueira, 2008). Posteriormente, a satisfação passou a ser considerada uma atitude que poderia prever o comportamento no trabalho, onde a ideia era que trabalhadores satisfeitos fossem também mais produtivos (Siqueira, 2008).

Atualmente, a satisfação no trabalho é entendida como um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador (Siqueira, 2008). Para reter funcionários de alto desempenho, comprometidos com a excelência no trabalho que realizam, as instituições devem ser capazes de compreender e atender às suas necessidades, isto porque a satisfação no trabalho

está relacionada à reação emocional positiva dos trabalhadores em relação às suas experiências profissionais (Milkovich & Boudreau, 2000).

No entanto, a motivação e a satisfação no ambiente de trabalho estão relacionadas, desempenhando um papel de compreensão do comportamento dos funcionários e na busca pela eficiência e eficácia nas organizações (Robbins, 2005). Para alcançar esse objetivo, é necessário entender as necessidades e aspirações dos trabalhadores, a fim de criar um ambiente de trabalho que seja não apenas saudável, mas também produtivo (Siqueira, 2008). As discussões, estudos e pesquisas sobre motivação e satisfação no trabalho têm cada vez mais importância no cenário atual das instituições, visando compreender como motivar e satisfazer os servidores para promover um ambiente de trabalho que incentive o bem-estar, aumente a produtividade e contribua para o alcance dos objetivos organizacionais (Siqueira, 2008; Robbins, 2005).

Ao analisar o fator motivação, há que se deparar com várias teorias elaboradas por autores renomados, oferecendo perspectivas distintas que contribuem para a compreensão desse fenômeno complexo. Cada teoria apresenta uma abordagem única de análise; entretanto, deve-se ressaltar que nenhuma delas detém uma verdade absoluta sobre o tema. "A pluralidade de teorias reflete a complexidade inerente à motivação, indicando que sua compreensão plena requer uma apreciação das diversas perspectivas teóricas existentes" (Deci & Ryan, 2000).

A Teoria do Condicionamento (Skinner, 1953), notadamente, se propõe a esclarecer os motivos que impulsionam o comportamento, enfatizando a influência de reforços externos que têm o propósito de atender a necessidades fisiológicas. Essencialmente, ela postula que as respostas dos indivíduos são moldadas por estímulos externos que proporcionam gratificações ou satisfações vinculadas às exigências básicas do organismo. Nesse contexto, a teoria destaca a importância dos estímulos ambientais como impulsores de ações, enfatizando a relação entre a oferta de recompensas externas e a satisfação de necessidades fundamentais. Ao adotar essa perspectiva, pode-se compreender a complexidade das motivações humanas e os fatores externos que desempenham um papel significativo na determinação do comportamento.

A Teoria Cognitiva (Deci & Ryan, 1985), por sua vez, destaca-se ao atribuir valor significativo à motivação intrínseca, envolvendo uma análise mais profunda de fatores cognitivos. Dentro desse paradigma, são considerados elementos como objetivos, intenções e expectativas individuais, os quais desempenham um papel fundamental no direcionamento do comportamento motivacional. Essa abordagem reconhece que a motivação não é meramente influenciada por estímulos externos, mas é moldada por processos cognitivos internos, nos quais metas pessoais, intenções deliberadas e expectativas desempenham um papel central. Nesse contexto, a Teoria Cognitiva oferece uma visão mais abrangente da motivação,

destacando a importância das dimensões psicológicas e cognitivas na compreensão dos impulsionadores do comportamento humano.

A teoria da motivação humana desenvolvida por Abraham H. Maslow (1943), centrada na hierarquia das necessidades básicas, parte da premissa fundamental de que as pessoas empreendem esforços no trabalho com o propósito de satisfazer necessidades fundamentais. Essa teoria postula que, à medida que essas necessidades básicas são atendidas, a motivação para empreender novos esforços diminui. Portanto, as organizações precisam constantemente identificar e oferecer novos estímulos e incentivos, a fim de manter uma motivação contínua entre seus funcionários. Essa perspectiva destaca a dinâmica evolutiva das necessidades humanas e a necessidade constante de estratégias motivacionais inovadoras por parte das organizações. Para manter a motivação duradoura, é crucial que as empresas compreendam as mudanças nas prioridades e aspirações individuais.

A teoria Humanista (Maslow, 1943), ao ser examinada, revela-se como uma estrutura que delinea uma hierarquia intrincada de necessidades e motivações humanas. Dentro dessa perspectiva, a teoria destaca categorias fundamentais, tais como motivos fisiológicos, necessidades de segurança, anseio por participação social e conhecimento, juntamente com a consideração das necessidades estéticas. Reeve (2006) argumenta que, quando consideradas em conjunto, as necessidades fisiológicas, psicológicas e sociais oferecem uma ampla gama de motivos que, de maneira geral, contribuem para nossa existência, desenvolvimento e bem-estar. Esta abordagem reconhece a complexidade da experiência humana, destacando a diversidade de elementos que impulsionam o comportamento. Ao considerar não apenas as necessidades básicas, mas também as aspirações mais elevadas relacionadas à estética, a Teoria Humanista oferece uma visão detalhada das motivações, enriquecendo a compreensão sobre a variedade de forças que orientam as ações humanas. A divisão das necessidades humanas em fisiológicas, de segurança, de afiliação e amor, de autoestima, de autorrealização e estéticas foi originalmente proposta por Abraham Maslow em sua *Teoria da Hierarquia das Necessidades*, apresentada pela primeira vez em 1943 no artigo "A Theory of Human Motivation". Posteriormente, Maslow expandiu essa teoria, incluindo as necessidades estéticas e de autorrealização em seu livro *Toward a Psychology of Being* (1970)

Outra teoria de grande relevância para a compreensão da motivação no trabalho é a proposta por Herzberg (1968). Ele estabelece uma distinção fundamental entre fatores higiênicos e fatores motivacionais, buscando relacionar a motivação humana no ambiente de trabalho. Os fatores higiênicos referem-se às condições externas do trabalho, como ambiente,

salário e relacionamentos interpessoais, que, quando deficientes, podem causar insatisfação, mas, quando presentes em níveis adequados, não necessariamente geram motivação.

Por outro lado, os fatores motivacionais estão intrinsecamente relacionados ao conteúdo do trabalho, incluindo desafios, reconhecimento e responsabilidade, e têm o potencial de impulsionar a motivação e a satisfação no trabalho. Atualmente, uma das teorias motivacionais que mais tem sido explorada, surgiu da preocupação de Frederick Herzberg (1959) em pesquisar diretamente no contexto de trabalho, quais os fatores que se acham relacionados com aquelas atitudes que influem na produção e situações que determinam satisfação no trabalho. A análise da teoria de Herzberg revela existir uma coerência com a hierarquia de necessidades de Maslow. Partindo de ênfases diferentes, Maslow (necessidades) e Herzberg (satisfações) chegam ao mesmo resultado final (realização) como o fator mais importante da motivação (Lopes, 1980)

A teoria Contingencial, elaborada por David McClelland (Motta; Vasconcelos, 2002), é fruto de anos de experiência global e foi influenciada pelas pesquisas de Henry Murray. Essa teoria resultou em conclusões significativas no que tange à motivação, propondo um modelo fundamentado em três variáveis principais: necessidades de realização, de afiliação e de poder. McClelland (1953), embasado em seus pressupostos, argumenta que a motivação é um fenômeno dinâmico, sendo que os três grupos de necessidades variam entre indivíduos e se manifestam com diferentes intensidades.

Conforme argumentado por Gondim e Silva (2004), McClelland adota uma perspectiva distinta ao abordar as necessidades motivacionais. Ao contrário da hierarquia proposta por Maslow, McClelland não as concebe em termos de uma estrutura hierárquica fixa. Em sua teoria, as três necessidades destacadas se manifestam em diferentes níveis de intensidade em indivíduos, influenciados por seus perfis psicológicos e pelos processos de socialização aos quais foram submetidos ao longo de suas vidas.

Essa abordagem contingencial reconhece a complexidade da motivação, considerando que as necessidades individuais não apenas diferem entre as pessoas, mas também podem se manifestar de maneira variável ao longo do tempo. Ao compreender a dinâmica dessas necessidades, as organizações podem adotar estratégias personalizadas para motivar seus membros, reconhecendo que a intensidade e a prevalência das necessidades de realização, afiliação e poder podem variar substancialmente entre indivíduos. Essa flexibilidade teórica oferecida pela abordagem contingencial de McClelland contribui para uma compreensão mais holística e adaptativa da motivação no contexto organizacional. Segundo Perez-Ramos e Robbins (1990, 1998) como citado em Gondim e Silva (2004), um dos aspectos meritórios da teoria de McClelland foi salientar a relevância do processo de socialização e da influência

cultural na formação de perfis psicológicos mais alinhados às exigências do ambiente de trabalho.

A teoria de expectativa de Vroom (1995), também conhecida como teoria da instrumentalidade (Lopes, 1980), surgiu como uma resposta à teoria de Herzberg, focando-se nos aspectos individuais do comportamento relacionado ao trabalho. Vroom (1995) desenvolveu sua teoria com ênfase na motivação, argumentando que a força motivacional que leva um indivíduo ao trabalho é resultado da expectativa do resultado alcançado e do valor atribuído ao caminho a ser percorrido para atingir o objetivo final. Os quatro conceitos centrais abrangidos pela teoria de Vroom são: valência, instrumentalidade, expectativa e força motivadora. Por fim, a força motivadora é determinada pela expectativa de que determinados resultados decorrerão do comportamento do indivíduo, considerando a valência atribuída a esses resultados (Lopes, 1980).

Assim, a teoria de Vroom oferece uma visão detalhada e analítica dos processos motivacionais, destacando a importância da percepção individual sobre as relações causais entre ações, resultados e objetivos (Vroom, 1995). Ao compreender esses elementos, as organizações podem desenvolver estratégias mais eficazes para motivar e engajar os trabalhadores, levando em consideração as expectativas individuais e as valências associadas a diferentes resultados. Bergue (2014) argumenta que, teoricamente, um servidor tem propensão a dedicar maior esforço ao desempenhar uma atividade quando percebe que seu desempenho nessa tarefa será mais positivamente avaliado. Portanto, essa perspectiva motivacional está intrinsecamente relacionada ao conceito de "avaliação de desempenho", um tópico recente e crescente na Administração Pública.

A teoria de ERC surgiu de uma abordagem conceitual semelhante à de Maslow. Alderfer (1977) revisou as cinco necessidades originalmente hierarquizadas e as redefiniu em três categorias principais: existência, relacionamento e crescimento (ERC). Ele associou a existência às necessidades localizadas na base da pirâmide, que englobam as necessidades fisiológicas e de segurança; o relacionamento abrange as necessidades sociais e de estima; e o crescimento está relacionado à necessidade de autorrealização (Gondim & Silva, 2004).

A abordagem de Alderfer (1977) proporciona uma simplificação e atualização das categorias motivacionais, integrando-as de maneira mais condensada e reconhecendo as sobreposições entre as necessidades, contribuindo para uma compreensão mais abrangente e contemporânea das motivações humanas, reconhecendo a complexidade e a interconexão desses impulsos ao longo da jornada de desenvolvimento individual.

Por fim, destaca-se também a teoria da equidade de Stacy Adams (1965), apresentando que a motivação do indivíduo está intrinsecamente vinculada à percepção de igualdade e justiça nas interações com outros trabalhadores dentro da mesma organização. "Os indivíduos comparam suas contribuições e recompensas em uma relação de trabalho e se esforçam para alcançar uma condição de equidade ou justiça em suas relações de troca." (Stacy Adams, 1965). Nesse contexto, se um indivíduo se percebe em uma condição de desigualdade, isso pode resultar em insatisfação ou tensão emocional. A teoria em questão é denominada "Teoria da Equidade" precisamente por abordar a importância da percepção de justiça, argumentando que as recompensas devem ser proporcionais ao esforço de cada indivíduo. Essa abordagem ressalta a relevância de equilibrar as relações interpessoais e as recompensas no ambiente de trabalho para manter um clima motivacional saudável (Carvalho et al., 2019)

A motivação é um processo que desempenha um papel de direcionar e manter comportamentos relacionados ao alcance de metas (Deci & Ryan, 2000). No contexto escolar dos docentes a motivação se destaca, especialmente para os professores, que motivados, não apenas desempenham suas funções de maneira produtiva, mas também inspiram e motivam seus alunos no processo de ensino e aprendizagem. No contexto da administração pública, o conceito de *Motivação no Serviço Público* (PSM - *Public Service Motivation*), é derivado da compreensão de que os fatores motivacionais dos servidores públicos diferem daqueles que impulsionam os funcionários do setor privado, conforme discutido por Perry et al. (2010).

A literatura internacional tem documentado diversos estudos que evidenciam uma relação positiva e significativa entre a motivação no serviço público e a satisfação no trabalho, conforme destacado por Taylor (2007, 2008), Cho e Perry (2012), e Taylor (2014). Além do impacto na satisfação, a *Percepção de Serviço Público* (PSM) pode influenciar o comprometimento organizacional e a motivação para o desempenho eficaz, conforme indicam pesquisas anteriores (Taylor, 2007; Taylor, 2008). Outros estudos também sugerem que a burocracia pode diminuir a motivação no serviço público, enquanto um ambiente de apoio tende a aumentá-la, conforme observado por Moynihan e Pandey (2007) e Taylor (2007).

A motivação é um processo que desempenha um papel de direcionar e manter comportamentos relacionados ao alcance de metas (Deci & Ryan, 2000).

### ***2.3.1 Motivação de Professores***

Entender o sentido do trabalho em um contexto mais abrangente também pode auxiliar na elaboração de condições mais favoráveis para a realização dessa atividade, visando trazer

vantagens tanto para a organização quanto para os funcionários (Morin, 2001, 2002). No âmbito do processo educacional, os professores desempenham uma função estratégica e determinante, o que implica na urgência de uma reflexão aprofundada e avaliação crítica dos esforços investidos. Esse imperativo decorre da necessidade de estabelecer uma discussão fundamentada nos paradigmas educacionais predominantes e na elaboração consciente das práticas pedagógicas adotadas, conforme apontado por Alano et al. (2019) e Lima et al. (2020). A atuação docente transcende a mera transmissão de conhecimento, demandando uma abordagem refinada e deliberada que contemple a complexibilidade do cenário educacional contemporâneo, uma perspectiva necessária no contexto de estudos avançados.

Oliveira (2020), ao abordar a atividade dos professores nas escolas públicas, destaca que as circunstâncias desse trabalho vão além do ambiente escolar, abrangendo uma diversidade de elementos que podem influenciar a forma como esses profissionais atribuem sentido às suas práticas. Quando os professores são envolvidos na elaboração de estratégias e funções dentro da escola, isso não apenas os faz sentir-se valorizados, mas também contribui para uma maior motivação intrínseca, uma vez que a participação ativa na tomada de decisões e no desenvolvimento de políticas educacionais cria um senso de pertencimento e responsabilidade, o que, por sua vez, fortalece a motivação e o comprometimento com os objetivos da instituição de ensino (Deci & Ryan, 1985).

Conforme destacado por Sousa, Bueno e Silva (2016), a ênfase recai sobre o fato de que, ao encontrar sentido no trabalho, o indivíduo se torna motivado a progredir junto à organização, experimenta um sentimento de reconhecimento e, dessa maneira, fortalece sua identidade profissional. Este vínculo entre sentido no trabalho, engajamento e fortalecimento da identidade ressalta a importância de abordagens que promovam experiências significativas para os professores, contribuindo não apenas para a eficácia do processo educacional, mas também para a realização e satisfação individuais.

Alicerçado em tais argumentos, podemos afirmar que a valorização dos docentes e demais educadores juntamente com a fomentação da sua participação ativa no processo de construção do ambiente escolar, emerge como um elemento central na promoção da motivação e, por conseguinte, no alcance do sucesso educacional, pois a motivação transcende a simples remuneração, abrangendo o reconhecimento de suas contribuições, o apoio à sua formação contínua e a oferta de condições laborais adequadas. Sentindo-se valorizados, experimentam um senso de pertencimento à instituição educacional, o que, por sua vez, pode resultar em um aumento substancial da motivação intrínseca para desempenhar suas funções de maneira mais dedicada e eficiente. Conforme destacado por Mateus e Honório (2018), essas circunstâncias

contribuem para intensificar a percepção de pressão proveniente do trabalho, resultando na experiência do docente de perder a identidade ou o sentido naquilo que realiza.

É fato que, ao abordar a questão da motivação no cenário da aprendizagem escolar, há que se destacar a relação intrínseca entre professores e alunos, uma vez que essa interação tem relevância na definição e direcionamento da motivação dos estudantes, na orientação de seu processo de aprendizado, promovendo o desenvolvimento de habilidades críticas e direcionando seus esforços em direção ao sucesso acadêmico, evitando, assim, que eles enfrentem fracassos educacionais. Para Deci e Ryan (2000), a motivação intrínseca, aquela que surge de interesses pessoais e da busca por desafios intelectuais é a principal responsável pelo engajamento dos alunos. Quando os professores adotam estratégias pedagógicas que promovem a autonomia e a autodeterminação dos estudantes, eles estão mais propensos a se envolverem ativamente em seu processo de aprendizado, caracterizando uma abordagem pedagógica, que enfatiza a motivação intrínseca e contribui para o desenvolvimento de alunos mais críticos e autônomos.

Ao enfatizar a relevância de uma formação continuada para os professores, conforme salientado por Barreto (1996), emerge a compreensão crítica de que a qualidade da formação dos educadores está intrinsecamente ligada à excelência do ensino oferecido aos alunos. De acordo com Godinho (2018), há uma argumentação de que as práticas docentes têm sido afetadas por uma crise de significados associada à atividade produtiva, à identidade profissional e às fontes de satisfação na vida.

Ao integrar a visão de Barreto (1996) ao contexto mais amplo dos estudos sobre o sentido do trabalho para os professores, torna-se evidente que a formação não é apenas uma questão técnica, mas também uma ferramenta para promoção dos sentidos e da realização na carreira docente. Essa perspectiva ampliada contribui para uma abordagem mais abrangente na formulação de políticas e práticas educacionais, as quais não apenas capacitam os professores, mas também reconhecem e fortalecem o propósito e a identidade associados ao trabalho educacional.

Conforme abordado por Marcelo (2009), a atividade docente é concebida como uma profissão do conhecimento, sendo que a posse de conhecimentos representa o elemento legitimador desse campo profissional. De acordo com o autor, a prática docente é alicerçada no compromisso de converter esse conhecimento em aprendizagens relevantes para os alunos. Neste sentido, no cenário contemporâneo, deve-se considerar a constante ampliação das competências profissionais dos professores, uma vez que tanto o conhecimento quanto a estrutura social estão sujeitos a transformações. No entanto, faz-se necessário repensar

condições favoráveis para que este conhecimento possa acontecer em meio a uma relação de afetividade e vínculo entre professor e aluno.

De acordo com estudos realizados por Araújo et al. (2019), observa-se um notável aumento no processo de intensificação do trabalho, o qual está intrinsecamente vinculado à precarização econômica, abrangendo aspectos como condições salariais, jornada de trabalho e natureza contratual. A isto se acrescenta a precarização das condições de trabalho, evidenciada por mudanças na organização e no processo produtivo e o emprego de tecnologias, que alteram as rotinas laborais e os meios de controle. Esses fatores, entre outros, manifestam-se de maneira impactante na saúde física e mental, bem como no desempenho profissional dos docentes.

Ao assumirem a docência, os professores estão cientes desses elementos, na prática, ao se depararem com as cobranças impostas pela adoção de políticas públicas desafiadoras no contexto de sala de aula. A carga horária extraclasse obrigatória, os diversos formulários e sistemas a serem alimentados, e os diversos desafios advindos da diversidade dos alunos levam os professores a se sentirem desmotivados e distantes do verdadeiro propósito do seu trabalho, impactando negativamente o seu sentido de realização profissional e a motivação para exercer suas funções educacionais com excelência. Essas mudanças no modelo de ensino trazem um novo cenário educacional com impactos ao trabalho docente (Alves da Silva, 2019) e, possivelmente, na construção do sentido do trabalho entre esses profissionais.

O exercício da docência não se caracteriza pela produção imediata de bens tangíveis. Trata-se, antes, de uma ocupação que demanda um significativo investimento emocional por parte do professor, uma vez que, ao instruir, ele não apenas deixa uma marca no aluno, mas também passa por transformações pessoais. Neste sentido, deve-se refletir sobre a profissão docente não como uma atividade mecânica desprovida de sentido, mas sim como uma prática intrinsecamente relacionada a sentimentos, relações interpessoais e saberes de diversas naturezas, abarcando tanto o âmbito individual quanto o coletivo (Mendes & Baccon, 2016).

Segundo as considerações de Giaponesi (2008), a sociedade muitas vezes percebe a atividade docente como algo rotineiro, previsível e, por vezes, desvalorizado. As condições laborais, vinculadas à insuficiência de investimentos na educação e à falta de engajamento por parte dos alunos, propiciam um ambiente propício ao estresse no contexto do trabalho docente. Isso, por sua vez, resulta frequentemente em professores desmotivados, insatisfeitos e enfrentando desafios significativos para desempenhar efetivamente seu papel como educadores. Nesse cenário, cabe a compreensão aprofundada desses fatores para desenvolver abordagens eficazes que possam melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade da prática educativa. De acordo com Godinho (2018), há uma argumentação de que as práticas

docentes têm sido afetadas por uma crise de significados associada à atividade produtiva, à identidade profissional e às fontes de satisfação na vida.

#### **2.4 Relação de sentido do trabalho e motivação no contexto escolar**

Para Herzberg (1966, 1980,1996); Hackman; Suttle (1977) e Morin (2001), o trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade. O trabalho é mais do que uma simples atividade para garantir sustento financeiro; ele também está diretamente vinculado à realização pessoal e identidade dos trabalhadores. A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1943) e mais amplamente explorada no livro *Toward a Psychology of Being*, publicado em 1954 e revisado em 1970 e a Teoria da Autodeterminação de Edward Deci e Richard Ryan (1985), posteriormente, ampliada em trabalhos posteriores, como *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (2017), destacam como o trabalho pode satisfazer necessidades humanas fundamentais, como segurança, pertencimento e auto realização.

De acordo com a pesquisa de Michels (2017), a motivação e sentido do trabalho estão relacionados com as questões de sobrevivência, neste caso a remuneração propriamente dita. Pode-se afirmar que a motivação está na recompensa salarial, porque o colaborador tem opção de fazer horas extras e ganhar mais do que seu salário.

Os fatores que motivam a pessoa podem ser os indícios do sentido do trabalho. Porém, não são esses fatores em si que determinam o sentido do trabalho, mas os próprios sujeitos, de modo que o trabalho pode ser representado como edificante e valorizado no ambiente em que o indivíduo atua (Bortoli; Souza, 2020; Silva et al., 2017). Considerando o contexto escolar, se lecionar não faz sentido para o professor, é mais provável que sua motivação seja afetada negativamente. Quando os professores encontram sentido em suas atividades, isso não apenas aumenta sua motivação, mas também fortalece sua resiliência diante dos desafios e dificuldades que possam surgir. O engajamento leva o indivíduo a despender energia em suas atividades de modo a direcioná-las para as metas da organização (Costa; Paiva & Rodrigues, 2021). Por outro lado, se as tarefas realizadas não estão alinhadas com os valores, interesses e objetivos pessoais, é provável que sua motivação diminua e seu engajamento no trabalho seja prejudicado.

As relações interpessoais também são determinantes na definição do sentido do trabalho, uma vez que a interação entre os profissionais influencia diretamente a maneira como eles percebem e vivenciam suas atividades laborais. Segundo Villas Boas e Morin (2016), o

convívio entre colegas e a qualidade das relações estabelecidas dentro do ambiente de trabalho impactam tanto a motivação quanto o comprometimento dos indivíduos. Quando as interações interpessoais são positivas, tendem a promover um sentimento de pertencimento e apoio, o que contribui para um maior engajamento e satisfação no trabalho. Em contrapartida, relações conflituosas ou distantes podem minar o sentido que os trabalhadores atribuem às suas atividades, resultando em desmotivação e redução da produtividade. Assim, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho harmonioso, baseado em confiança e cooperação, torna-se essencial para fortalecer o propósito e a realização profissional. As relações interpessoais entre os sujeitos afetam o sentido do trabalho (Villas Boas; Morin, 2016).

No contexto educacional, a motivação dos professores contribui para a melhoria da qualidade do ensino e para o desenvolvimento dos alunos. A compreensão dos fatores que influenciam a motivação docente, como a relação de sentido com o trabalho, promove ambientes escolares mais positivos e produtivos, o que justifica a investigação sobre a interconexão entre o sentido do trabalho e a motivação dos professores em escolas estaduais de três cidades do interior de Minas Gerais. Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) ressaltam que o sentido do trabalho é construído com base em pesquisas diversificadas, oriundas das mais diversas áreas, sendo este um objeto de estudo multidisciplinar.

O sentido do trabalho, sob a ótica de professores de escolas estaduais com características diversificadas, refere-se à percepção do indivíduo sobre a relevância de suas atividades educacionais, transcendendo o mero cumprimento de tarefas. Está ligado à sua identidade profissional, valores pessoais e aspirações. Trabalho é uma fonte central de sentido para os indivíduos, assim como a família e a religião, de modo que essa atividade se torna uma forma de autoafirmação (Rozanski; Ardichvili; Byun, 2020). Por outro lado, a motivação dos professores está intimamente relacionada à sua disposição para enfrentar desafios, buscar a excelência e se envolver de forma ativa no processo de ensino-aprendizagem. Professores motivados tendem a demonstrar maior dedicação, criatividade e satisfação no exercício de suas funções, refletindo positivamente no desempenho acadêmico dos alunos e no clima escolar.

Ao concentrar esta análise nas escolas estaduais do interior de Minas Gerais, há de se entender como o contexto regional e as particularidades locais influenciam a percepção de sentido do trabalho e a motivação dos professores. Fatores como recursos disponíveis, condições de trabalho, apoio da comunidade escolar e políticas educacionais podem desempenhar um papel significativo nesse processo. Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), consideram o sentido do trabalho através de lógicas psicológicas e sociais, de modo que tanto há sentido um fazer para si quanto um fazer para os outros.

A motivação humana sempre representou um desafio para as organizações, especialmente no contexto das instituições públicas. Inúmeras pesquisas foram e são conduzidas, e diversas teorias foram propostas para compreender a dinâmica dessa força impulsionadora que direciona as ações das pessoas na busca de seus objetivos. No que diz respeito à motivação, Dutra (2010, p. 424) evidencia:

[...] os significados daquilo que fazemos no trabalho são construídos a partir de muitos saberes e transitam por diversos sentidos, das pessoas e dos grupos [...], podendo ajudar o fortalecimento imaginativo, e valorizar a entrega da competência do trabalhador numa ação, resgatando o valor do trabalho. [...] esses aspectos trazem saltos de performance e de motivação, o que interfere consideravelmente no papel que o trabalho produtivo ocupa na construção do nosso mundo, dentro e fora da empresa.

Considerando o exposto, fica evidente a complexidade do sentido associada ao trabalho e como esses significados são construídos a partir de diversos saberes e sentidos, individuais e coletivos. Ao enfatizar a valorização da competência do trabalhador em suas ações, a narrativa destaca a importância de resgatar o valor intrínseco do trabalho, o que não apenas fortalece a imaginação individual, mas também contribui para uma entrega mais significativa no ambiente profissional. Reconhecer e promover um ambiente de trabalho que valorize o significado das atividades desempenhadas não apenas impulsiona a performance e motivação individuais, mas também repercute significativamente na configuração mais abrangente do ambiente.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo de Pesquisa, Abordagem e Método de Pesquisa

A presente pesquisa se classifica como descritiva, pois buscou descrever características, comportamentos, opiniões ou fenômenos sem a interferência direta do pesquisador. A pesquisa descritiva tem como objetivo central descrever características que contribuem significativamente para a compreensão de um dado fenômeno (Gil, 2017). No contexto da motivação e sentido do trabalho para os professores, uma abordagem descritiva buscou investigar os diversos aspectos que influenciam a motivação desses profissionais, bem como os significados que atribuem ao seu trabalho. Ao final, essa pesquisa pode proporcionar uma compreensão mais profunda sobre os elementos que afetam a motivação para os professores, promovendo inclusive sugestões para o desenvolvimento de políticas e práticas educacionais mais eficazes.

Considerando que a "metodologia é a trajetória do pensamento e a prática aplicada na exploração da realidade" (Minayo, 2001, p. 4), o desenvolvimento da pesquisa qualitativa sobre o sentido do trabalho e motivação de professores foi pertinente e possibilitou reconhecer a complexidade inerente à subjetividade presente nesse tema e que permeia não apenas as respostas dos professores, mas também a interpretação do pesquisador, enriquecendo a análise e proporcionando reflexões consideráveis sobre a motivação no contexto educacional.

Em relação à abordagem, foi considerada a pesquisa qualitativa. Conforme destacado por Minayo (2017), a pesquisa qualitativa tem como objetivo captar a perspectiva de um grupo social ou de uma organização em relação a um construto investigado, adentrando nas opiniões dos participantes. Neste sentido, foi possível uma compreensão profunda e contextualizada do fenômeno em estudo, uma vez que trata de um acontecimento presente em um grupo resultante das opiniões pessoais dos membros, cuja interpretação do trabalho é influenciada pela cultura e visão de mundo do indivíduo dentro desse contexto cultural (Godoy, 1995). Ao analisar o sentido do trabalho e a motivação dos professores, foi importante explorar as percepções e experiências individuais que podem influenciar diretamente o ensino. Segundo Bogdan e Biklen (1994), a pesquisa qualitativa permitiu uma melhor compreensão da realidade social construída pelos participantes. Além disso, a pesquisa qualitativa, por ser flexível e adaptável, possibilitou uma abordagem mais explicativa diante das interações entre o sentido do trabalho e a motivação, e como esses elementos impactam a gestão escolar. Além disso, ao considerar a natureza multidimensional do sentido do trabalho e da motivação, a abordagem qualitativa se

mostrou mais adequada para capturar as diversas interpretações e complexidades desses fenômenos. Minayo (2010) também destaca que essa abordagem facilita uma investigação mais profunda e contextualizada dos fenômenos sociais.

Portanto, a escolha da abordagem qualitativa para a pesquisa proposta não apenas atendeu aos objetivos específicos para compreender a relação entre sentido do trabalho e motivação dos professores, mas também ofereceu uma possibilidade de reflexões sobre as experiências individuais e contextos que permeiam os aspectos subjetivos do ambiente educacional. Da mesma forma, permitiu capturar a complexidade das vivências dos professores, incorporando dimensões emocionais e simbólicas, contribuindo assim para uma compreensão mais abrangente e contextualizada da tratativa de pesquisa.

Segundo Bogdan e Biklen (1994), a pesquisa qualitativa permite uma melhor compreensão da realidade social construída pelos participantes. Além disso, ela é flexível e adaptável, o que possibilita uma abordagem mais explicativa diante das interações entre o sentido do trabalho e a motivação, e como esses elementos impactam a gestão escolar. Ao considerar a natureza multidimensional do sentido do trabalho e da motivação, a abordagem qualitativa se mostrou mais adequada para capturar as diversas interpretações e complexidades desses fenômenos. Minayo (2010) destaca que essa abordagem facilita uma investigação mais profunda e contextualizada dos fenômenos sociais. Enfim, a opção pela abordagem qualitativa se deu pelo interesse de levantar reflexões no âmbito da subjetividade do sujeito e em aprofundar nas questões propostas pelos modelos, sob um viés qualitativo que a estatística não alcança, sendo a presente pesquisa inspirada em modelos já validados na literatura de sentido de trabalho e motivação.

Quanto ao método empregado para o desenvolvimento da pesquisa, a caracterização foi de um estudo de caso. De acordo com Yin (2017), o estudo de caso é um método de pesquisa qualitativo para explicar, explorar ou descrever fenômenos da realidade em que estão inseridos, de forma detalhada e aprofundada. Nesta pesquisa, se propôs compreender os processos de construção de sentidos do trabalho para professores, considerando suas relações motivacionais no ambiente escolar. Também foi utilizada uma nuvem de palavras com a ferramenta *Word Cloud*, com a finalidade de identificar e representar visualmente os significados atribuídos pelos entrevistados às palavras-chave, evidenciando os termos mais recorrentes e relevantes em suas percepções.

### **3.2 Unidade de Observação e Sujeitos de Pesquisa**

A unidade de observação, é um elemento, unitário ou coletivizado, que serve à coleta dos dados buscados na pesquisa (Cohen & Amaral, 2000), sendo que foram tomadas como unidade de observação três escolas estaduais da jurisdição da SRE (Superintendência Regional de Ensino) de Conselheiro Lafaiete, de municípios com características e contextos diferentes. Essa delimitação permitiu uma investigação específica, direcionada ao contexto educacional estadual para compreensão das dinâmicas específicas relacionadas ao sentido do trabalho e motivação para os professores na referida regional.

Após a definição das unidades de pesquisa, representadas pelas escolas A, B e C, os sujeitos da pesquisa foram selecionados com base nas sugestões dos diretores das respectivas instituições após levantamento dos professores que se dispuseram a participar. Foram incluídos professores voluntários que atuam com alunos dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, levando em consideração a relevância de seus regimes de trabalho. Portanto, foram entrevistados tanto professores efetivos quanto contratados independentemente do tempo de atuação e experiência na função. O acesso a esses profissionais ocorreu por meio da comunicação da pesquisadora com os diretores de cada escola. Os professores foram previamente informados sobre a realização da pesquisa pela direção das escolas ou pelas partes competentes, enfatizando-se que a participação seria voluntária e respeitando-se a recusa de alguns docentes em participar.

A pesquisadora conduziu cinco entrevistas em cada escola selecionada para garantir um grupo de participantes que representasse de forma diversificada as experiências e percepções dos docentes. Este número de entrevistas permitiu uma análise aprofundada dos aspectos em estudo, garantindo uma riqueza de dados qualitativos que favoreceu a compreensão das diferentes dinâmicas e contextos educacionais presentes nas instituições. Além disso, ao incluir professores de diversas disciplinas e regimes de trabalho (efetivos e contratados), assegurou a coleta de uma ampla gama de perspectivas, o que enriqueceu a análise e contribuiu para a validação dos resultados da pesquisa. A seleção de três escolas diferentes buscou também capturar variações institucionais que influenciam os achados, proporcionando um panorama mais completo e detalhado sobre os fatores que afetam a motivação e o sentido do trabalho docente.

A escola A, local onde a pesquisadora atua como diretora, foi também uma unidade de análise selecionada para coleta de dados. Para tanto, foram entrevistados 8 (oito) professores dentre os que manifestaram interesse em participar da pesquisa. A escola fica localizada em um pequeno município do interior, a cerca de 25 km da cidade sede da Regional de Conselheiro Lafaiete e, por ser a única escola do município, atende uma clientela bastante diversificada

abrangendo alunos de diferentes faixas etárias, níveis socioeconômicos e realidades culturais diversas. Essa diversidade enriquece o ambiente escolar, mas também impõe desafios específicos na gestão e na adequação das práticas pedagógicas para atender às necessidades variadas dos estudantes, sendo este um dos motivos de inspiração da pesquisadora para a realização da pesquisa.

A Escola B fica localizada na cidade sede da Regional de Conselheiro Lafaiete em um bairro central de classe média do município. A escola atende aos segmentos do Ensino Fundamental II e Ensino Médio nos três turnos, com funcionamento das 7 às 22 horas. A escola possui 21 turmas, atendendo 389 alunos distribuídos entre Ensino Fundamental I, Ensino Fundamental II, Ensino Médio Regular e Profissionalizante e Educação de Jovens Adultos. A escola conta com 73 funcionários, com 28 professores, sujeitos desta pesquisa.

A Escola C fica localizada há cerca de 35 km da Regional de Conselheiro Lafaiete, caracterizada por ser uma escola do interior, que se destaca por ser um pilar essencial na comunidade, oferecendo uma educação abrangente e de qualidade para todos os alunos da região. A escola possui 20 turmas e atende 415 alunos dos segmentos do Ensino Fundamental I e II e Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos (EJA) distribuídas nos três turnos, com funcionamento das 6 às 22 horas. E, para desenvolver este trabalho, a escola conta com 19 funcionários administrativos e 39 professores.

### **3.3 Técnica de coleta de dados**

Em pesquisas qualitativas, reconhece-se a importância do emprego de entrevistas para identificar e compreender práticas, crenças, valores e opiniões em contextos sociais específicos. Isso ocorre em um cenário propício proporcionado pela relação intersubjetiva entre o pesquisador e o entrevistado, conforme argumentado por Duarte (2004) e Fraser e Gondim (2004). Neste sentido foi adotada a técnica de entrevistas semiestruturadas. Sierra (1998) reforça também que a entrevista se concentra em explorar a vida do entrevistado, podendo assim ser uma estratégia que possibilita uma exploração aprofundada das experiências individuais, permitindo aos participantes compartilhar suas vivências de maneira autêntica e contextualizada, como também, busca uma compreensão mais profunda e contextualizada de fenômenos.

Durante as entrevistas, foi permitida a livre manifestação do entrevistado, porém numa atitude ativa: modulando a diretividade da entrevista e aplicando técnicas que visem a explorar o problema sob investigação (Fontanella, Campos & Turato, 2006).

As entrevistas apresentadas no Apêndice A, foram realizadas de acordo com o roteiro previamente formulado com 26 perguntas e um jogo rápido de palavras. Das 26 perguntas, 11 estão relacionadas ao perfil e caracterização dos sujeitos, 3 sobre os sentidos do trabalho, 6 sobre os elementos motivacionais para os professores no contexto da educação pública; 6 sobre os elementos motivacionais relacionados ao sentido do trabalho e finalizando com as considerações finais. O referido roteiro foi inspirado nos trabalhos de Ribeiro (2018), Dalla (2021), Faria (2022) e Arlene (2022), alternando entre a forma presencial nas escolas onde os professores atuam e *on-line* por meio da plataforma *Google Meet* como uma estratégia deliberada para otimizar a eficiência e a acessibilidade na coleta de dados dos sujeitos envolvidos nesta pesquisa. Essa diversificação da forma como foram realizadas as entrevistas considerou diversas vantagens que se mostraram pertinentes para enriquecer a qualidade e a amplitude da pesquisa. No caso das entrevistas *on-line* foram consideradas a acessibilidade geográfica, permitindo a participação de professores de três municípios da Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete

A flexibilidade de horários oferecida pelas entrevistas *on-line* facilitou a participação de professores que geralmente possuem agendas fechadas com curtos espaços de tempo, possibilitando uma variedade de horários que permitiu ajustes conforme as disponibilidades individuais dos participantes, garantindo uma maior adesão. No que tange a custos e eficiência, as entrevistas *on-line* reduzem os gastos relacionados a deslocamentos tanto para os pesquisadores quanto para os participantes. Além disso, a eficiência do processo *on-line* proporciona uma coleta de dados mais dinâmica, economizando tempo e recursos.

No entanto, foram realizadas também entrevistas visando aprofundar a compreensão das percepções dos participantes sobre suas experiências de trabalho, permitindo uma análise mais detalhada das reações e complexidades envolvidas nas relações entre motivação e sentido do trabalho. Esse método qualitativo proporcionou uma riqueza de dados contextualizados e possibilitou a exploração de aspectos subjetivos e emocionais com as reações e expressões dos professores. Além disso, as entrevistas presenciais, independentemente de serem presenciais ou virtuais, possibilitaram a construção de uma conexão entre o pesquisador e os participantes, promovendo um ambiente propício para o compartilhamento de reflexões mais profundas sobre o tema em questão.

Os sujeitos entrevistados foram identificados, conforme o gênero, sendo numerados pela ordem em que participaram da entrevista: Entrevistado 1, Entrevistado 2, sendo que serão chamados como E1, E2 e, assim, sucessivamente. As entrevistas foram presenciais, realizadas

*in loco*, ou seja, nas próprias escolas, assim como as entrevistas *on-line* foram gravadas e transcritas integralmente para a análise dos dados.

O Termo de Consentimento para a pesquisa incluiu a gravação e transcrição das entrevistas, seguindo princípios éticos e transparentes conforme as diretrizes do Comitê de Ética da Unihorizontes. Para assegurar a integridade e o respeito aos direitos dos sujeitos de pesquisa, a obtenção do consentimento foi explicitada e informada, com esclarecimentos sobre os objetivos, métodos e possíveis impactos da pesquisa. O Termo de Consentimento, apresentado por escrito, detalha os aspectos relevantes, incluindo a gravação e transcrição, abordando confidencialidade, privacidade e uso ético dos dados e foi arquivado conforme as normativas éticas e legais, garantindo transparência e prestação de contas no uso dos dados coletados. Considerando os aspectos éticos que envolvem a pesquisa, importante ressaltar que o projeto de pesquisa foi submetido ao conselho de ética do Centro universitário Unihorizontes, que deu parecer positivo para a pesquisa através do protocolo 2024032723286, conforme exigido pela Superintendência Regional de Ensino e ASU/MG para apresentação do parecer favorável à pesquisa de campo.

### **3.4 Estabelecimento de contato com os sujeitos**

Para realizar as entrevistas, foi feito o primeiro contato com a Superintendente Regional no dia 24 de abril, de 2024, no qual foi apresentada a intenção da realização da pesquisa nas três escolas da jurisdição, as quais foram selecionadas pela diversidade de características por elas apresentadas e validadas pela SRE. Posteriormente, em 08 de maio foram encaminhados via *e-mail* o Projeto de Pesquisa, Carta de Apresentação, Escopo do Projeto e Termo de Responsabilidade com o objetivo de solicitar a anuência junto a Assessoria de Ensino Superior - Pesquisa e Extensão para realização da pesquisa. No dia 29 de maio a SRE encaminhou via *e-mail* o parecer da ASU favorável à realização da pesquisa.

Para dar continuidade ao processo, a pesquisadora entrou em contato com os diretores das três escolas selecionadas. Eles concordaram com a realização da pesquisa e se mostraram cordiais e dispostos a apoiar o projeto. Em seguida, a pesquisadora pediu aos diretores que indicassem professores interessados em participar da pesquisa. Os diretores responderam prontamente, fornecendo os nomes e dados de contato.

Em síntese, a entrevista proporcionou uma abordagem mais reflexiva, permitindo que a pesquisa ultrapassasse as camadas superficiais e alcançasse uma compreensão mais profunda e

contextualizada do sentido do trabalho e da motivação dos professores nas escolas estaduais de Minas Gerais (Santos et al., 2020).

Na escola A o contato se fez pessoalmente, uma vez que a pesquisadora atua na referida escola. Neste sentido convidou entre os dias 25 e 27 de abril, alguns professores que tinham maior disponibilidade de horário para participação na pesquisa. Os professores foram agendando os horários com a pesquisadora de forma virtual e presencial conforme a preferência dos mesmos.

O primeiro contato com a Escola B foi realizado, primeiramente, com a diretora, no dia 25 de abril, via mensagem de *WhatsApp*, que se prontificou em dar a assistência e apoio no que fosse necessário para o desenvolvimento da pesquisa. Assim, posteriormente, a diretora apresentou a indicação de 4 (quatro professores) que se disponibilizaram a participar da pesquisa através das entrevistas de forma virtual e presencial de acordo com a disponibilidade dos professores, todos com vínculo efetivo. São professores com tempos diferenciados de trabalho na escola e também oriundos de áreas distintas.

O contato com a Escola C se deu primeiramente, com a diretora, no dia 25 de abril, via telefone, que atenciosamente repassou todas as orientações e informações sobre a escola, se disponibilizando a promover pesquisas sobre os possíveis professores a serem entrevistados. No dia 14 de maio, a diretora apresentou a indicação de cinco professores que num primeiro momento se disponibilizaram a participar da pesquisa de forma virtual, porém apenas três concretizaram as entrevistas. Os três professores apresentam vínculo efetivo com o estado e tempos diferenciados de trabalho na escola em áreas distintas.

### **3.4 Estratégia de análise de dados**

O tratamento inicial dos dados coletados durante as entrevistas semiestruturadas envolveu um processo de detalhamento e inferências significativos. Primeiramente, todas as entrevistas foram gravadas em áudio mediante consentimento dos participantes, assegurando que os dados pudessem ser analisados com precisão e fidelidade.

A transcrição das entrevistas foi realizada utilizando a ferramenta *Transkriptor*. Essa escolha foi baseada na sua eficiência em fornecer transcrições detalhadas e na possibilidade de revisões manuais para garantir a acuracidade do texto transcrito. Após a transcrição automática, foi realizada uma revisão manual cuidadosa para corrigir eventuais erros e assegurar que todas as nuances das falas dos participantes fossem preservadas, especialmente tons e contextos que pudessem enriquecer a análise.

Ao todo, o conjunto de entrevistas totalizou aproximadamente doze horas de gravações, com uma duração média de aproximadamente 40 minutos por entrevista. Esse tempo médio foi suficiente para explorar as questões centrais da pesquisa e, ao mesmo tempo, respeitar o tempo e a disponibilidade dos participantes.

O material transcrito resultou em um total de 83.613 palavras, o que representa um volume significativo de dados qualitativos a serem analisados. Esse conteúdo foi organizado em categorias e codificado de forma a permitir a identificação de padrões, temáticas recorrentes e possíveis divergências entre as perspectivas dos participantes e assegurando que o processo de análise fosse conduzido de maneira sistemática, coerente e alinhada aos objetivos da pesquisa qualitativa, maximizando a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos.

Os dados deste estudo foram examinados por meio da análise de conteúdo, conforme os princípios estabelecidos por Bardin (2011). A análise de conteúdo é uma metodologia amplamente reconhecida para a avaliação de comunicações e textos. A escolha desta técnica se baseou na sua capacidade de identificar e analisar categorias temáticas que emergem de textos verbais, como entrevistas. Este método exige uma interpretação criteriosa por parte do pesquisador, permitindo uma compreensão profunda das considerações e interpretações presentes nos dados (Bardin, 2011).

A análise de conteúdo temático, seguindo as diretrizes de Bardin (2011), fundamenta-se na identificação e análise das categorias temáticas que emergem dos textos verbais, como as entrevistas. Bardin (2011) oferece uma estrutura teórica consistente para a realização dessa análise, fornecendo orientações claras para o pesquisador na identificação, análise e interpretação das categorias temáticas presentes nos dados. Esses fundamentos teóricos são essenciais para a correta aplicação da análise temática de conteúdo em pesquisas em administração, contribuindo para a confiabilidade e validade dos resultados obtidos. Franco (2008) argumenta e complementa que as mensagens coletadas nos textos das entrevistas incorporam elementos contextuais da produção dessas falas. Quando submetidas à análise de dados, as entrevistas fornecem um material relevante para compreensão da relação entre o contexto dos participantes da pesquisa e as representações que eles constroem sobre o sentido do trabalho docente.

Nessa pesquisa, foi analisado, primeiramente, o relato de cada entrevistado, organizando os trechos de entrevista de acordo com os temas centrais do estudo que foram definidos com base nos trabalhos de Morin (2003, 2008). Segundo a autora, o sentido do trabalho pode ser definido por seis construtos: utilidade social, oportunidades de aprendizagem, relacionamento com colegas, autonomia, reconhecimento e retidão moral, os quais servirão de parâmetro para

a estruturação da análise de dados desta pesquisa. Assim, foram consideradas as dimensões individual, organizacional e social apontadas e classificadas por Morin et al. (2007) e corroboradas em estudos de Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares, & Morin (2017); Rodrigues et al. (2016) e Vilas Boas & Morin (2016).

Na aplicação da análise de conteúdo, seguindo as técnicas e procedimentos estabelecidos por Bardin (2011), foi realizada a categorização dos dados verbais de acordo com as categorias temáticas que emergiram das entrevistas realizadas. A abordagem exigiu uma interpretação criteriosa para identificação e classificação dos padrões e significados presentes nos dados coletados. A análise de dados de Bardin (2011) é dividida em três etapas, ou fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Sendo assim, a primeira fase desta análise se caracterizou pela exploração do material e pelo tratamento dos resultados, onde, além da organização do material a ser utilizado na próxima etapa, foi realizada uma leitura flutuante, selecionando os textos para a análise, a verificação de hipóteses e objetivos quanto à sua coerência e validade.

Na etapa de exploração do material, foi realizada uma análise detalhada do texto, identificando e formando as categorias de análise. Esta exploração se apoiou no referencial teórico, nas hipóteses e inferências da pesquisa, observando-se as recorrências ou elementos que estivessem relacionados com as hipóteses formuladas, como frases, palavras ou expressões, que continham informações relevantes para a definição das categorias de análise. Na terceira etapa, foi realizado o tratamento dos resultados, interpretando o material analisado por meio de inferências indicadas pelo material em concordância com as hipóteses e suposições previstas. Através dessa análise, foi possível identificar padrões, tendências e relações relevantes contribuindo para a compreensão mais aprofundada do fenômeno em questão.

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

Neste capítulo, serão apresentados e analisados os dados obtidos durante o trabalho de campo, tendo como referência a proposta central desta pesquisa, além de se basear no arcabouço teórico previamente estabelecido. A análise dos dados visa não apenas compreender as informações coletadas, mas também integrá-las de forma coerente com as teorias discutidas, buscando uma interpretação crítica que enriqueça a compreensão do fenômeno estudado e contribua para o aprofundamento do debate acadêmico na área de educação.

A pesquisa foi conduzida em três escolas situadas em cidades e contextos distintos, proporcionando uma oportunidade para comparar práticas e percepções educacionais em diferentes cenários. Contudo, a pesquisadora se deparou com algumas dificuldades durante a execução deste estudo. Um dos principais desafios foi a resistência de alguns servidores em participar das entrevistas, o que pode ser compreendido por diversas razões, como a carga horária intensa e a falta de familiaridade com o processo investigativo.

Essa resistência resultou em um número variável de entrevistas em cada escola, refletindo diretamente o nível de interesse manifestado pelos professores. Essa variação nos dados coletados pode, de fato, enriquecer a análise, pois permitiu observar como a disposição para a participação está relacionada a fatores como a cultura escolar, a experiência profissional dos educadores e o contexto social da comunidade em que a escola está inserida.

### **4.1 Perfil socioprofissional dos entrevistados**

A pesquisa contou com a colaboração de 15 professores, cujas entrevistas foram realizadas nas três escolas escolhidas como foco de estudo. O quadro 2 detalha as características socioprofissionais dos participantes, proporcionando uma compreensão mais ampla do contexto individual de cada entrevistado. Essa contextualização favoreceu a análise, por permitir identificar as diversas perspectivas e experiências que cada professor traz para o processo educativo. Das 15 pessoas entrevistadas, 9 são do sexo feminino (60%) e 6 do sexo masculino (40%). Em relação ao vínculo empregatício, 10 são efetivos (67%) e 5 são convocados (33%). A idade mínima de atuação na área educacional é de 4 anos, a média é de aproximadamente 15 anos, e a máxima chega a 30 anos. No que diz respeito ao tempo de permanência na escola atual, os entrevistados têm um intervalo de 6 meses a 21 anos, com uma média de cerca de 9 anos. Os níveis de formação variam entre graduação, especialização, mestrado e mestrando, com predominância de profissionais com especialização.

**Quadro 2***Perfil socioprofissional dos sujeitos de pesquisa*

Escola	Entrevistado	Formação Acadêmica	Sexo	Tempo na educação	Tempo na escola	Vínculo
A	Entrevistado 1	Especialização	Feminino	30 anos	17 anos	Efetivo
	Entrevistado 2	Especialização	Feminino	9 anos	6 meses	Efetivo
	Entrevistado 4	Especialização	Feminino	14 anos	14 anos	Convocado
	Entrevistado 10	Especialização	Masculino	9 anos	6 meses	Convocado
	Entrevistado 11	Graduação	Masculino	4 anos	6 meses	Convocado
	Entrevistado 12	Especialização	Feminino	29 anos	21 anos	Efetiva
	Entrevistado 13	Mestrando	Masculino	10 anos	8 anos	Efetivo
	Entrevistado 14	Graduação	Feminino	15 anos	3 anos	Convocado
B	Entrevistado 3	Graduação	Feminino	10 anos	8 anos	Efetivo
	Entrevistado 5	Mestrado	Masculino	10 anos	4 anos	Efetivo
	Entrevistado 15	Especialização	Feminino	15 anos	15 anos	Efetivo
C	Entrevistado 6	Especialização	Masculino	28 anos	8 anos	Efetivo
	Entrevistado 7	Especialização	Feminino	9 anos	9 anos	Efetivo
	Entrevistado 8	Especialização	Feminino	23 anos	15 anos	Efetivo
	Entrevistado 9	Especialização	Feminino	15 anos	8 anos	Efetivo

**Fonte:** dados da pesquisa

Ao analisar os perfis socioprofissionais dos entrevistados, foi possível entender como aspectos como formação acadêmica, anos de experiência e as particularidades do ambiente

escolar influenciam tanto a prática docente quanto a percepção dos desafios enfrentados pelos professores. Nesse contexto, ao analisar as respostas de educadores com diferentes níveis de experiência, foram observadas abordagens divergentes em relação à metodologia de ensino adotada, à gestão de sala de aula e à adaptação curricular. Essa diversidade de perspectivas enriqueceu a interpretação dos dados coletados, permitindo uma compreensão mais ampla e aprofundada das dinâmicas educacionais em questão, que se relacionam com o sentido do trabalho docente.

Conforme apresentado no Figura 2, entre os 8 entrevistados da escola (A), observou-se uma diversidade significativa em relação às características dos participantes, com uma divisão equilibrada entre sexo masculino e feminino. Desses professores, apenas 2 estão em fase final de carreira, enquanto 3 estão iniciando suas trajetórias profissionais, e os demais apresentam uma variedade de tempo de serviço na rede pública. A maioria dos docentes possui muitos anos de experiência na educação e já atua na referida escola há um período considerável, embora 3 deles estejam vivenciando seu primeiro ano naquela instituição.

Na escola (B), localizada em uma cidade do interior, 3 professores se dispuseram a participar das entrevistas. Todos são efetivos e contam com mais de 10 anos de experiência na educação, tendo passado pelo menos 3 anos na mesma escola. Essa estabilidade no corpo docente pode proporcionar uma continuidade nas práticas pedagógicas e um conhecimento mais profundo das necessidades dos alunos.

Por fim, na escola (C), situada na cidade sede da regional, 4 professores aceitaram participar da pesquisa, sendo 3 do sexo feminino e 1 do sexo masculino. Todos são efetivos e possuem vasta experiência, incluindo um dos professores que acumula impressionantes 28 anos na área da educação. É importante ressaltar que todos os docentes desta escola possuem pós-graduação *lato sensu*, o que sugere um compromisso com a atualização profissional e pode influenciar positivamente a qualidade do ensino oferecido.

É importante ressaltar que, entre os entrevistados, 11 são professores efetivos do Estado, ou seja, profissionais que foram selecionados por meio de concurso público e, portanto, possuem um vínculo estável com a escola. Em contrapartida, 4 professores são contratados temporariamente, anteriormente conhecidos como designados e convocados. Apesar da mudança oficial na nomenclatura, o termo "designado" continua a ser amplamente utilizado pelos próprios professores ao se referirem àqueles que não possuem um vínculo efetivo decorrente do concurso.

Essa distinção entre os diferentes tipos de contratação possibilita a compreensão das dinâmicas internas nas escolas e as percepções dos docentes em relação ao seu vínculo

empregatício. Professores efetivos geralmente desfrutam de maior segurança e acesso a benefícios que na maioria das vezes interferem positivamente na sua motivação e comprometimento. Por outro lado, os convocados enfrentam incertezas relacionadas à sua continuidade no trabalho. Essa diferença nas condições de trabalho foi necessária para analisar as interações entre os professores e como essas relações influenciam a prática pedagógica e as relações no contexto escolar.

#### 4.2 Operacionalização e categorização dos dados

Nesta pesquisa foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que é composta por um conjunto de métodos destinados a tornar explícitas, sistematizadas e expressivas as mensagens contidas nos dados (Bardin, 2011). Para tanto, a análise foi estruturada a partir de três categorias previamente definidas, alinhadas com as dimensões individual, organizacional e social, conforme o modelo teórico de Morin et al. (2003, 2007).

Foi empregada a ferramenta Word Cloud para gerar uma nuvem de palavras, com o objetivo de captar e apresentar de forma visual os significados atribuídos pelos entrevistados às palavras-chave. Esse recurso permitiu destacar os termos mais frequentes e significativos em suas respostas, facilitando a análise das percepções e prioridades manifestadas no discurso coletivo.

**Figura 5 - Nuvem de Palavras - Educação e Trabalho para os Professores**



Fonte :Elaborada pela autora através do Word Cloud com base nas respostas dos entrevistados.

Para elaborar uma nuvem de palavras, foi utilizado o programa **Word Cloud**, uma ferramenta *on-line* que possibilita a criação de nuvens de palavras a partir de um texto. O processo começa com a seleção de um conjunto de palavras significativas, expressas pelos quinze professores entrevistados durante a pesquisa, correspondendo a uma pergunta do Roteiro de Entrevistas. Essas palavras, que incluem "educação," "trabalho," "escola," "motivação," "alunos," "gestão," "sala de aula," "equipe escolar," e "sentido do trabalho," foram lematizadas, ou seja, foram convertidas para suas formas básicas, permitindo que diferentes variações das palavras fossem agrupadas e contadas. O resultado foi uma representação visual das palavras, onde as mais frequentes apareceram em tamanho maior, destacando assim a importância e o significado que os educadores atribuem a esses conceitos no contexto educacional. Após a criação da nuvem, a imagem resultante pôde ser facilmente baixada para uso em apresentações e relatórios.

A análise da nuvem de palavras sobre o sentido do trabalho dos professores revela diversas perspectivas sobre sua prática profissional. O tema "educação" e "trabalho" reflete a conexão entre ensinar e formar cidadãos, enquanto "escola" e "sala de aula" destacam a importância do contexto físico e social na experiência docente. A presença de "motivação" e "realização" indica que o engajamento dos educadores é determinante para o sucesso do aprendizado, e a menção constante de "alunos" evidencia o compromisso dos professores com o desenvolvimento dos estudantes. Além disso, "gestão" e "equipe escolar" ressaltam a relevância do trabalho colaborativo e da administração eficaz para um ambiente educativo positivo. Em suma, a nuvem de palavras ilustra que o sentido do trabalho do professor é uma construção complexa e coletiva, caracterizada por motivação, colaboração e um forte compromisso social.

Durante o processo de categorização, os construtos evidenciaram os códigos emergentes de cada dimensão que foram organizados de maneira coerente com o referencial teórico adotado, permitindo uma compreensão mais aprofundada das interações entre os sentidos atribuídos ao trabalho e a motivação dos educadores. Além disso, permitiu também uma análise cuidadosa que, não apenas examina os fatores individuais, como a satisfação pessoal e o propósito no trabalho, mas também considera as influências organizacionais, como o ambiente escolar e a cultura institucional, além dos aspectos sociais, que incluem o reconhecimento e o valor social da profissão docente.

**Figura 3***Categorias do Sentido do Trabalho Docente*

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Códigos Analíticos</b>	
<b>Dimensão Individual</b>	<b>Coerência</b>	educador por escolha	decisão - identificação - escolha - acreditar
	<b>Alienação</b>	defasagem salarial na alienação docente	defasagem - frustração - desvalorização
	<b>Valorização</b>	motivação para continuar	importante - valorizada - frustrada - pouco valorizado
	<b>Prazer</b>	adoro ensinar	prazeroso - paixão -
	<b>Desenvolvimento</b>	eternos aprendizes - todos os dias eu aprendo	aprender - buscar - estudar
	<b>Sobrevivência e Independência</b>	nossa subsistência - condição melhor	desmotivação - defasagem - sobrevivência - manter - justo
<b>Dimensão Organizacional</b>	<b>Utilidade</b>	ensino de qualidade -	resultado - recursos pedagógicos - infraestrutura
	<b>Organização do trabalho</b>	avanço - problemas - mudanças -	desafio - apreensivo
	<b>Relações interpessoais</b>	bom relacionamento	união - equipe - receptiva - troca - juntos - engajada
<b>Dimensão social</b>	<b>Utilidade</b>	transformar vidas - transformar a sociedade - fazer a diferença	compromisso - contribuir -

**Fonte:** desenvolvido pela autora.

Com base nas categorias apresentadas no quadro, passa-se agora a discutir cada uma delas individualmente, explorando os aspectos centrais e os argumentos relevantes que emergem de cada categoria, de acordo com a classificação apresentada por Morin et al. (2003, 2007).

A análise da relação entre o sentido do trabalho e a motivação dos professores pode ser enriquecida ao considerar as três dimensões do sentido do trabalho conforme definidas por Morin (2001, 2002) e Morin et al. (2003, 2007). Essas dimensões — individual, organizacional e social — oferecem uma estrutura abrangente para entender como o sentido atribuído ao trabalho pode impactar a motivação dos educadores.

### *4.2.1 Dimensão Individual*

Na dimensão individual, a percepção de que o trabalho docente é significativo proporciona uma série de benefícios que afetam diretamente o bem-estar e a performance do educador (Hackman e Oldham, 1980). Quando o professor encontra sentido em sua profissão, ele se sente mais engajado, criativo e disposto a enfrentar os desafios da prática pedagógica. Esse sentido de propósito não só eleva a qualidade do ensino, mas também fortalece a identidade profissional e o sentimento de pertencimento à carreira. Para entender essa relação entre o sentido do trabalho e a motivação dos professores, é necessário analisar as subcategorias de alienação, valorização, prazer, desenvolvimento, sobrevivência e independência, bem como sua interligação com a coerência do trabalho.

#### *4.2.1.1 Coerência: Educador por escolha*

Na pesquisa realizada com professores das três escolas estaduais, constatou-se que a coerência entre os valores pessoais dos professores e os objetivos das escolas em que trabalham reforça o sentido do trabalho, impactando positivamente sua motivação e engajamento profissional. Os docentes que relataram maior alinhamento entre suas convicções e a prática pedagógica das escolas demonstraram níveis mais elevados de motivação e envolvimento. Esse alinhamento faz com que os professores percebam seu trabalho como parte de um propósito maior, conectando-se não apenas com a missão educacional da escola, mas também com o impacto positivo de suas ações no desenvolvimento dos alunos e na sociedade. Oliveira (2020) ressalta que as condições do trabalho docente em escolas públicas vão além do ambiente escolar, sendo influenciadas por uma multiplicidade de fatores externos que afetam a forma como esses profissionais atribuem significado ao seu fazer. Assim, a coerência entre os valores pessoais e os objetivos institucionais contribui para o sentimento de realização profissional, mesmo em meio aos desafios e pressões do contexto educacional.

O construto "Educador por escolha" está intrinsecamente ligado à subcategoria Coerência, especialmente quando analisado através dos códigos analíticos decisão, identifico, escolhi e acredito. Esses códigos delineiam os processos internos que orientam a escolha consciente do educador pela profissão, evidenciando um alinhamento entre seus valores pessoais e sua prática pedagógica. Conforme com os dados coletados pela pergunta de nº 7 do roteiro de entrevista, localizada no Apêndice 2 desta pesquisa, todos os entrevistados se identificam com sua profissão, reconhecendo que ser professor vai além de uma escolha de

carreira, configurando-se como uma decisão coerente que reflete valores pessoais e um senso de propósito.

(...) sou uma pessoa dedicada, gosto de ser muito comprometida com o que eu faço, gosto de estar sempre estudando um pouquinho, porque acho que somos eternos aprendizes. (E07)

Gosto muito do que eu faço, muito mesmo. Gosto de ensinar. É um desafio, mas a vontade de ensinar e contribuir supera. Vai além dos desafios. Porque desafio em toda profissão tem. Mas é o que eu gosto de fazer, ensinar, dar aula. (E03)

Estes depoimentos refletem uma forte conexão com o construto “coerência”, na medida em que apresentam uma consistência clara entre o comprometimento dos indivíduos com seu trabalho e o significado que encontram nele. Essa coerência remete a Morin (2001), quando afirma que "a presença de características consideradas positivas em um trabalho contribui para que os indivíduos encontrem mais significados nele". No caso, características como a vontade de aprender continuamente (E07) e o prazer em contribuir através do ensino (E03) reforçam o sentido profundo que esses indivíduos atribuem ao seu trabalho, demonstrando como elementos positivos influenciam a experiência pessoal e profissional.

Minha mãe sempre foi professora. Desde pequena, eu acompanhava minha mãe como há um tempo atrás. Ainda era um mimeógrafo. Eu amava fazer aquelas matrizes. Eu amava corrigir provas. Eu amava ser professora pequenininha. E, apesar de ela falar pra mim, não, não seja professora. Mas, eu acho que tava um DNA, né? Eu não tinha como fugir, não. E aí, quando eu fiz o curso, eu gostei muito. Em tudo que eu faço, eu sou muito dedicada. E aí, realmente casou com aquilo que eu costumo dizer que o que eu sei fazer de melhor é ser professora. Então, não tem como sair disso. (E02)

A fala da entrevistada ilustra claramente a subcategoria “coerência” ao descrever como sua escolha de se tornar professora está alinhada com suas experiências pessoais e valores. Desde a infância, a influência da mãe, que era professora, e o envolvimento precoce com atividades relacionadas ao ensino moldaram sua identidade e interesses. Apesar da resistência inicial de sua mãe, a entrevistada percebe sua vocação para a docência como algo inerente a ela, quase um destino inevitável. Ao relatar sua experiência positiva e apaixonada durante o curso de pedagogia, ela reforça que a escolha de ser professora não foi apenas consciente, mas

também uma realização natural de seus talentos e valores. Esse alinhamento entre sua identidade, suas experiências e sua profissão demonstra uma coerência entre seus valores pessoais e sua prática pedagógica.

Mas eu me achei dentro da sala de aula (...)Então, eu me identifico hoje como sala de aula. Não me vejo fazendo outra coisa. Eu tive chance de mudar de área. (...) ...eu me identifico muito sendo professora. (E12)

Esta identificação é um reflexo da congruência entre seus valores internos e sua atuação na educação, permitindo-lhe perceber a docência como um prolongamento natural do que ele é e do que acredita. A subcategoria Coerência é reforçada pelo código “identifico”, que destaca a sintonia entre a identidade pessoal do professor e sua profissão. A professora que opta conscientemente pela carreira docente não vê a prática pedagógica apenas como uma atividade profissional, mas como uma extensão de sua identidade e missão pessoal.

Eu sempre gostei, assim... no início eu trabalhei...Nossa! Eu já trabalhei com tanta coisa! Eu já trabalhei de carteira no correio. Já trabalhei fichada no comércio, padaria. Já trabalhei como babá. Eu escolhi professora (...) (E15)

O código “escolhi” enfatiza a importância da escolha ativa e deliberada do educador em relação à sua profissão. A coerência aqui é demonstrada pelo fato de que o professor não ingressou na carreira por acaso, mas fez uma escolha fundamentada em seus princípios e valores. A decisão de ensinar é, portanto, uma expressão de uma escolha alinhada à uma visão de mundo que valoriza o papel transformador da educação na vida das pessoas e na sociedade.

Finalmente, o código “acredito” sublinha a crença do educador na importância e relevância de seu trabalho. Essa crença é essencial para a coerência, pois reafirma o alinhamento entre os valores pessoais do educador e sua prática profissional. A confiança na missão educacional e na capacidade do ensino de gerar impactos positivos nos alunos e na comunidade fornece um sentido profundo e uma motivação contínua para a prática docente. Ao acreditar no valor de seu trabalho, o educador reforça sua conexão com sua visão de mundo e objetivos de vida.

(...) eu sou professora Educadora, que é a educadora sonhadora, que acredita que a educação realmente é uma ponte para melhorar, para mudar a realidade. eu sou essa

educadora. Acredita na educação e acredita que, realmente, ela pode melhorar, ela pode transformar a vida.

Portanto, o construto "Educador por escolha" encapsula um processo de decisão que é fundamentado em valores pessoais, identificação com a prática pedagógica, uma escolha consciente da profissão e uma crença na importância transformadora da educação. A subcategoria Coerência emerge como a base que integra essas dimensões, permitindo que o educador encontre propósito e motivação em sua prática profissional.

Quando eu tô aqui, realmente, eu tô aqui. Então assim, eu me sinto bem. É um lugar que eu consigo realmente me dedicar, sabe o que eu faço. E assim, me dá vontade de estar aqui. Eu sinto feliz aqui. Desse ambiente que eu gosto.” (E09)

No contexto do trabalho docente, o relato do entrevistado revela uma conexão profunda com o ambiente de trabalho, evidenciando a coerência entre o sentir e o agir no exercício da profissão. A fala “Quando eu tô aqui, realmente, eu tô aqui” reflete um estado de presença genuína e uma entrega plena às atividades docentes, o que reforça a ideia de que o ambiente de trabalho é mais do que um espaço físico; ele é um lugar de pertencimento e motivação. Essa coerência entre estar presente e sentir-se motivado é um elemento na compreensão do sentido do trabalho docente, destacando a importância de um ambiente importante que não apenas permita a execução das tarefas, mas que também promova o bem-estar e a satisfação pessoal do educador.

E eu não me vejo em cargo de gestor, de direção, de nada disso, porque eu gosto de ficar em sala de aula. Eu gosto de fechar minha porta e ir lá ter a minha turma. Quero a minha turma. Então lá eu resolvo conflitos, eu distraio, eu gosto, eu gosto que eu tenha essa energia do adolescente, porque eu trabalho com adolescentes. Então, eu acho que é um sentido pra minha vida.

#### *4.2.1.2 Alienação*

A alienação é o oposto do sentido no trabalho (Mark, 1944). Quando o professor não se sente conectado à sua função ou não vê resultados claros de seu esforço, pode surgir um sentimento de distanciamento, levando à desmotivação. A alienação no trabalho, especialmente

no contexto da docência, ocorre quando o professor perde o sentido de sua função, tornando suas atividades repetitivas e sem propósito.

Mesmo que a gente não ter o salário de jogador de futebol, a gente se propõe a fazer com amor, com carinho, com dedicação, eu acho que é o menor do... como é que fala? A importância menor é a parte financeira, porque isso teria uma consequência (E07)

Mas quando a gente escolhe uma profissão, a gente espera que com ela a gente consiga viver de uma forma digna. Mas não é só a questão financeira que nos motiva enquanto educador. Não é só pensando o salário do final do mês que é o que vai nos mover. (E05)

O professor alienado sente que suas atividades são rotineiras, sem propósito claro, o que enfraquece sua relação com o trabalho. Superar esse estado de alienação, portanto, passa pela construção de um ambiente que ofereça reconhecimento, autonomia e clareza de objetivos, resgatando o sentido do trabalho e o compromisso com a profissão.

Quando o professor é justamente remunerado, ele se sente mais reconhecido e motivado, percebendo que seu esforço está sendo recompensado de forma justa. Esse reconhecimento financeiro pode ajudar a combater a alienação, que muitas vezes surge quando o profissional perde o sentido de seu trabalho, enxergando suas tarefas como repetitivas e desprovidas de propósito.

A gente não recebe muito bem, tem que pegar dois cargos para receber um pouquinho a mais, E é muito desgastante, sabe? Por exemplo, você tem 10 aulas no dia, você chega em casa, nossa, com a garganta às vezes até arranhando. Então assim, a sala está muito cheia e a gente tem que trabalhar muito pra não receber um valor satisfatório, né? (E15)

A fala reflete claramente o impacto das más condições de trabalho e da remuneração insuficiente na desconexão do professor com sua função. O entrevistado menciona a necessidade de acumular dois cargos para complementar a renda, resultando em um desgaste físico e emocional significativo, exemplificado pela exaustão após longas jornadas e pelo desconforto físico ("garganta arranhando") causado pelo esforço contínuo em salas de aula lotadas. Essa sobrecarga de trabalho e a baixa remuneração criam uma sensação de desvalorização, que contribui para o sentimento de alienação, onde o professor começa a ver suas atividades como um fardo, desconectando-se do propósito educacional. A frustração com

a necessidade de "trabalhar muito para não receber um valor satisfatório" reforça essa alienação, pois o esforço desproporcional ao retorno financeiro e a sobrecarga de trabalho geram desmotivação e distanciamento em relação ao seu papel como educador (Marx, 1944).

(...) acho que antes do salário, antes do reajuste, eu sou muito dar uma maior autonomia ao professor dentro de sala de aula. Não é sentido de reprovar e punir, mas eu acho que em certos casos o aluno precisa repensar a sua forma de estudar. E, às vezes, o reajuste de um salário não vai fazer com que a minha saúde dentro de sala de aula seja saudável. E a gente tá passando por resoluções, mais uma e mais outra, onde todas valorizam só o aluno. A gente precisa olhar o lado do professor, da saúde do professor, da forma de pensar que o professor tem. com relação à aprendizagem também. (E01)

A fala da entrevistada está associada à subcategoria "alienação" ao destacar a falta de autonomia e o foco excessivo nas necessidades dos alunos, deixando de lado o bem-estar e a saúde do professor. Ela afirma que, mais importante que o reajuste salarial, é a necessidade de maior autonomia na sala de aula. Ele se sente desvalorizado, pois as políticas educacionais priorizam o aluno, sem considerar o ponto de vista do professor. Essa falta de reconhecimento e autonomia contribui para a alienação, afetando o sentido do trabalho docente.

É uma dificuldade que eu tenho hoje: O acompanhamento da família também, porque a família está entregando ele na porta da escola, independente da sua escolaridade e a gente que se vira. Então, a escola deixou de ser um lugar de aprendizagem, tornou um lugar de educação, de ensinar boas maneiras, de mostrar como saber conversar, como se comportar. (E01)

A desmotivação dos alunos é o que mais me incomoda, mas a desmotivação dos alunos ela está completamente vinculada a um sistema que eu acredito não viver a realidade que nós vivemos (...) é um sistema às vezes precário, que adotou medidas de aprovação, que eu não concordo, mas quem sou eu, quem sabe essa entrevista chegou no lugar e alguém ouça e fala, olha, precisamos ouvi-la. E que hoje o sistema de aprovação ele tem feito dos nossos alunos, alunos muito acomodados, que não são visionários, que não pensam, né? Que amanhã eles vão precisar de algum conhecimento pra poder adquirir aquilo que eles sonham. (E02)

As falas das professoras refletem a sensação de alienação no ambiente escolar, onde a desconexão entre o propósito pedagógico e as expectativas sociais se intensificam. A entrega das responsabilidades formativas devidas pela família, deixadas exclusivamente aos cuidados da escola, conforme exposto por E01, demonstra a transferência de funções, alienando o docente de seu papel principal de educador e sobrecarregando-o com tarefas não originalmente suas. Essa situação é agravada pela percepção de E02, que destaca a desmotivação dos alunos e a ineficácia de um sistema de aprovação que, ao invés de incentivar a autonomia e a visão crítica dos estudantes, promove a acomodação. Hegemeyer (2004) observa que a profissão docente, nas últimas décadas, tem vivenciado um ciclo de valorização e desvalorização, caracterizado por uma crítica contínua e perda de identidade, o que ressoa na fala dos professores, ao expressarem sua frustração com a desconexão entre o sistema educacional vigente e a realidade do ensino e da aprendizagem.

Eu enfrento falta de parceria com os pais. Às vezes alunos desmotivados (...) principalmente a desmotivação de alguns alunos. A realidade dos alunos hoje é muito momentânea. Então, eles querem tudo muito rápido. Eles não têm mais aquela paciência que. A gente tinha de sentar para estudar e ficar estudando. Então, estudou 10 minutos, já tá bom. Já quer partir pra outra, já quer fazer outra coisa. (E08)

No meu dia-a-dia como professora, eu acho que essas mudanças na sociedade que influenciam muito na vida familiar e que vem da escola. Nós temos alunos com problemas muito sérios familiares. O meu problema não é o aluno, o meu problema é o pai e a mãe. E a família (...) então, eu acho assim, o meu maior problema hoje na sala de aula não é o clima, é o que ele tá passando em casa. É a carência emocional, entendeu? E os pais, às vezes, não percebem (E12)

Conforme Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), o sentido do trabalho é construído tanto a partir de uma lógica psicológica — a realização pessoal do educador — quanto social, ou seja, no impacto positivo que o docente acredita ter sobre a vida dos alunos. No entanto, a alienação gerada pela falta de apoio da comunidade escolar e de políticas educacionais adequadas compromete esse "fazer para os outros" e contribui para a desvalorização do sentido do trabalho docente. Neste sentido, as falas dos professores revelam um profundo estado de alienação na sua prática dentro de sala de aula, causado pela desconexão entre as expectativas dos professores e a realidade enfrentada no dia a dia. A falta de parceria com as famílias e a desmotivação dos alunos, mencionadas por E08 e E12, evidenciam como a pressão social e

familiar afetam diretamente o trabalho do professor, que se vê cada vez mais distante do papel pedagógico, assumindo responsabilidades emocionais e formativas que extrapolam suas funções.

Como professora hoje, o sistema me aborrece. Um pouco, porque eu vejo que os nossos alunos têm capacidade. Eu vejo que se a gente passar para eles o dever que é deles de verdade, eles conseguem sobressair, eles conseguem melhorar. Infelizmente, a gente não consegue fazer isso (...) o que me frustra é... o que me frustra é ...a “N” funções, ser desvinculada para a qual eu fui contratada, (E14)

A E14 expõe um sentimento de alienação no contexto educacional, onde a professora se sente desconectada das responsabilidades para as quais foi inicialmente contratada. Essa alienação é causada pelo acúmulo de "N" funções que desviam o foco de seu papel pedagógico, gerando frustração e desgaste. A docente reconhece a capacidade de seus alunos, mas o sistema não permite que eles assumam as responsabilidades necessárias para seu desenvolvimento, o que agrava ainda mais o sentimento de inutilidade do trabalho. Essa situação se alinha à citação de Morin (2001), que descreve o trabalho com padrões negativos como uma atividade que, embora desagradável, deve ser realizada sob supervisão e envolve exigências físicas e mentais. Para E14, o trabalho deixou de ser uma fonte de realização pessoal e passou a ser visto como uma obrigação, desprovida de sentido, já que suas funções são desvinculadas do propósito educativo original, transformando o ambiente de trabalho em um espaço de frustração e alienação.

#### *4.2.1.3 - Valorização*

Sentir-se valorizado é outro fator que favorece ao professor atribuir sentido ao seu trabalho. O reconhecimento, tanto pela instituição quanto pelos alunos e pela comunidade, reforça o papel do professor na formação de cidadãos. Quando o trabalho docente é reconhecido, o professor se sente importante e necessário, o que eleva sua autoestima e motiva a buscar excelência em suas práticas. A valorização não se resume a recompensas materiais, mas envolve também o reconhecimento do impacto social e humano que o professor gera em sua atuação.

(...) quando tem um reconhecimento, ele é importante para nos motivar, para nos motivar a continuar pesquisando, buscando novas ferramentas, novas linguagens, para exercer da melhor maneira o nosso ofício. (E05)

A fala do entrevistado está diretamente associada à subcategoria "valorização" em uma análise de dados, pois enfatiza o impacto positivo do reconhecimento no trabalho docente. O entrevistado destaca que o reconhecimento promove motivação, incentivando-o a continuar se aprimorando, pesquisando e buscando novas ferramentas e abordagens pedagógicas. Esse tipo de valorização, seja através de *feedback* positivo, apoio institucional ou reconhecimento profissional, atua em prol do desenvolvimento e engajamento dos professores, promovendo uma maior dedicação ao ofício e, conseqüentemente, melhorando a qualidade do ensino. A valorização, portanto, desempenha um papel importante no fortalecimento da relação entre o professor e sua profissão, contrabalanceando os desafios enfrentados no cotidiano escolar.

(...) você sendo melhor remunerado, você se sente mais valorizado, e olhando já no lado bem burocrático, bem no lado, digamos assim, financiado, grosseiro mesmo, você melhor remunerado, você acaba dedicando mais. (E06)

Ao afirmar que uma melhor remuneração está associada a um sentimento de maior valorização, o entrevistado toca em um ponto central: o reconhecimento financeiro não é apenas uma questão econômica, mas também simbólica, refletindo o quanto a sociedade e as instituições reconhecem a importância do trabalho docente. Além disso, aponta para um aspecto frequentemente negligenciado: o impacto da remuneração na dedicação profissional. Ao se referir ao "lado burocrático" e "grosseiro", ela sublinha que, independentemente da vocação e paixão pela profissão, o reconhecimento financeiro influencia diretamente a motivação. Quando os professores se sentem bem remunerados, eles tendem a se engajar mais, dedicando tempo, energia e criatividade ao seu trabalho, o que se reflete na qualidade do ensino e no sucesso dos alunos.

A valorização financeira, um dia ela vai chegar, eu tenho certeza. Ah vai, um dia ela chega, um dia ela chega... (E02)

A fala do entrevistado evidencia um aspecto muito importante na relação entre os sentidos do trabalho e a motivação dos professores: a importância da remuneração justa como

garantia de subsistência e dignidade. Embora a motivação dos educadores vá além da questão financeira, abrangendo o prazer de ensinar, o desenvolvimento pessoal e o impacto social, o reconhecimento salarial vem assegurar que os professores possam viver com dignidade. Portanto, mesmo quando o foco está no ensino e na transformação da vida dos alunos, a questão financeira não pode ser ignorada, pois ela sustenta as necessidades básicas do profissional e sua família. A remuneração adequada não é apenas um reflexo do valor do trabalho docente, mas também busca garantir a continuidade e a qualidade do desempenho profissional. Quando os professores se sentem financeiramente reconhecidos, eles se sentem mais valorizados e motivados, o que impacta positivamente a sua dedicação e o compromisso com a educação.

Eu acho que o reconhecimento é fundamental, principalmente nessa área que a gente tá sendo tão desvalorizado, A gente é criticada em mídia direto, sem escutar o lado do professor, sem conhecer a realidade da escola, e as pessoas só se acham uma dura de criticar. Então, quando você vê que realmente ele é valorizado, é importante sim. (E09)

A valorização do professor vai além do aspecto financeiro; trata-se de reconhecer o esforço, o comprometimento e a importância do seu papel na formação de gerações futuras. Esse reconhecimento se traduz em motivação, engajamento e resiliência, ajudando a sustentar o sentido do trabalho, mesmo diante das dificuldades. Dessa forma, para fortalecer o sentido do trabalho docente e motivar os professores, são necessárias políticas públicas que considerem e compreendam a realidade escolar. Esse reconhecimento pode se manifestar por meio de apoio institucional, melhores condições de trabalho e respeito pela profissão, reafirmando o valor social dos professores e, assim, contribuindo verdadeiramente para atender as necessidades e especificidades da comunidade escolar.

Situação financeira? Não pensei nela primeiro. Não pensei nela (...) eu comecei com magistério no ensino médio, com matemática (...). Eu não precisava de muita coisa. Eu não pensei no financeiro. (E01)

Como eu tenho 30 para 31 anos de carreira, eu tenho hoje, tanto aqui na minha cidade, Conselheiro Lafaiete, como na cidade que eu trabalho hoje, eu tenho alunos que formaram e ocupam grandes postos de gerência na Caixa Econômica Federal, na medicina, na odontologia. Então, eu acho que todos eles passaram por mim. Um pouco daquilo ali que eles têm hoje, eu contribuí para aquilo. E eu falo que eu contribuí mesmo,

porque se eu souber matemática. Então, quando eu os encontro, eles cumprimentam, perguntam, lembram, sabe? E isso aí não tem valor em dinheiro que pague. (E01)

No entanto, a persistência desse pensamento mesmo após mais de duas décadas de carreira desta e de outros entrevistados, revela uma característica singular e admirável da profissão docente: a capacidade de manter viva a paixão pelo ensino, independentemente das adversidades financeiras. A fala destaca uma realidade comum entre muitos educadores que, mesmo após vários anos de dedicação à sala de aula, continuam a priorizar o amor pela profissão e o impacto positivo na vida dos alunos sobre as questões salariais.

(...) eu sou feliz dando aula. Pra mim hoje o meu financeiro, mesmo como professora, ele é uma expectativa do que eu tinha antes (...) A questão lógica do financeiro, ela ajuda porque a gente não vive sem. (E14)

Essa postura evidencia que, para a maioria dos professores, os sentidos do trabalho transcendem as recompensas materiais. O compromisso com a educação, o prazer em ensinar e o desejo de transformar vidas continuam sendo os principais motivadores, mesmo quando as condições financeiras não são ideais. A longevidade dessa motivação intrínseca, sustentada ao longo de uma carreira, reflete a resiliência e o sentido de missão que caracterizam muitos profissionais da educação.

Não vou falar de autoestima, mas o reconhecimento é necessário. Para você saber que você está indo no caminho certo. (...) quando alguém te valoriza, fala pelo menos, nossa, bacana, gostei que você fez, te motiva. Não é pro seu ego, pra você se achar melhor que as outras pessoas, mas pra você saber que o caminho que você tá percorrendo tá dando resultado, tá sendo significativo. (E14)

A fala do entrevistado ressalta o quanto o reconhecimento é importante para a valorização dos professores, funcionando como um *feedback* que indica que o trabalho está no caminho certo e produz resultados significativos. Mais do que uma questão de autoestima ou ego, o reconhecimento valida o esforço do docente, fortalecendo sua motivação e reafirmando o sentido de seu trabalho. Portanto, a valorização, mesmo através de pequenos gestos, contribui para a manutenção do engajamento dos professores, destacando a importância de se reconhecer e apreciar o impacto positivo de suas ações enquanto educadores.

(...) o financeiro, no início, nem no início, eu acho que assim, ganhar mais eu queria com certeza, ser mais valorizado financeiramente, com certeza, mas não é algo assim que, aí, vou largar porque eu ganho pouco, isso jamais. (E10)

A fala do entrevistado (E10) revela que, embora o professor deseje maior valorização financeira, esse fator não é determinante para sua continuidade na profissão. O sentido do trabalho para ele está enraizado em aspectos como propósito, realização pessoal e o impacto positivo na vida dos alunos, demonstrando uma motivação intrínseca. Assim, apesar de reconhecer a importância da valorização financeira, o professor destaca que sua dedicação ao ensino vai além de recompensas materiais, sendo movido por um compromisso com a educação e seu papel na sociedade.

No entanto, dentre os entrevistados, uma professora revela que, embora os professores demonstrem uma forte motivação e compromisso com o ensino, a falta de valorização salarial afeta o sentido do trabalho ao limitar os recursos e ferramentas disponíveis para melhorar o desempenho em sala de aula. A motivação dos professores, neste caso, está vinculada não apenas ao desejo de educar, mas também ao acesso à melhores condições que permitam maximizar a qualidade do ensino.

Assim, a ausência de uma valorização financeira adequada gera desmotivação, pois os professores muitas vezes arcam com despesas pessoais para compensar as carências estruturais, o que poderia ser evitado com um melhor reconhecimento salarial, permitindo-lhes desempenhar suas funções com mais eficiência e satisfação.

A gente fica desmotivado no sentido que eu, por exemplo, como professora, eu adiquiro muitas coisas pra mim estar trabalhando ali no dia a dia sem pegar dentro da escola (...) se a gente ganhasse um pouquinho mais, tivesse essa valorização salarial, eu acho que a gente poderia comprar uma impressora melhor, que a gente tem em casa, ia chegar na escola já com o material todo pronto, tirar o xerox colorido, porque eu acho que o xerox, ainda mais a gente tem pouca aula, ajuda muito no rendimento das aulas. (E06)

#### *4.2.1.4 - Prazer*

Conforme evidenciado nesta pesquisa, o prazer em ensinar está ligado à percepção de sentido no trabalho. Os professores que encontram satisfação na interação com os alunos e no

processo de ensino-aprendizagem, experimentam um estado de realização pessoal. O prazer em lecionar estimula a criatividade, o comprometimento e a busca por inovação pedagógica. Professores que demonstram prazer em ensinar não se importam com os desafios diários. Na verdade, os enfrentam com mais resiliência e otimismo, pois consideram como algo que lhes proporciona alegria e prazer.

(...) eu acho que o dinheiro é uma consequência. A gente precisa? Precisa. Mas se a gente for olhar, quando você trabalha com o que você quer, eu acho que o dinheiro rende tanto, ele faz tanto milagre que passa a ser a parte menos importante da nossa vida. Eu penso dessa forma (E07)

A fala do entrevistado está fortemente relacionada ao construto do *prazer* no trabalho, destacando como a satisfação pessoal e a realização profissional podem se sobrepor às questões financeiras. Ao afirmar que se sente "tão feliz fazendo o que faz", a professora revela que o prazer derivado do seu trabalho é um motivador, conferindo um sentido que transcende a necessidade material. A percepção de que o dinheiro é uma consequência e que a satisfação no trabalho "faz tanto milagre" reflete a ideia de que o prazer no exercício da profissão gera um sentimento de plenitude e utilidade que vai além do retorno financeiro.

(...) o meu amor pela profissão ainda é maior. Eu todos os dias levanto e tenho como objetivo somar na vida daqueles, cada um que tá aí. (E04)

O amor pela profissão é um dos pilares que sustentam o sentido do trabalho e a motivação dos professores, especialmente em um contexto onde a desvalorização e os desafios estruturais são constantes. Quando a professora afirma levantar todos os dias com o objetivo de somar na vida de seus alunos revela a força da motivação que impulsiona muitos docentes a continuar lecionando como mostrou a pesquisa. Todos os dezesseis entrevistados destacam esse amor e essa convicção pelo que fazem. Esse compromisso vai além de questões financeiras ou de reconhecimento externo; trata-se de uma conexão profunda com o propósito de educar e transformar vidas.

(...) eu amo trabalhar, tá na escola, todas as turmas, né? Gosto muito de trabalhar com o ensino fundamental (...) eu acho que isso que é o mais gostoso: a gente perceber do nosso estudante, ele tendo autonomia para poder pensar, para poder criticar, refletir sobre as coisas. Isso é muito gostoso e com isso, com frequência, acontece. (E05)

A motivação, manifestada através do amor pela profissão, traz resiliência aos professores. Em meio às críticas, falta de recursos e desvalorização social, o desejo de impactar positivamente a vida dos alunos mantém o docente engajado e comprometido. Esse tipo de motivação não depende de fatores externos, mas de uma satisfação pessoal que vem da consciência de que seu trabalho é significativo e faz a diferença na sociedade.

Então, assim, quando a gente faz, a gente dá a aula da gente, ou faz um projeto, ou pede um trabalho e os meninos chegam com aquele trabalho, sabe? Eu falo que meus olhos brilham. Quer dizer, no sentido assim, que, nossa, eu dei conta, eles entenderam bem o recado, né? (E15)

Esse amor pelo que fazem se mostra um impulsionador da motivação e do sentido do trabalho para os entrevistados, sustentando a resiliência diante das adversidades e reafirmando o compromisso com o propósito de educar. Portanto, entender a relação entre o emocional com a profissão é compreender a força motivadora que fortalece os professores diante das adversidades que enfrentam no dia a dia em sala de aula.

É muito importante fazer parte da vida das pessoas, levar conhecimento, prazer, porque também aprendemos muito com alunos, com colegas de trabalho, todos os dias a gente escuta uma experiência nova. Então, isso é muito bom, é muito gratificante. Resumindo, eu amo o que faço. (E04)

Com base na perspectiva de Morin (2003), a fala do entrevistado reflete a ideia de que o trabalho docente é um processo de troca contínua de conhecimentos e experiências, que enriquece tanto o professor quanto os alunos e colegas. Esse ciclo de aprendizagem mútua é um elemento do sentido do trabalho, pois conecta o docente ao seu papel social de forma profunda e significativa. Para Morin, essa interação constante é um dos fatores que tornam o trabalho gratificante e reforçam o amor pela profissão, sustentando a motivação e o compromisso com a educação.

Você tem um trabalho que você tem prazer de fazer. É uma coisa que eu gosto de fazer. Eu gosto de dar aula, de ter essa profissão, de ter o salário, mas é uma coisa que eu tenho prazer de fazer. (E06)

Sob a perspectiva epistemológica que valoriza dados observáveis e mensuráveis, a fala do entrevistado destaca a importância do prazer no trabalho como um fator subjetivo que pode ser empiricamente associado à satisfação profissional e à motivação. Esse prazer em lecionar, combinado com a valorização do salário, pode ser quantificado em estudos sobre bem-estar no trabalho, indicando que a satisfação com a atividade. Nessa abordagem, esses sentimentos são elementos mensuráveis que contribuem para entender como fatores motivacionais influenciam a eficiência e a produtividade no ambiente educacional.

Conforme evidenciado nesta pesquisa, o prazer em lecionar e o amor pela profissão são fundamentais para sustentar a motivação e o sentido do trabalho dos professores, mesmo diante de desafios e da desvalorização. Esse prazer, não apenas reforça o compromisso dos docentes com a educação, mas também promove resiliência e otimismo, tornando o ato de ensinar uma fonte de realização pessoal que transcende questões financeiras e externas. A troca constante de experiências com alunos e colegas, além do reconhecimento do impacto positivo de seu trabalho, reafirma a importância de compreender a importância do aspecto emocional na motivação docente, destacando o papel transformador que os professores desempenham na sociedade.

#### *4.2.1.5 Desenvolvimento*

O sentido do trabalho também se expressa na oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal. Sendo assim, os professores tiveram a oportunidade de refletir sobre seu ambiente de trabalho, se ele oferece possibilidades de crescimento, como formação contínua, troca de experiências e se contribui para que o professor se sinta em constante evolução. O desenvolvimento como subcategoria se apresenta como uma fonte de motivação, uma vez que através dele, o educador percebe que está se aprimorando, tanto nas competências pedagógicas quanto em aspectos pessoais, como a capacidade de lidar com problemas e de se adaptar às mudanças.

O professor que gosta, quer e precisa se aprofundar no sentido de que eu quero aprender e eu quero ir à frente (E01)

A fala da entrevistada reflete a importância do desenvolvimento contínuo na motivação do educador. Isso indica que, ao buscar constantemente o aperfeiçoamento, os professores não

só aprimoram suas habilidades pedagógicas, mas também fortalecem suas competências pessoais como resolução de problemas e adaptabilidade. Este desejo de progresso pessoal e profissional cria uma sensação de realização e propósito, incentivando os educadores a se dedicarem mais ao ensino e à aprendizagem. Assim, o desenvolvimento emerge como um impulsionador essencial para a motivação e crescimento tanto profissional quanto pessoal do professor.

(...) a partir do momento que você estuda e você se aperfeiçoa naquilo que você está fazendo, você se sente mais seguro e trabalhar ainda assim com mais dedicação, mais empenho. Eu acho que é uma... Na verdade, nós, educadores, temos a missão de sermos eternos aprendizes. (E04)

A entrevistada destaca que o aperfeiçoamento contínuo proporciona, além da segurança, a dedicação dos educadores, opinião compartilhada por outros professores entrevistados. O que significa dizer que os professores que se envolvem no estudo e aprimoramento de suas práticas, não só se sentem mais confiantes, mas desenvolvem um senso de propósito e missão. Assim, a busca constante por conhecimento e habilidades reforça a motivação, consolidando a ideia de que os professores se veem como aprendizes eternos, o que alimenta seu compromisso e entusiasmo pelo ensino.

Eu me procuro atualizar sempre, me adequar à realidade do aluno, da escola, faço o possível para estar o mais coerente possível com a realidade do ensino de hoje, e trazendo sempre novas coisas

O desenvolvimento relatado no texto está intimamente ligado à dimensão individual, pois destaca o crescimento pessoal e profissional do educador como um processo contínuo e autodirigido. Ao buscar atualização constante, adaptar-se à realidade dos alunos e inovar as práticas pedagógicas, esse professor não só aprimora suas competências técnicas, mas desenvolve características pessoais essenciais como autoconfiança, resiliência e flexibilidade.

Então, assim, é sempre o nosso lugar de aprendizado. A escola, a gente vai, claro, criando, sempre vai ficando mais seguro, vai testando mais ferramentas, linguagens, né? Mas ela sempre vai continuar sendo um lugar desafiador. Ela sempre vai ser o lugar do desafio da nossa formação contínua. (E05)

Esse investimento no desenvolvimento individual é apresentado como o fator comum e natural por parte da maioria dos entrevistados e reflete uma busca por auto crescimento que vai além da mera transmissão de conhecimentos, integrando aprendizagem pessoal e aprimoramento profissional em um ciclo virtuoso de desenvolvimento integral.

Eu acho que essa formação continuada, de certa forma, ela é necessária, porque as coisas se atualizam, elas não permanecem estagnadas. Uma vez que a gente não busca essa atualização, de certa forma, a gente está passando algo retrógrado para os meninos, algo atrasado. E a partir do momento que a gente passa algo, de certa forma, atrasado, a gente não permite que eles avancem no conhecimento, que eles avancem em certas discussões. (E11)

A fala do professor destaca a importância da formação continuada no contexto profissional da docência, enfatizando que o conhecimento está em constante atualização e, portanto, exige que o educador acompanhe essas mudanças para garantir a qualidade do ensino. O docente reconhece que a falta de atualização pode resultar na transmissão de conhecimentos desatualizados, o que prejudica o desenvolvimento dos alunos. O sentido de seu trabalho se reforça, a partir do momento em que o professor entende que a atualização é necessária no desempenho de suas atribuições enquanto educador.

É, eu sempre gostei muito de aprender, sempre procurando. Gosto muito (...) então, eu me acho hoje um professor que ainda tem muito para aprender. Ainda acho que não aprendi tudo ainda. Fico satisfeito de ver como que eu consigo adaptar. (E06)

A fala do professor reflete a motivação e seu compromisso com o aprendizado contínuo e o aprimoramento de sua prática docente. Diversos elementos motivacionais podem ser identificados tanto em sua fala, quanto na dos demais professores entrevistados, evidenciando as razões que os impulsionam a buscar novas ferramentas e linguagens para melhorar seu desempenho. De acordo com a Teoria da Motivação Intrínseca (Deci & Ryan), o professor demonstra um desejo interno de aprender e evoluir, sem depender de recompensas externas. Ele valoriza o processo de crescimento em si, encontrando satisfação pessoal na busca por conhecimento e inovação em sua prática.

E é muito gostoso quando você aprende. Estudar é a gente tornar cada vez mais jovem, mas quando a gente senta na cadeirinha e começa a estudar, você é adolescente de novo. Então, assim, que hoje a gente mostrar para os nossos alunos que para a gente e culturalmente, né, quando você estuda, você consegue debater sobre um assunto, você conhece as coisas. (E14)

Esse desejo de crescimento também pode ser associado à auto realização, como descrito na pirâmide de necessidades de Maslow. A busca por desenvolver seu potencial máximo reflete uma necessidade de realização pessoal, que o impulsiona a continuar aprendendo e expandindo suas habilidades docentes.

Conhecimento... ele é tudo que a gente tem. Ele move a gente... ele move a gente. (...) Porque eu acho que assim, eu sei pouco, mas eu ainda tenho condições de aprender muito mais. E eu acho que quando eu aprendo muito mais, eu vou fazer ainda mais diferença para aqueles que estão ao meu redor, que são os alunos da escola. (E07).

Portanto, em termos de desenvolvimento, dentro da perspectiva da categoria dimensão individual, foram identificados códigos (aprender, buscar, estudar), onde todos os professores expressam uma combinação de motivação, autonomia, busca por competência e autorrealização, elementos que sustentam seu engajamento e satisfação no exercício da docência. Essas características não só reforçam sua dedicação ao ensino, mas também garantem que ele continue se aprimorando e inovando sua prática.

#### *4.2.1.6 Sobrevivência e Independência*

Embora o sentido do trabalho transcenda questões materiais, as condições de sobrevivência e independência são fundamentais para a motivação do professor. Quando o trabalho oferece estabilidade financeira e condições dignas de sustento, o educador pode se concentrar em sua prática com mais tranquilidade e dedicação. Além disso, a independência no exercício da profissão, isto é, a autonomia para tomar decisões pedagógicas e criar estratégias de ensino, fortalece o sentimento de responsabilidade e protagonismo, fazendo com que o professor se sinta dono de seu próprio processo profissional.

(...) pra mim hoje foi a educação, foi a formação que possibilitou que eu tivesse uma condição melhor. Então, o que eu prego hoje para os meus alunos é o que eu incentivo para os meus filhos, que a gente vai conseguir mudar a nossa cultura, mudar a nossa vida, a condição financeira mesmo, através do estudo. (E14)

A fala dessa professora se relaciona ao construto sobrevivência e independência e representa o pensamento dos demais professores. No contexto desse construto, a professora enfatiza a importância de uma remuneração adequada para garantir sua subsistência, ou seja, "a garantia do pão de cada dia." Esse aspecto reflete a necessidade básica de sobrevivência financeira, demonstrando que a remuneração é fundamental para a manutenção de uma vida digna e para sua independência como profissional. Assim, a professora destaca a importância do equilíbrio entre sobrevivência financeira e motivação pessoal, apontando como a estabilidade material é uma condição necessária para o desempenho docente e a preservação da independência profissional.

A gente busca algo que a gente gosta de fazer, que é algo que a gente nos motiva, mas sem o financeiro também não dá pra continuar, porque, infelizmente, o que gira a vida da gente hoje em dia é o financeiro, é, de fato, essa sobrevivência. (E06)

A fala do professor revela que a escolha pela docência é movida, em grande parte, por um forte desejo de realizar algo de que se gosta e que o motiva — uma clara demonstração de motivação intrínseca. O prazer de ensinar, a satisfação pessoal e o significado atribuído à prática pedagógica são elementos que sustentam seu compromisso com o ensino, como observado nas respostas dos entrevistados à pergunta 25 do roteiro de entrevista. No entanto, o professor também reconhece a importância da remuneração para garantir sua sobrevivência.

Então, assim, o que eu consegui hoje através de sala de aula, através da minha profissão com professor, não desmotiva financeiramente, não, eu quero continuar trabalhando. É importante pra você tá trabalhando. A questão lógica do financeiro, ela ajuda porque a gente não vive sem. (E14)

A professora E14 destaca a importância do equilíbrio entre a motivação e o suporte financeiro para a continuidade na carreira docente. Ela afirma que, apesar de não estar desmotivada financeiramente, o aspecto econômico é fundamental para garantir sua

sobrevivência e independência, uma vez que "não se vive sem" esse suporte. Essa relação entre a satisfação profissional e a necessidade de uma remuneração adequada reflete que, embora o prazer pelo ensino seja uma fonte significativa de motivação, o fator financeiro é indispensável para manter a estabilidade e a dignidade do trabalho.

#### **4.2.2. A Dimensão organizacional**

A dimensão organizacional se refere ao sentido que o trabalho adquire dentro do contexto da própria escola. Para os professores, isso inclui a percepção de que o trabalho é útil e tem um propósito claro, bem como o entendimento do processo produtivo e o reconhecimento por parte dos colegas e da administração, como pode ser evidenciado nas respostas às perguntas 10, 11 e 20 do roteiro de entrevista localizado no Apêndice A, onde se apresenta esta visão dos professores sobre a capacidade de interagir e colaborar e trabalhar em equipe.

(...) eu venho trabalhar, sim, eu venho trabalhar feliz. Eu não sou uma pessoa infeliz aqui dentro. Eu não venho amarga, eu venho e sempre assim, querendo trazer também um pouco de alegria, de paz, que eu acho que é muito importante no ambiente que a gente trabalha, sabe? Mas aqui dentro eu me sinto muito bem.

A entrevistada apresenta uma perspectiva positiva sobre o trabalho, que pode ser analisada por meio das dimensões do sentido do trabalho propostas por Morin (2011), especialmente em relação à motivação dos professores em uma organização

Morin (2011) destaca a importância do contexto organizacional e da interação entre os indivíduos e sua instituição. Neste caso, a entrevistada expressa que ela vem trabalhar "feliz" e que não se sente "amarga". Isso revela uma motivação intrínseca, onde o sentido do trabalho se entrelaça com a satisfação pessoal e emocional. A fala reflete também a capacidade de encontrar um propósito maior no que se faz, uma ideia central na teoria de Morin (2011). Isso sugere que o trabalho não é apenas uma função, mas uma oportunidade contínua de desenvolvimento pessoal e comunitário.

De acordo com o exposto no referencial teórico por Morin (2001), a presença de características consideradas positivas em um trabalho contribui para que os indivíduos encontrem mais significados nele. Portanto, a menção sobre "trazer um pouco de alegria, de paz" evidencia uma consciência da importância do clima emocional no ambiente organizacional. Essa atitude demonstra um alinhamento com o conceito de que o trabalho deve ser mais do que uma mera troca de esforço por remuneração; deve ser uma fonte de satisfação e coesão social.

#### 4.2.2.1 Utilidade

Neste contexto, foram identificados códigos analíticos como “ensino de qualidade” e “resultado”, que se conectam diretamente com a definição de Morin (2007) sobre a utilidade social como uma característica do trabalho. Essa perspectiva enfatiza a importância de realizar atividades que não apenas satisfaçam necessidades individuais, mas que tragam benefícios significativos para a sociedade. O conceito de “ensino de qualidade” implica um processo educativo que vai além da mera transmissão de conhecimento, englobando a formação integral dos estudantes, preparando-os para serem agentes de transformação social. Já o termo “resultado” deve ser compreendido à luz de suas implicações sociais e não apenas em métricas tradicionais, refletindo o impacto positivo que a educação pode ter nas comunidades e no desenvolvimento de uma cidadania crítica.

Eu acho que a escola me ajuda, o trabalho me ajuda a sentir útil, a sentir que eu tô fazendo alguma coisa que vai me modificar pra melhor a vida de um aluno, de vários. Me faz sentir útil. (E04)

Esta entrevistada, assim como todos os demais, relata que o trabalho na escola lhe proporciona um sentido de utilidade, destacando que sua atuação como professora modifica positivamente a vida dos alunos indicando a percepção do sentido de utilidade do trabalho. Na perspectiva organizacional, a escola oferece um ambiente em que o professor se sente parte de uma missão maior, contribuindo para o desenvolvimento dos alunos e da sociedade. Esse sentimento de utilidade reforça o sentido do trabalho ao conectar a experiência individual do professor com o impacto social de sua atuação, elevando sua motivação e engajamento dentro da instituição, corroborando com o que traz Morin (2001), quando destaca que o papel do trabalho não é apenas uma fonte de sustento, mas um meio de interação social, pertencimento e realização pessoal, oferecendo propósito e sentido à vida.

Essa perspectiva se alinha diretamente à fala do entrevistado, que enfatiza o trabalho na escola como algo que o faz sentir útil, ao contribuir positivamente para a vida dos alunos. A entrevistada encontra no trabalho uma forma de exercer um impacto transformador na vida de outras pessoas, o que reforça sua própria percepção de valor. Assim, o trabalho docente, além de atender necessidades materiais, promove uma sensação de utilidade e pertencimento, aspectos centrais para o sentido do trabalho, conforme descrito por Morin.

O trabalho nos dá uma visão, uma perspectiva. A gente acorda e você ter o trabalho, ele te dignifica. Eu vou trabalhar, eu vou ser útil para alguém, eu vou contribuir para a vida de alguém. Principalmente nós, na área da educação, nós temos esse papel de contribuir para a vida das pessoas. De alguma forma, a gente contribui para a vida das pessoas. (E04)

Enfim, ao mensurar a utilidade do trabalho sob a perspectiva da categoria dimensão organizacional, a entrevistada (E04) destaca o significado profundo que o trabalho possui, especialmente na área da educação. Sua fala reflete a crença de que o trabalho não apenas proporciona dignidade, como também oferece uma estrutura de sentido ao cotidiano. A consciência de ser "útil para alguém" indica que, no contexto educacional, o professor não desempenha apenas uma função técnica, mas assume um papel fundamental na formação e no desenvolvimento de indivíduos. Assim, para os professores, o trabalho vai muito além da realização pessoal. Ele se torna uma ferramenta de transformação social. Cada aula ministrada, cada projeto idealizado e implementado, reverbera para além das paredes da sala de aula.

#### *4.2.2.2 Organização do trabalho*

A categoria dimensão do trabalho no construto "Organização do Trabalho" refere-se à forma como as estruturas organizacionais e práticas de gestão influenciam a dinâmica do ambiente laboral e a experiência dos colaboradores. Nesta perspectiva, foram identificados códigos analíticos como avanço, problemas, mudanças, desafios e autonomia, que ilustram a complexidade do cotidiano dentro das instituições. O termo "avanço" está diretamente relacionado às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, enquanto "problemas" e "desafios" refletem as dificuldades que podem surgir no ambiente de trabalho, exigindo adaptações e soluções criativas. Por sua vez, "mudanças" se refere à capacidade da organização de se reinventar e responder às demandas externas e internas, e "autonomia" destaca a importância de permitir que os profissionais exerçam controle sobre suas atividades, promovendo um sentido de engajamento.

Olha, eu vejo a escola hoje muito mais preparada fisicamente. Vejo todos os profissionais mais preparados; tiveram mais acesso aos estudos, tiveram mais efeito. Eu vejo crianças melhor tratadas de alimentação, de vestuário. E a única preocupação que me deixa triste, realmente, não é o atendimento do Estado, não é o atendimento, é a

participação do aluno, a vontade do aluno, que me deixa muito apreensivo, porque você usa todos os meios e você não está conseguindo. (E06)

Este entrevistado, assim como a maioria, apresenta uma análise crítica sobre o ambiente escolar atual, destacando avanços nas condições físicas e na preparação profissional dos educadores, porém expressa uma preocupação central: a falta de participação e motivação dos alunos. Esta perspectiva pode ser analisada à luz da teoria da motivação de Abraham Maslow, mais precisamente na Hierarquia das Necessidades (1943). Percebe-se, pelo exposto, que as necessidades básicas dos alunos estão sendo atendidas. No entanto, a motivação não se limita às essas necessidades iniciais, mas às relacionadas ao engajamento ativo e ao interesse dos alunos pelo aprendizado. Portanto, embora as necessidades básicas estejam sendo atendidas, a verdadeira motivação e o engajamento dos alunos parecem estar em falta, para que o sentido do trabalho do educador se concretize.

(...) trabalhar numa escola onde a maioria dos nossos alunos, pode-se dizer que é zona rural, (...) uma escola pequena, onde os profissionais não têm muito acesso à cursos e a modernidade de uma capital, por exemplo, e nós realizamos um trabalho excelente que foi assim reconhecido na fundação como um dos 10 melhores (do Brasil). E isso aí foi muito importante para mim. (E01)

A fala do professor oferece uma visão sobre a realidade da educação em uma escola rural e pode ser analisada à luz da categoria dimensão organizacional dentro do construto de organização do trabalho, segundo a teoria de Morin (2017), que enfatiza a importância de um ambiente de trabalho que, além de promover a eficiência, também valoriza a criatividade e colaboração dos trabalhadores. A afirmação de que realizam um trabalho reconhecido como um dos 10 melhores do Brasil destaca que a qualidade da educação e a eficácia dos processos de ensino-aprendizagem não são necessariamente ditadas pela infraestrutura ou pelas condições externas, mas emerge de uma organização do trabalho que valoriza a dedicação e o comprometimento dos profissionais, no caso os profissionais desta escola. Assim, a dimensão organizacional se manifesta não apenas na estrutura física ou na oferta de recursos, mas na capacidade dos profissionais de superar obstáculos e desenvolver práticas pedagógicas inovadoras e relevantes.

(...) temos autonomia, sim, dentro daquilo que é proposto. Nós temos um limite e dentro desse limite a gente tem toda autonomia de trabalhar da forma que a gente acha melhor, porque cada sala tem uma realidade e cada professor vai ter uma forma de aplicar a sua didática. Então, nós temos autonomia, liberdade de trabalhar com tranquilidade, sem imposição. (E02)

A autonomia e liberdade que o professor (E02) sente ao aplicar sua didática, dentro dos limites propostos pela escola, contribui para um ambiente de trabalho mais tranquilo e sem imposições rígidas. Essa percepção de autonomia está diretamente relacionada à satisfação no trabalho, conforme mencionado por Siqueira (2008), que sugere que a satisfação está vinculada às condições do ambiente organizacional e seus efeitos sobre a saúde do trabalhador. Quando os professores têm liberdade para adaptar suas abordagens pedagógicas à realidade de cada sala, eles experimentam maior satisfação e bem-estar, o que, por sua vez, impacta positivamente sua saúde mental e emocional. Nesse sentido, um ambiente de trabalho que promove autonomia pode atenuar o estresse e aumentar o senso de realização profissional, reforçando a motivação dos docentes.

#### *4.2.2.3 Relações Interpessoais*

As dinâmicas organizacionais se destacam na maneira como os professores constroem o sentido de seu trabalho. Além disso, o tipo de vínculo que esses profissionais possuem com a escola também influencia diretamente essa percepção. Assim, o contexto institucional e as conexões pessoais não apenas moldam a experiência docente, mas também impactam sua relação com a instituição (Bunderson; Thompson, 2009; Pereira-Ferreira, 2021; Costa; Paiva, 2022).

Tô muito feliz com o que eu tenho hoje. Tô muito feliz por mim. Adoro e admiro muito a escola que eu estou. Espero que ela seja muito reconhecida. A gente falou de reconhecimento, não só o professor, não só dos profissionais e alunos, mas a escola também precisa ser reconhecida. (E01)

A entrevistada se emociona ao expressar sua satisfação com sua própria situação e admiração pela escola em que trabalha, destacando o desejo de que a instituição seja reconhecida.

Então, eu falo que a história de um professor e de um aluno não tem ponto final, ela tem uma vírgula. Eu sempre serei professora dele, ele sempre será meu aluno e algum dia aquela impressão que eu quis deixar, ela vai ter um resultado. (E02)

Ao enfatizar a importância da educação e o impacto positivo que ela pode ter na sociedade, ela destaca como as relações interpessoais são cruciais para dar sentido ao trabalho.

As interações com os alunos, colegas e a comunidade escolar geram um sentimento de pertencimento e utilidade, fazendo com que o trabalho tenha um propósito mais profundo. Essas relações interpessoais dão à professora um sentido de realização, pois ela vê seu papel como essencial na formação de indivíduos e na transformação social, o que fortalece seu compromisso com a educação.

(...) uma equipe também unida, é claro que existem diferenças, são pessoas, têm seus gostos, têm suas preferências, mas de modo geral eu percebo que há uma colaboratividade, são pessoas colaborativas e que também têm um gosto muito grande por estar na escola, por estar na educação, que sofrem desses mesmos dilemas, mas, de modo geral todo mundo se entrega muito para poder construir o conhecimento, fazer da escola um ambiente bacana, um ambiente de aprendizado. (E05)

A fala do entrevistado destaca a importância das relações interpessoais dentro da equipe escolar, evidenciando a importância da colaboração e da união entre os educadores para um ambiente positivo e de aprendizado. A menção à "colaboratividade" e ao "gosto muito grande por estar na escola" reflete uma cultura de apoio mútuo e comprometimento, onde as diferenças individuais são respeitadas, mas a missão comum de educar é priorizada o que remete a Morin (2001), quando afirma que o trabalho não é apenas uma fonte de sustento, mas também um meio de interação e socialização. A fala do entrevistado revela que, na escola, os professores não só se dedicam às suas funções, mas encontram um sentido de pertencimento dentro do grupo.

A equipe da minha escola é uma equipe muito boa. Então, a gente trabalha sempre junto, quando tem uma proposta, eu não tenho problema que a gente já sempre fazendo as coisas juntos. (E08)

A frase citada pela professora (E08) reflete a importância do trabalho colaborativo e o ambiente de cooperação dentro da escola, destacando a valorização de uma equipe coesa e harmoniosa. Ao afirmar que não há dificuldades em trabalhar coletivamente e que as propostas são executadas em conjunto, a professora evidencia que a cultura de colaboração é um aspecto marcante de seu contexto de trabalho. Ao relacionar essa fala com as reflexões teóricas de Bunderson e Thompson (2009), Pereira-Ferreira (2021) e Costa e Paiva (2022), observa-se que as relações interpessoais no ambiente escolar, conforme destacadas por E08, contribuem significativamente para construção do sentido de trabalho docente. Bunderson e Thompson (2009) argumentam que as conexões interpessoais influenciam o significado que os profissionais atribuem ao seu trabalho, gerando um senso de propósito compartilhado. Nesse contexto, a fala da professora demonstra que o trabalho em equipe fortalece a experiência docente, favorecendo a coesão e uma visão de objetivos comuns.

É uma equipe que trabalha muito junto. Nós temos assim, igual estamos em período de feira, E uns ajudam os outros. É um ajudando os outros. Independentemente de ser um projeto único para toda a escola, ou a dificuldade que cada um tem, separado até mesmo na sua disciplina, a gente convive bem. Graças a Deus, não tem problema nenhum. São muito receptivos às ideias. (E01)

Eu gosto muito da minha equipe. O gostoso é isso. Eu tenho uma rotatividade de escolas, mas na escola que eu tô hoje, Eu trabalho com uma galera muito boa, tenho professores muito bons e a gente troca muito ideias. É gostoso quando você vê professores que mudam de perfil, professores que são conservatórios e depois eles estão lá fazendo oficina, estão lá fazendo projeto. Eu acho isso muito interessante. Então assim, a gente vai se adaptando a essa nova realidade do ensino público. A gente vai se adaptando a esse novo ensino, a gente vai se adaptando aos nossos alunos. A gente vai ali nessas novas realidades, tentando ajudar eles o máximo. Mas é uma equipe muito boa, que a gente troca muito. Então isso é muito bacana. (E14)

Os trechos das entrevistas ilustram essa convivência interpessoal satisfatória nas três escolas, mostrando como as relações interpessoais entre os sujeitos afetam o sentido do trabalho (Villas Boas; Morin, 2016).

### *4.2.3. A Dimensão Social*

Por fim, a dimensão social abrange o sentido do trabalho em um contexto mais amplo, relacionado ao impacto na sociedade e ao sentimento de pertencimento a um grupo social maior. Para os professores, isso significa que seu trabalho não só contribui para o desenvolvimento dos alunos, mas também para o bem-estar e o progresso da sociedade em geral. O sentido de que estão fazendo uma diferença significativa e positiva para além de seu ambiente de trabalho imediato pode ser um motivador.

Você tá dentro de uma escola estadual, você tem alunos de todos os níveis, né? Condições financeiras, culturais, culturas totalmente diferentes. E isso é muito bom pra eles socialmente, pra nós, né, que você tem um público muito diversificado, Então assim, com todas as barreiras que a gente tem hoje, eu gosto muito. É muito gratificante. É um desafio todos os dias. E a gente cresce como ser humano. (E14)

#### *4.2.3.1 Utilidade*

Eu acho que a gente estar trabalhando na rede estadual, numa escola pública, é um compromisso muito sério, porque é o meio que a gente chega a tantas famílias né? Que tiveram, que tem origem parecida com a que eu tive. As famílias simples e que encontram na escola a possibilidade de ter uma vida melhor, né? Encontrando um direcionamento para seus filhos e, quem sabe, assim, conseguir transformar também as suas vidas, né? Então, eu acho que é um compromisso muito sério (E05)

Esse professor revela a consciência do papel transformador da educação, especialmente no contexto das escolas públicas, onde o trabalho docente é visto como um compromisso profundo com a comunidade. Ao enfatizar sua origem e a semelhança com as famílias atendidas, o professor estabelece uma conexão emocional que reforça a ideia de que a escola é um espaço de oportunidades. Ele reconhece que a educação oferece não apenas conhecimento, mas também esperança para que estas famílias possam vislumbrar um futuro melhor para seus filhos. Portanto, sua atuação vai além da sala de aula, configurando-se como uma ferramenta de mudança social e melhoria de vida, evidenciando assim a utilidade do seu trabalho enquanto educador na promoção de equidade e desenvolvimento humano.

Assim como o (E05), todos os professores comungam a mesma opinião direta ou indiretamente ao longo das entrevistas, como demonstrado pelo (E11):

Eu acho que o que a gente precisa, né, de certa forma eu vejo a educação como a única maneira da gente transformar a sociedade. É justamente pautada essa ideia de desenvolver esse senso crítico. Pra gente poder questionar, né, talvez o sistema que a gente vive e porque só através do questionamento a gente consegue modificar alguma coisa na sociedade. (E11)

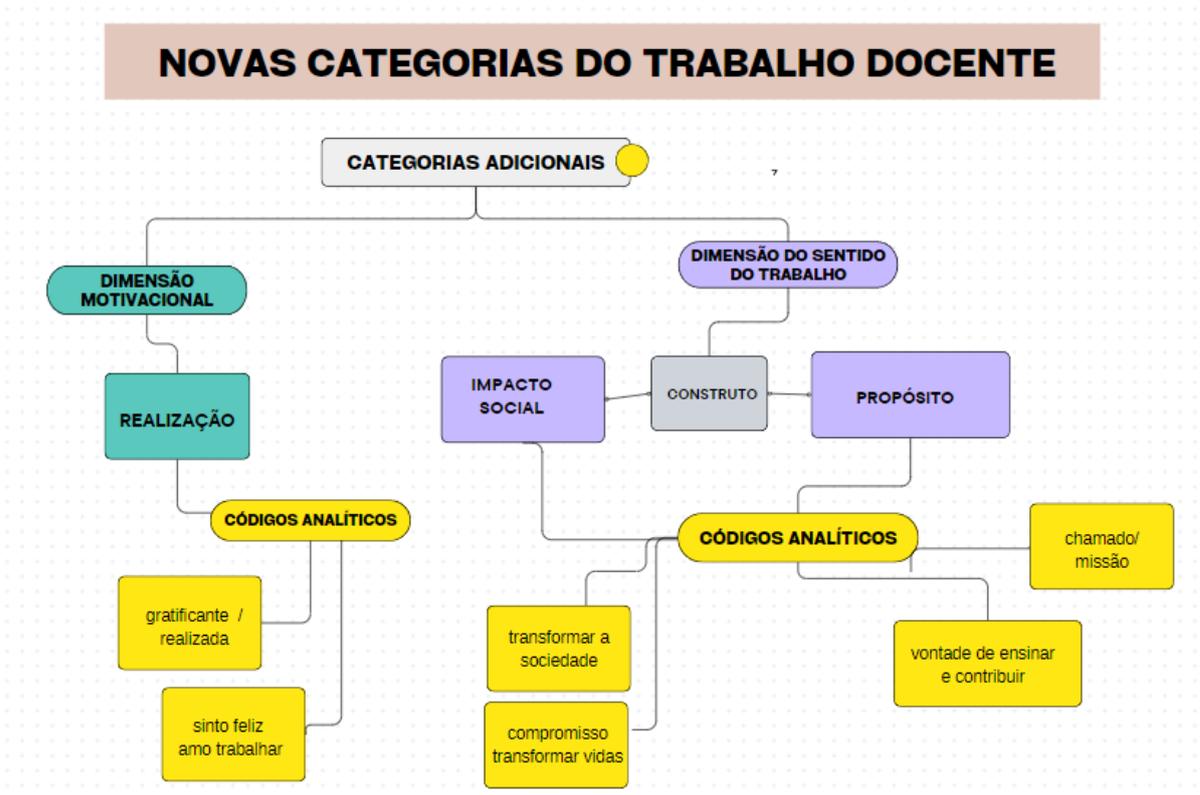
Este professor desperta a atenção quando associa sua fala à sua idade e ao seu tempo de serviço na educação. Um jovem, recém formado e com apenas quatro anos atuando na educação, revela uma compreensão profunda sobre a função da educação como agente de transformação social. Ao afirmar que "a educação é a única maneira da gente transformar a sociedade", ele destaca a centralidade do ensino no desenvolvimento de um senso crítico nos alunos. Assim, a utilidade do trabalho docente se torna evidente, uma vez que, ao capacitar os alunos a pensar de forma crítica e a desafiar normas estabelecidas, o professor não apenas ensina conteúdos, mas também forma cidadãos ativos e conscientes de seu papel na sociedade. Portanto, a utilidade do trabalho do professor é evidente, não só como um meio de transmissão de conhecimento, mas como instrumento de transformação social.

### **4.3 Novas dimensões para o sentido do trabalho docente**

A análise qualitativa dos dados, seguindo a perspectiva de Bardin (2011), possibilitou a identificação de novas dimensões sobre o sentido do trabalho docente, oferecendo uma compreensão mais detalhada da relação entre motivação e desempenho profissional. De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo visa a categorização de dados por meio da organização e interpretação sistemática das falas dos sujeitos. Nessa investigação, emergiram duas categorias principais: Dimensão Motivacional e Dimensão Sentido do Trabalho, que refletem diferentes aspectos da vivência dos professores.

Figura 4

*Novas Categorias do Sentido do Trabalho Docente*



A Dimensão Motivacional corresponde à satisfação pessoal no exercício da profissão, evidenciada pela realização e gratificação que os professores encontram em suas atividades diárias. Essa categoria revela que o sentido do trabalho está fortemente vinculado à motivação intrínseca, onde o amor pelo ato de ensinar gera uma sensação de felicidade e autorrealização. Por outro lado, a Dimensão Sentido do Trabalho enfatiza o vínculo dos docentes com um significado mais amplo, descrevendo o ensino como uma missão ou chamado, associado ao desejo de contribuir para a transformação social. Essa categoria mostra que O trabalho do professor vai além da sala de aula, comprometendo-se com o desenvolvimento da sociedade e impactando positivamente a vida dos alunos.

A partir da perspectiva de Bardin (2011), o surgimento dessas categorias reflete a interação contínua entre os dados empíricos e o referencial teórico, na qual a análise de conteúdo permite que temas subjacentes sejam explorados e revelados de forma estruturada. Assim, as novas categorias não apenas aprimoram a compreensão dos fatores motivacionais que influenciam os professores, mas também demonstram a relação direta entre motivação,

sentido do trabalho e desempenho profissional, evidenciando que a realização e o propósito se manifestam na dedicação e no impacto social do trabalho docente.

**Figura 5**

*Categorias adicionais para o Trabalho Docente*

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Códigos Analíticos</b>	
<b>Dimensão Motivacional</b>	<b>Realização</b>	Sinto-me tão feliz fazendo o que eu faço, amo trabalhar	Gratificante - realizada -
<b>Dimensão</b>	<b>Propósito</b>	Vontade de ensinar e contribuir	Chamado - missão
<b>Sentido do Trabalho</b>	<b>Impacto Pessoal e Social</b>	Transformar a sociedade	Compromisso - transformar vidas

**Fonte:** Desenvolvido pela autora.

Uma vez que eu faço o que eu gosto e quando eu vou pra sala de aula, eu vou preparada e eu vou pra ser a melhor ali naquele momento e entregar tudo aquilo que eu tenho de estudo, tudo aquilo que eu me dediquei, tudo aquilo que eu me preparei pra oferecer. (E02)

A fala da entrevistada reflete três subcategorias fundamentais: realização, propósito e impacto pessoal e social, que emergem das experiências dos professores em seu trabalho. A subcategoria realização está evidenciada na satisfação que E02 sente ao fazer aquilo de que se gosta, indicando que o ato de ensinar não é apenas uma tarefa profissional, mas uma fonte de autorrealização e felicidade. A dedicação em se preparar para ser a melhor na sala de aula demonstra o quanto essa realização está conectada ao desejo de oferecer o melhor de si, o que se relaciona diretamente ao propósito do trabalho docente. Esse propósito vai além do simples cumprimento de suas funções e se traduz na missão de contribuir significativamente para a educação dos alunos. Por fim, o impacto pessoal e social é evidente na busca de E02 em entregar tudo o que aprendeu e a que se dedicou, com o objetivo de transformar a vida dos alunos e, em última instância, gerar um impacto positivo na sociedade. Esse compromisso com a excelência e a transformação revela como os professores veem no seu trabalho uma forma de influenciar não apenas o desenvolvimento acadêmico, mas também o crescimento pessoal dos estudantes, refletindo o papel social do ensino.

### *4.3.1 Dimensão Motivacional*

A categoria "dimensão motivacional" emerge como um aspecto para compreender como o sentido do trabalho influencia a motivação dos professores. Essa dimensão abrange tanto os fatores que se relacionam com a satisfação pessoal e o propósito que o trabalho traz, quanto os fatores que incluem recompensas e reconhecimento. Ao explorar como essas motivações se interligam ao sentido que os professores atribuem a suas atividades e dentro de sala de aula, a pesquisa evidencia a complexidade das relações entre o engajamento e a percepção de valor do trabalho.

Apesar das dificuldades, apesar..., mas me motiva, sabe? Ver os meninos avançarem, ver eles conquistando os objetivos deles, desenvolvendo esse senso crítico, isso me motiva. (E11)

Relatos desta natureza são comuns entre os entrevistados destacando como o avanço dos alunos e o desenvolvimento do senso crítico os motivam, refletindo diretamente a categoria "dimensão motivacional" identificada na pesquisa. Essa dimensão revela que, para muitos professores, o sentido atribuído ao seu trabalho está ligado à felicidade que sentem ao observar o crescimento e a conquista dos saberes pelos alunos. A declaração enfatiza que, mesmo diante das dificuldades, a realização pessoal e o propósito encontrado no ato de ensinar, superam os desafios, indicando que o reconhecimento do impacto positivo que têm na vida dos alunos é uma fonte de motivação para ela. Assim, a pesquisa evidencia que a percepção de valor do trabalho não apenas influencia o engajamento dos professores, mas configura um ciclo de reforço, onde a motivação é alimentada pelo sentido profundo que atribuem ao seu trabalho.

O carinho que os meninos tiveram comigo foi... o diferencial é de entender que eu estava no caminho certo, que é na educação que eu quero continuar. Eu acho que o que eu me sinto mais realizado é perceber isso por parte dos alunos (...) Às vezes são pequenas coisas, mas que de certa forma nos motivam a continuar e demonstram pra gente que a gente tá no caminho certo.

Este jovem professor com seus 27 anos, evidencia um dos principais elementos motivacionais identificados na pesquisa: a valorização do relacionamento com os alunos e o reconhecimento do impacto de seu trabalho. Ao mencionar o carinho que recebeu e como isso

o ajudou a perceber que estava no caminho certo, o professor sinaliza que a conexão afetiva com os alunos não só valida sua escolha pela educação, mas também serve como uma fonte constante de motivação. As "pequenas coisas" que menciona, como gestos de afeto e reconhecimento por parte dos alunos, ressaltam a importância de *feedbacks* emocionais na construção do sentido do trabalho docente. Essa percepção de estar fazendo a diferença, mesmo nas ações aparentemente simples, reforça a ideia de que a realização profissional está ligada à capacidade de engajar e inspirar os estudantes, revelando como o sentido atribuído à prática educativa se relaciona com a motivação para continuar enfrentando os desafios da profissão.

#### 4.3.1.1 Realização

O construto de realização no trabalho na dimensão motivacional do sentido do trabalho refere-se à percepção de alinhamento entre o trabalho em sala de aula e os valores, crenças e expectativas dos professores. Para eles, o trabalho não se resume apenas em lecionar ou ensinar um determinado componente curricular, mas envolve também um compromisso com a educação e o desenvolvimento humano.

Ah, eu amo! Eu me sinto realizada como professora sim (...) eu não consigo me ver hoje fora de uma sala de aula, fora dos meus alunos. Eu falo assim, eu nasci para isso e isso me realiza (E14)

O prazer de lecionar se manifesta no amor pela profissão e no sentimento de realização. A entrevistada destaca que o trabalho docente é uma fonte de felicidade e autoafirmação. Esse prazer é evidente na satisfação de ver o impacto positivo de suas ações, na conexão com os alunos e na sensação de se sentir plenamente realizada como professora.

O prazer no ensino, conforme revelam as falas, vai além da simples execução de tarefas; ele é um reconhecimento interno de que se está no lugar certo, fazendo o que se ama.

Quando a professora declara “Eu não consigo me ver hoje fora de uma sala de aula, fora dos meus alunos. Eu falo assim, eu nasci para isso e isso me realiza,” ela está alinhada com a teoria de Hackman e Oldham (1976), que propõe que um trabalho dotado de sentido é aquele percebido como significativo, útil e legítimo pelo indivíduo que o realiza. Segundo os autores, o significado do trabalho é um dos componentes centrais para a motivação intrínseca, refletindo a importância que o indivíduo atribui à sua atividade profissional. A professora, ao pronunciar a frase, suspira e expressa claramente essa percepção ao se identificar com o papel de educador,

demonstrando que o trabalho docente não é apenas uma ocupação, mas uma fonte de identidade e satisfação pessoal.

A educação pra mim, eu não tenho como separar ela da minha vida. (E06)

Esta professora (E06) também revela como a profissão transcende o espaço da escola para se integrar à identidade e ao sentido de vida dos professores. O prazer é descrito como um elemento que ultrapassa a simples satisfação momentânea, se constituindo como um sentimento profundo de realização pessoal e profissional. Para a entrevistada E06, a educação é inseparável de sua vida, demonstrando que o prazer de ensinar é mais do que uma escolha profissional, é uma parte de quem ela é.

Se a gente conseguir pelo menos um aluno que consiga mudar de vida por causa da escola, a gente já sente realizado. E isso é o que me deixa feliz. (E09)

Para o docente, a maior fonte de satisfação e felicidade vem da percepção de que seu trabalho contribui para a transformação positiva na vida dos alunos. O simples fato de que um aluno consiga mudar de vida por meio da educação já é suficiente para gerar um sentimento de realização pessoal e profissional. Essa realização está ligada à motivação intrínseca, pois o professor vê seu impacto direto na vida dos outros como a principal recompensa por seu esforço.

Esse reconhecimento de que seu trabalho tem significado e propósito eleva seu senso de valorização e reforça sua dedicação ao ensino.

(...) quando você faz algo que você gosta, aquilo não é obrigação, não é um peso, não é um cansaço. Então aquilo não te desgasta. Então assim, dar aula pra mim hoje não me desgasta. Eu gosto de chegar lá. Eu faço por amor (...) Então, assim, eu agradeço a Deus todos os dias, sinto realizada como professora e eu gosto muito. (E14)

A convicção da professora em responder à pergunta de número quatorze do roteiro de entrevista, localizada no Apêndice 2 desta pesquisa, evidencia a dimensão motivacional da realização, refletindo como o impacto positivo na vida dos alunos e o amor pelo ensino alimentam sua satisfação profissional. A ideia de que "um aluno que consiga mudar de vida" traz realização destaca a importância do sentido que atribuem ao seu trabalho, alinhando-se à visão de Dutra (2010) sobre a construção dos significados no trabalho. Quando os professores

expressam que dar aula "não é obrigação" e que se sentem realizados, isso ilustra como o prazer de estar em sala de aula, lecionando, fortalece sua motivação e desempenho.

Dutra (2010) menciona que esses significados transitam por saberes e sentidos, sugerindo que a entrega e a competência do trabalhador são valorizadas, resultando em desempenho. A realização mencionada pelos professores, portanto, não apenas reforça seu compromisso, mas favorece o ambiente escolar, contribuindo para um ciclo positivo que beneficia tanto os professores quanto os alunos.

#### ***4.3.2 Dimensão do Sentido do Trabalho***

A categoria da dimensão sentido do trabalho do professor surge a partir da necessidade de entender como os professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete atribuem significado às suas atividades, especialmente em um contexto desafiador. O problema da pesquisa, que investiga a relação entre os sentidos do trabalho e a motivação, está fundamentado na premissa de que compreender o que orienta e motiva esses educadores pode revelar caminhos sobre seu desempenho profissional. A investigação do sentido do trabalho e sua conexão com a motivação apresenta fatores que impulsionam o desempenho dos educadores e oferece subsídios para práticas de gestão que valorizam e fortalecem o papel dos professores na formação dos alunos.

Então, a educação, pra mim, é um projeto de vida. É um sentido para minha vida. Então, acreditar na educação como uma melhoria da sociedade, como um mundo melhor. Eu acredito ainda que ela é a chave. Apesar de muitos não acreditarem nisso mais. Eu ainda acredito. E é por isso que eu estou na educação e vou permanecer na educação. (E03)

Sob a perspectiva de Morin (2007), que entende o trabalho como uma dimensão significativa da vida humana e fonte de realização pessoal e social, a fala do entrevistado reflete claramente a visão do trabalho na educação como um projeto de vida. O professor atribui à educação um papel transformador na sociedade, vendo-a como "a chave" para um mundo melhor, o que confere ao seu trabalho um profundo sentido de propósito. Mesmo diante de desafios e de uma percepção crescente de descrença em seu valor, o entrevistado permanece comprometido, movido pela crença de que a educação é a chave para o desenvolvimento e a melhoria da sociedade. Ele vê a educação como um caminho para criar um mundo melhor e mais justo, o que lhe dá propósito e motivação para continuar na profissão, apesar das

dificuldades. Essa perspectiva, alinhada à visão de Morin, destaca mais uma vez que a motivação do professor transcende recompensas materiais, sendo impulsionada por uma convicção pessoal e pela relevância social do seu papel, o que fortalece seu compromisso e permanência na profissão.

#### *4.3.2.1 Propósito*

Acreditar na educação. Eu acredito, ainda acredito que a educação é a melhor arma pra gente combater violência, pra gente combater a criminalidade, pra gente combater a corrupção, a injustiça, preguiça. Eu acredito na educação. (E10)

Este construto refere-se à percepção de sentido e relevância que os docentes atribuem à sua atuação profissional. O propósito se manifesta na percepção e que os professores têm sobre o seu trabalho e seu impacto positivo na formação de cidadãos e na sociedade. Além disso, o sentimento de propósito sustenta a resiliência dos professores frente aos desafios da profissão, fortalecendo o comprometimento e a satisfação no exercício da docência. Conforme evidenciado por Morin (2001), a orientação do sujeito para o trabalho implica em uma busca por propósito que transcende a mera execução de tarefas. Essa inclinação se manifesta pela forma como os professores se conectam com seus alunos e pela visão de sua missão educativa, que impactam positivamente suas vidas.

Quando a gente faz o que gosta, as horas passam rapidinho... e eu gosto muito do que faço. Eu falo que...E a questão da importância também, que eu possa estar contribuindo pra vida do aluno, né? (E15)

A teoria de Hackman e Oldham é evidenciada pela experiência relatada, onde o docente encontra no ato de ensinar um propósito que vai além das responsabilidades. Esse alinhamento entre o trabalho e os valores pessoais do entrevistado reflete o conceito de um trabalho significativo, conforme delineado pelos autores, evidenciando que o sentido do trabalho docente está diretamente associado à sua capacidade de gerar impacto positivo e ser percebido como valioso para quem o exerce.

A minha motivação é independentemente de ganhar x mais um, ou x menos um, ou manter o x. Esse valor x não influencia em nada. Eu dou a minha aula da mesma forma,

com a mesma vontade, com a mesma persistência, com a mesma luta. Não me influencia, porque senão eu não estaria lecionando. (E13)

A fala do entrevistado se relaciona à Teoria da Autodeterminação (Deci e Ryan, 1985), que destaca a importância da motivação intrínseca para o desempenho e bem-estar no trabalho. Segundo essa teoria, a motivação é impulsionada por fatores internos, como a busca de competência, autonomia e propósito, ao invés de recompensas externas, como dinheiro ou *status*. O entrevistado afirma que seu empenho em lecionar não depende do "x" — seja ele um aumento, diminuição ou manutenção de seu salário — sugerindo que seu sentido de realização e persistência no trabalho está mais alinhado à sua motivação. A fala indica que o professor encontra sentido e propósito em sua profissão, independentemente de questões de recompensa ou valorização financeira.

É muito gratificante você chegar ali e saber que você pode estar sendo o apoio de um aluno, de uma criança. Isso dá sentido ao meu trabalho. É saber que eu posso contribuir com a vida de cada um que tá ali, com a história de vida, tanto pessoal como profissional. Isso dá sentido. (E04)

Corroborando o exposto por Morin (2007), que enfatiza a complexidade e a interconexão das experiências humanas, a professora expressa um forte sentido de propósito em seu trabalho, ao reconhecer que seu papel vai além da transmissão de conhecimento, envolvendo-se na formação integral dos alunos. A gratificação derivada de contribuir para a vida de cada aluno sugere que a motivação do professor está enraizada em uma ética de cuidado e em um entendimento profundo de que o trabalho educativo é uma ação que impacta não apenas o presente, mas também o futuro dos indivíduos e da sociedade.

É algo magnífico, aquela vontade de querer estar lá, de você acordar e falar assim, não, deixa, deixa eu ir lá, eu quero, vou lutar para aquele aluno que mesmo que te faça raiva, mesmo que não queira nada, mesmo que faça bagunça, mas eu vou insistir, eu vou insistir, eu quero, ele vai ter, eu vou passar raiva, mas ele também vai passar raiva, porque eu vi que eu quero que ele aprenda, então esse é o sentido. É uma luta diária. (E13)

O professor (E13) destaca a profunda conexão entre sua motivação e o sentido que atribui ao seu trabalho. A paixão e a determinação que ele expressa, mesmo diante de desafios,

evidenciam a ideia de que o trabalho educacional é mais do que uma mera ocupação; é uma vocação. Essa resistência, ou "luta diária", ilustra como o professor não apenas se compromete com a aprendizagem dos alunos, mas também com seu crescimento pessoal, refletindo a noção de que a motivação está ligada ao valor que se dá ao trabalho. Herzberg et al. reforçam essa ideia ao afirmar que o trabalho é um valor importante que influencia a motivação, satisfação e produtividade. O professor, ao insistir em ajudar alunos que apresentam dificuldades, demonstra que sua motivação está ligada a um propósito maior: contribuir para o aprendizado e o desenvolvimento dos estudantes, mesmo que isso envolva desafios emocionais e comportamentais.

O meu trabalho, além dele garantir o meu pão de cada dia, ele também faz com que eu me sinta mais vivo, né? Porque eu acho que o desafio da escola e do nosso processo de ensino-aprendizado é exatamente isso, sentir-se vivo, sentir que aquilo é importante (...). (E05)

A fala do professor se alinha diretamente com a citação de Lima, Tavares, Brito (2013), ao enfatizar que compreender o sentido do trabalho vai além da mera execução de tarefas; envolve uma análise da subjetividade do indivíduo. Quando o professor menciona que seu trabalho não apenas garante seu sustento, mas também o faz sentir-se "mais vivo", ele revela uma dimensão emocional e existencial fundamental para entender sua experiência profissional. Essa subjetividade, que inclui suas motivações, desafios e a percepção de importância do seu papel, contribui para a construção do sentido que ele atribui ao trabalho.

E eu não me vejo em carga de gestor, de direção, de nada disso, porque gosto de ficar em sala de aula. Eu gosto de fechar minha porta e ir lá ter a minha turma. Quero a minha turma. Então lá eu resolvo conflitos, eu distraio, eu gosto, eu gosto que eu tenha essa energia do adolescente, porque eu trabalho com adolescentes. Então, eu acho que é um sentido pra minha vida.

A fala da professora evidencia uma forte ligação entre seu afeto e seu trabalho, alinhando-se ao que é apresentado por Morin (2001) sobre a natureza estrutural do trabalho e a importância das emoções envolvidas. Ao afirmar que prefere estar em sala de aula, onde pode resolver conflitos e interagir diretamente com os alunos, ela expressa uma profunda identificação com sua prática docente, sugerindo que essa experiência é central para sua

realização pessoal. A energia dos adolescentes, mencionada por ela, indica que a dinâmica da sala de aula proporciona não apenas desafios, mas também satisfação e motivação, contribuindo para a harmonia que busca em sua atividade. Essa escolha deliberada de permanecer no ambiente escolar, ao invés de almejar cargos de gestão, revela que seu sentido de propósito está enraizado nas relações interpessoais e no impacto que exerce na vida dos alunos. Assim, a análise da fala demonstra como a dimensão afetiva e os objetivos pessoais da professora são fundamentais para a compreensão de sua motivação e o sentido que atribui ao seu trabalho, corroborando a visão de Morin sobre a interconexão entre o trabalho e a subjetividade do trabalhador.

Nossa, como pessoa, como ser humano, você se tornar útil. Eu não consigo me ver hoje fora de uma sala de aula, fora dos meus alunos. Eu falo assim, eu nasci para isso e isso me realiza. Às vezes, quando eu escuto muito professor falando até de questão financeira, essas coisas, eu falo, nossa, eu estou feliz em estar em sala de aula e peço a Deus que eu continue trabalhando. Eu me realizo todos os dias dentro de sala de aula e é um desafio, mas dar aula eu gosto, me realiza muito como pessoa. (E14)

A fala apresentada pela professora (E14) representa a dos demais professores e pode ser relacionada ao construto de “propósito” bem como à definição de trabalho proposta por Fryer e Payne (1984). O conceito de propósito refere-se à uma motivação que direciona as ações de uma pessoa para alcançar algo maior do que a satisfação pessoal imediata, ou seja, é uma orientação que dá sentido ao trabalho e à vida. Ela expressa uma profunda identificação com a sala de aula, afirmando que nasceu para exercer essa função e que se realiza diariamente ao ensinar. Ao mencionar que "nasceu para isso" e que "se realiza todos os dias", a entrevistada exemplifica o que Fryer e Payne (1984) descrevem como um trabalho guiado por um propósito, onde a satisfação vai além da mera execução da tarefa e se encontra em algo mais transcendente — no caso, o impacto positivo sobre seus alunos e a sua própria realização pessoal como educador.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa em questão investigou a relação entre os sentidos do trabalho e a motivação dos professores da rede estadual da Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Conselheiro Lafaiete. O estudo, embasado teoricamente pelas proposições de Estelle Morin (2001) e por teorias de motivação, como a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, trouxe resultados significativos, revelando que a forma como os professores percebem o sentido do seu trabalho está diretamente associada à motivação intrínseca e ao seu compromisso com a prática pedagógica. Esse vínculo reflete uma relação complexa, na qual o entendimento do trabalho como missão social é um forte motivador, especialmente diante das adversidades que compõem o cenário educacional atual.

O primeiro objetivo específico da pesquisa foi entender o sentido do trabalho para os professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete. O estudo constatou que o trabalho docente, para muitos professores, não se resume à execução de tarefas técnicas ou à simples transmissão de conhecimento. Esses profissionais percebem o ensino como uma vocação, um chamado que ultrapassa os limites da sala de aula e se estende à formação de cidadãos conscientes e críticos. A ideia de que seu trabalho tem um impacto social, auxiliando na construção de uma sociedade mais justa e informada, é um elemento crucial para o entendimento do "sentido do trabalho" desses educadores.

Esse sentido, ligado à missão de transformação social, faz com que os professores não apenas cumpram suas funções de forma mecânica, mas se dediquem com paixão e compromisso ao desenvolvimento integral de seus alunos. Conforme o modelo de Estelle Morin (2001), o sentido do trabalho está associado a dimensões emocionais, sociais e éticas, identificadas como centrais no processo de ensino-aprendizagem. Dessa forma, professores que veem seu trabalho como um agente de transformação na vida dos alunos manifestam maior satisfação e engajamento, contribuindo para uma educação significativa e com impacto social.

O segundo objetivo específico visava identificar os elementos motivacionais que influenciam os professores da rede estadual. A pesquisa revelou que a motivação desses profissionais é essencialmente intrínseca, ou seja, está relacionada à satisfação pessoal que sentem ao desempenharem suas funções. Esse fator motivacional surge principalmente da percepção de que seu trabalho tem um impacto direto na vida dos alunos. Professores que descobrem seu papel como uma missão transformadora se sentem mais motivados a enfrentar os desafios cotidianos da profissão, especialmente quando reconhecem que suas ações resultam em mudanças positivas no comportamento e no desenvolvimento dos estudantes.

Entretanto, o estudo também destaca que a motivação desses docentes está intimamente ligada a fatores contextuais. Condições adequadas de trabalho, reconhecimento institucional e

formação contínua são apontados como elementos cruciais para a sustentação da motivação dos professores. Ambientes que promovem o reconhecimento profissional e valorizam a autonomia dos educadores tendem a gerar maior engajamento e satisfação, criando uma relação positiva entre o sentido do trabalho e a prática pedagógica. Por outro lado, a pesquisa revelou que a falta de reconhecimento e a insegurança no emprego, particularmente para os professores convocados, afetam negativamente sua motivação, resultando em uma percepção de desvalorização que compromete o desempenho profissional. Nesse ponto, a teoria da motivação de Herzberg se mostra relevante, uma vez que diferencia os fatores motivacionais (intrínsecos) dos fatores higiênicos (extrínsecos). A pesquisa sugere que o reconhecimento, a autonomia e a estabilidade no emprego são fatores essenciais para garantir a motivação dos professores. A ausência desses fatores leva à insatisfação e, em casos mais graves, à desmotivação, o que pode prejudicar o processo educacional.

O terceiro objetivo específico da pesquisa buscou relacionar os elementos motivacionais com o sentido do trabalho e o exercício profissional dos professores. A partir da análise dos dados, foi possível constatar que a motivação dos professores está entrelaçada com a percepção de que seu trabalho tem um propósito maior. Professores que percebem o impacto de suas ações na vida dos alunos e na sociedade em geral tendem a se sentir mais motivados e engajados em suas atividades, mesmo diante das adversidades. O sentido do trabalho, nesse contexto, atua como um fator que sustenta a motivação intrínseca, alimentando o compromisso dos educadores com a qualidade do ensino e com o desenvolvimento dos alunos.

Esse entendimento vai ao encontro das ideias de Morin (2001), que sugere que o sentido do trabalho é construído a partir de uma interação complexa entre fatores emocionais, éticos e sociais. Quando os professores se reconhecem como agentes de transformação, sua motivação se intensifica, levando-os a enfrentar os desafios da profissão com maior resiliência e disposição. A "luta diária" mencionada por muitos dos participantes da pesquisa reflete esse compromisso com um propósito maior que transcende as dificuldades cotidianas e se materializa na prática pedagógica.

A pesquisa também evidenciou que a resiliência dos professores está diretamente ligada à sua percepção de sentido no trabalho. Mesmo em condições de trabalho precárias, muitos educadores demonstram forte disposição para continuar desempenhando suas funções com dedicação, motivados pela crença do impacto positivo de suas ações. Essa relação entre o sentido do trabalho e a motivação demonstra que, quando os professores atribuem um significado mais profundo ao seu papel, estarão mais dispostos a superar adversidades e a manter um alto nível de desempenho profissional.

Os resultados desta pesquisa não apenas corroboram teorias como a de Morin (2001) e Herzberg, mas também oferecem contribuições teóricas e metodológicas importantes. Ao aplicar o modelo de sentido do trabalho no contexto educacional, o estudo aprofunda a compreensão de como as dimensões emocionais, sociais e éticas influenciam a prática docente. Além disso, destaca a importância da pesquisa qualitativa para captar as experiências subjetivas dos professores, oferecendo um panorama detalhado e profundo de suas percepções sobre o sentido do trabalho e a motivação.

Em termos gerenciais, a pesquisa sugere que a valorização e o reconhecimento dos professores são essenciais para a manutenção de um sistema educacional de qualidade. Ambientes escolares que oferecem condições adequadas de trabalho, que promovem a autonomia dos educadores e que reconhecem o valor da prática docente são mais propensos a ter professores motivados e comprometidos com a transformação social por meio da educação.

A pesquisa evidenciou que há uma relação interdependente entre o sentido do trabalho e a motivação dos professores da rede estadual da SRE de Conselheiro Lafaiete. A percepção do trabalho docente como uma missão ou vocação fortalece a motivação intrínseca dos professores, que se sentem realizados ao contribuir para a formação de cidadãos críticos e conscientes. A motivação, por sua vez, é potencializada por um ambiente de trabalho que valoriza o reconhecimento, a colaboração e a autonomia dos docentes.

Contudo, a pesquisa também apresenta suas limitações. O estudo foi realizado com uma amostra restrita, o que limita a generalização dos resultados para outras regiões e contextos educacionais. Além disso, focou-se exclusivamente nos professores dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio, o que exclui as dinâmicas e desafios de outras etapas da educação básica. Outra limitação relevante está relacionada ao fato de a pesquisadora ser uma gestora em uma das escolas onde foram realizadas as entrevistas. Essa condição pode ter influenciado as respostas dos participantes, seja pela possível percepção de um vínculo hierárquico, que pode levar à autocensura ou à tentativa de responder de forma socialmente desejável, seja pela dificuldade em estabelecer uma relação totalmente imparcial durante a coleta de dados.

Para estudos futuros, recomenda-se uma abordagem mais abrangente, envolvendo uma amostra maior e mais diversificada, além de uma análise comparativa entre diferentes contextos educacionais. Isso permitiria uma compreensão mais completa da relação entre o sentido do trabalho e a motivação dos professores em diferentes cenários. Por fim, a valorização do trabalho docente e a promoção de um ambiente escolar que favoreça a motivação são de extrema

relevância para a construção de uma educação pública de qualidade, com impacto positivo no desenvolvimento social.

## REFERÊNCIAS

- Abreu, A. D., Helou, A. H., & Fialho, F. P. (2013). As possibilidades epistemológicas para a ampliação da teoria da administração pública: o novo serviço público. In *Anais do 3o Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*. UFSC.
- Alderfer, CP (1977). Desenvolvimento da organização. *Revisão anual de psicologia*, 28 (1), 197-223.
- Alves, S. M. C., & Barbosa, M. R. B. (2020). Gestão escolar democrática: dimensão diretiva aos processos educacionais. *Research, Society and Development*, 9(4), e139942985, 2020. doi:10.33448/rsd-v9i4.2985.
- Amaral, B. B. A influência da Gestão Escolar na motivação dos professores do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Espírito Santo – Brasil. *Revista on-line de Políticas e Gestão Educacional*, Araraquara, v.21, n. 2, p.409-431, maio-ago.2017.
- Amorim, P. M. (2019). Capacitação de gestores escolares: um estudo de caso no município de Rio das Flores/Training of school managers: a case study in Rio das Flores. *Brazilian Journal of Development*, 5(7), 10552-10563.
- Andrade, E. R., Nunes, M. F. R., Neto, M. F., Abramovay, M. (2004). O perfil dos professores brasileiros: O que fazem, o que pensam, o que almejam...Moderna. UNESCO.
- André, M. E. D. A., & L. M. (1986). Pesquisa em Administração: Abordagens qualitativas. EPU.
- Araújo, E. P. M. (2018). Motivação no serviço público: o caso dos servidores técnico-administrativos do Centro de Educação, Campus I, Universidade Federal da Paraíba.
- Arroyo, M. G. (2000). Ofício de Mestre – Imagens e auto imagens. Vozes.
- Avritzer, L. (2002). Sociedade civil, espaço público e poder local: uma análise do orçamento participativo em Belo Horizonte e Porto Alegre. In E. Dagnino (Org.), *Sociedade civil e espaços públicos no Brasil*. Paz e Terra.
- Bergue, S. T. (2019). Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 19(2), 62-90.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto Editora.
- Brasil. (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil: Emendas Constitucionais*. Presidência da República.

- Brasil. (2018). Base Nacional Comum Curricular (BNCC).
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Los Angeles, CA: Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can “thematic analysis” offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Wellbeing*, 9(1), 1-2. <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.26152>
- Brunelli, M. G. M. (2008). *Motivação no serviço público (Trabalho de Conclusão de Curso em MBA em Gestão Pública)*. Faculdade Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre. Congresso Internacional. (2018). *Uma Nova Pedagogia para a Sociedade Futura - Motivação no trabalho realizado por professores na escola: refletindo sobre gestão pedagógica* (pp. 608-616). Anais III.
- Brunelli, M. G. M. (2008). *Motivação no serviço público (Trabalho de Conclusão de Curso)*. Faculdade Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Bueno, S. (2009). *Dicionário Silveira Bueno: Com a nova reforma da língua portuguesa*. Didática.
- Bueno, S. D. (2009). *Dicionário Silveira Bueno: Com a nova reforma da língua portuguesa*. Didática.
- Bunderson, J. S.; Thompson, J. A. Call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, v. 54, p. 32–57, 2009.
- Cabacine, F., Fernandes, T. A., Silva, N. B. P. Metodologia e prática: Contribuições da observação participante para os estudos organizacionais certeunianos. *Revista Horizontes Interdisciplinares da gestão* v. 4, n. 1, Belo Horizonte, jun. 2020.
- Calegari, D., Pereira, M. F. (2013). *Planejamento e Estratégia das Escolas: O que leva as escolas a ter alto desempenho*. Atlas.
- Callefi, J. S., Teixeira, P. M. R., & Santos, F. C. A. (2021). Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 23(1), 106-121.
- Carvalho, A. C.; Riana, G. & Soares, A.C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7 (5), 13-23.
- Carvalho, K. S., La Falce, J. L., & Guimarães, L. D. V. M. (2021). A Motivação de Serviço Público e a satisfação no trabalho: Pesquisa em uma Universidade Federal. AOS -

Amazônia, Organizações e Sustentabilidade, 10(2).  
<http://dx.doi.org/10.17648/aos.v10i2.2411>

- Costa, S. D. M.; Paiva, K. C. M.; Rodrigues, A. L. Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBRAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/qqkKZxZj9YBDN7Pfk5g8XRk/?format=pdf&lang=pt>.
- Costa, S. D. M.; Paiva, K. C. Meanings of work: possibilities for dialogues between Estelle Morin and Ricardo Antunes? *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 23, p. 573-588, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br › rgb › article › download>.
- Críterios, Y. E. D. C. Y. (2020). Critérios e estratégias de qualidade e rigor na pesquisa qualitativa. *Ciencia y enfermería*, 26, 28.
- Cury, A. J. (2001). *Treinando a emoção para ser feliz*. Academia de Inteligência.
- Cury, C. (1987). *Educação e contradição: elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo* (3a ed.). Cortez; Autores Associados.
- Dalla Nora, D. (2021). *Dialética dos sentidos de trabalho pedagógico para os professores de Educação Física da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS* (Doctoral dissertation, Universidade Federal de Santa Maria).
- Davis, K. (1992). *Comportamento Humano no Trabalho*.
- Davoglio, T. R., & Santos, B. S. dos. (2017). Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação. *Educar em Revista*, 33(65), 201-218.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). \*Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions\*. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Nova York: Plenum Press.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2011a). Alienação e clínica do trabalho. In S. Lancman & L. Szelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 255-286). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dejours, C. (2011c). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. Szelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 151-166). Rio de Janeiro: Fiocruz.

- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: Atlas.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *Strategies of qualitative inquiry*. Sage Publications.
- Dorneles, G. S. *Metagestão: a arte do diálogo nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2006. 208 p.
- Dos Santos, A. M., da Silva, R. S., & Machado, G. C. (2020). Trabalho docente: reflexões sobre a saúde e o sofrimento psíquico do professor. *Práxis*.
- Duarte, L. R. S., & de Castro, E. M. C. (2018). Amor, trabalho e conhecimento: as fontes da vida. *Revista Latino-Americana De Psicologia Corporal*, 5(8), 1-19.
- Dourado, L. F. (2007). Políticas e gestão da educação básica no Brasil: limites e perspectivas. *Educação e Sociedade*, 28(100), Campinas, SP: Cedes.
- Duarte, L. R. S., & de Castro, E. M. C. (2018). Amor, trabalho e conhecimento: as fontes da vida. *Revista Latino-Americana De Psicologia Corporal*, 5(8), 1-19.
- Dublante, C. A. S., & Neto, A. C. (2017). *Gestão Democrática: o processo representativo nos Conselhos Escolares*. São Luís, 24(3), set./dez. 2017. <http://www.periodicos.ufma.br>.
- Dubrin, A. J. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning Ltda., 2003.
- Dutra, Myriam Cadorim. Será que produzir sentido é (só) decodificar? In: Bitencourt, Claudia (Org.). *Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- Eisenhardt, KM (2021). O que é realmente o Método Eisenhardt? *Organização Estratégica*, 19 (1), 147-160. <https://doi.org/10.1177/1476127020982866>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management Review*, 14(4), 532-550.
- Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), 25-32.
- Faria, A. P. S. (2022). *Representações e (Res) Significações do “Ser Docente”: Conexões entre sentidos do trabalho, espaços e territórios na rede pública estadual de ensino de Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado Unihorizontes.
- Faria, C. F. (1996). *Democratizando a relação entre o poder público municipal e a sociedade civil: o orçamento participativo em Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais.

- Fernandes FMB, Moreira MR. Considerações metodológicas sobre as possibilidades de aplicação da técnica de observação participante na Saúde Coletiva. *Physis* 2013; 23(2):511-529.
- Fleury, MTL, Pacheco, LM, Fernandez, KR, & Leão, P. (2018). Pesquisa qualitativa: Estudo de caso. *RAE*, 58 (1), 101.
- Franco, M. A. S. (2003). *Pedagogia como ciência da educação*. Papirus.
- Freire, P. (2005). *Pedagogia do Oprimido*. Editora Paz e Terra.
- Garrido, G., Mendonça, A. V., & Silveira, M. A. (2018). Aprendizagem organizacional e motivação humana: uma relação sistemicamente representada. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 11(5), 1222-1239.
- Giddens, A. (1999). *A Terceira Via: Reflexões sobre o Impasse Político-Econômico dos Nossos Tempos*. Editora UNESP.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5a ed.). Atlas.
- Gil, A. C. (2009). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. Atlas.
- Godoi, C. K., Mello. R. B., Silva, A. B. (2010). *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos*. 2ª Edição. Saraiva.
- Gomes, R. B. (2020). Fatores que geram (des) Motivação para professores no exercício profissional.
- Gonçalves, A. M., Silveira, A. P., & Kimura, P. R. O. (2015). O Trabalho Docente: Os Objetivos E O Papel Nas Representações Sociais Dos Professores. *Anais do Congresso Nacional de Educação*, Curitiba, PR, Brasil,12.
- Hair Júnior, F., et al. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa e Administração*. (L. B. Ribeiro, Trad.). Bookman.
- Hair Júnior, F., et al. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). (A. S. Sant'Ana, Trad.). Bookman.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice*. Routledge.
- Hood, C. (1995). The "New Public Management" in the 1980s: Variations on a Theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2-3), 93-109. doi:10.1016/0361-3682(93)E0001-W
- Marx, K. (1844). *Manuscritos econômico-filosóficos*.
- Klein, F. A., & Mascarenhas, A. O. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 17-39.

- Klein, S. B., Colla, P. E. B., & Walter, S. A. (2021). O caso da abordagem de Estudos de Casos: elementos, convergências e divergências entre Yin, Eisenhardt e Stake. *Revista Administração em Diálogo*, 23(1), 122-135.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications.
- Libâneo, J. C. (2004). *Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática* (5th ed.). Alternativa.
- Lopes, O. U. (1991). Pesquisa básica versus pesquisa aplicada. *Estudos avançados*, 5, 219-221.
- Luck, H. (2010). *Lideranças em Gestão escolar* (4th ed.). Vozes.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2007). *Fundamentos de metodologia científica* (6a ed.). Atlas.
- Massingue, F. D. (2022). Factores que contribuem para a motivação do professor no PEA: caso da Escola primária do 1 e 2 graus de Eduardo Mondlane–Magude (2021–2022).
- Mendes, T. C., & Baccon, A. L. P. (2016). Refletindo o cotidiano escolar: do ser professor à relação com o saber. *Revista Transmutare*, 1(2).
- Michaelson, C. A normative meaning of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, v. 170, n. 3, p. 413-428, 2019. Disponível em: <https://philpapers.org/rec/MICANM-2>. Acesso em: 22 jul. 2021.
- Michels, M. (2017). Motivação e significado do trabalho: Uma análise com colaboradores de uma empresa do segmento alimentício. *Psicologia-Tubarão*.
- Minayo, M. C. S. (2010). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec.
- Mineiro, M., Silva, M. A., & Ferreira, L. G. (2022). Pesquisa qualitativa e quantitativa: imbricação de múltiplos e complexos fatores das abordagens investigativas.
- Moreira, A. F. B., & Candau, V. M. (2007). *Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas*. Vozes.
- Moreira, H. (n.d.). *A investigação da motivação do professor: A dimensão esquecida*.
- Morgan, D. L. (1996). Focus Groups. *Annual Review of Sociology*, 22(1), 129-152.
- Morin, E. (2000). *Os sete saberes necessários à Educação do Futuro* (2ª ed.). Editora Cortez.
- Moura, T. V., & Neri, J. Q. M. (2021). Gestão escolar, trabalho pedagógico e educação do campo: análise de um contexto. *Revista de Políticas Públicas e Gestão Educacional (POLIGES)*, 2(1), 240-264.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1995). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley.

- Padilha, P. R. (1998). Município que educa: nova arquitetura da gestão pública municipal. Instituto Paulo Freire.
- Paes de Paula, A. P. (2005). A Nova Administração Pública no Brasil. Enap.
- Paes de Paula, A. P. (2005). Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea. FGV.
- Paro, V. (1997). A educação, a política e a administração: reflexões sobre a prática do diretor de escola. *Educação e Pesquisa*, 36(3), 763-778. <http://www.scielo.br/pdf/ep/v36n3/v36n3a08.pdf>.
- Paro, V. H. (2003). Eleições de Diretores: a escola pública experimenta a democracia. Xamã.
- Paro, V. H. (2006). Gestão democrática da escola pública. Ática.
- Paula, A. P. P. (2005). Por uma Nova Gestão Pública. FGV Editora.
- Pereira, J. R. Significados e sentidos do trabalho e identidades: aproximações e afastamentos entre “trabalho sujo” e “trabalho de prestígio”. 2021. 211 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State. Oxford University Press.
- Quelhas, O. L. G., & Gomes, A. A. P. (2003). Motivação dos Recursos humanos no serviço público. *REAd*, 9(5), set. /out.
- Quelhas, O. L. G., & Gomes, A. A. P. (2003). Motivação dos Recursos humanos no serviço público. *REAd*, 9(5).
- Raimundo, L. D. A., & SILVA, R. R. D. (2022). Motivação no ambiente de trabalho: o impacto na motivação das pessoas.
- Revuelto Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.
- Ribeiro, E. L. (2018). Sentidos do trabalho e satisfação no trabalho no setor público.
- Rodrigues, A. E., Tolentino, R. S. S., Kilimnik, Z. M. Qualidade de vida no trabalho e potencial motivacional: Um estudo junto a empregados de organizações sociais. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão – HIG*. v. 3, n. 1, Belo Horizonte, jan./jun. 2019.
- Rohm, R. H. D.; Lopes, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 13, n. 2, Artigo 6, abr./jun. 2015.

- Rover, A., Luchese, G. T., Morello, L. F., & Müller, V. (2010). Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. *Unoesc & Ciência-ACSA*, 1(1), 79-88.
- Santos, C. K., La Falce, J. L., & Guimarães, L. V. M. (2021). A motivação de serviço público e a satisfação no trabalho: Pesquisa em uma Universidade Federal. *AOS*, 10(2), 77-95, jul./dez.
- Santos, K. D. S., Ribeiro, M. C., Queiroga, D. E. U. D., Silva, I. A. P. D., & Ferreira, S. M. S. (2020). O uso de triangulação múltipla como estratégia de validação em um estudo qualitativo. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 655-664.
- Schlindwein, C. E., & Eckert, A. (2021). Esforço instrucional, comprometimento e satisfação como determinantes do desempenho organizacional no ambiente escolar. *Humanidades & Inovação*, 8(41), 290-306.
- Sierra, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. In L. J. G. Cáceres (Coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura e comunicación* (pp. xx-xx). Prentice Hall.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Silva, R. L. M. (2021). Ensaio teórico sobre os desafios da gestão de pessoas no serviço público: como manter o funcionário motivado? Cumbuí. Recuperado de <https://scholar.archive.org>
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior*. New York, NY: The Macmillan Company.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed.
- Sousa, J. R., & dos Santos, S. C. M. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. *Pesquisa e debate em Educação*, 10(2), 1396-1416.
- Souza, C. S.; Raposa, T.F. (2022). Qualidade de vida no trabalho: A motivação no ambiente organizacional. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, v. 2
- Souza, L. K. D. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos brasileiros de psicologia*. Rio de Janeiro. Vol. 71, n. 2 (maio/ago. 2019), p. 51-67.
- Souza, L. P. (2020). Gestão democrática e o Projeto Político Pedagógico: práticas e contradições uma realidade escolar, em Goianésia do Pará/PA. *Research, Society and*
- Souza, C. S. de, & Raposa, T. F. (2023). Qualidade de Vida no Trabalho: A Motivação no Ambiente Organizacional. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*.
- Sun, J.; Lee, J. W.; Sohn, Y. W. Work context and turnover intention in social enterprises: the mediating role of meaning of work. *Journal of Managerial Psychology*, v. 34, n. 1, p. 46-

60,2019. Disponível em <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-11-2017-0412/full/html>.

Stacy Adams, "Inequity in Social Exchange", 1965.

Tabagiba, L. (2002). Os conselhos gestores e a democratização das políticas públicas no Brasil. In E. Dagnino (Org.), *Sociedade civil e espaços públicos no Brasil*. Paz e Terra.

Téllez, J. A. V. Implicaciones de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Nova Scientia*, León, v. 5, n. 9, p. 154-175, 2012. Disponível em: Acesso em: 17 dez. 2015.

Teixeira, B. W. M., & de Siqueira, S. (2017). Gestão Escolar: Motivação, Atitudes e Possibilidades para Melhorar Resultados. *Itinerarius Reflectionis*, 13(1), 1-25.

Toledo, D. A. C.; Guerra, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: Encontro da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, v. 33, 2009, São Paulo. Anais..., São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR581.pdf>>. Acesso em: maio 2017.

Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Silva, C. R. C. & Santos, A. S. (2022). Valores organizacionais e os vínculos do indivíduo com a organização: Uma análise das correlações entre as dimensões dos construtos. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão – HIG*. 6 (2).

Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade*, 19, 38-46.

Thompson, J. A.; Bunderson, J. S. Research on work as a calling...And how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v.6, n.1, p. 421-443, 2019. Disponível em: [https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140#\\_i30](https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140#_i30).

Vergara, S. C. (2006). *Métodos de pesquisa em administração* (2a ed.). Atlas.

Versiani, F., de Lima Caeiro, M., & Neto, A. C. (2017). Líder versus liderado? Percepções a partir do grid gerencial. *Revista de Administração FACES Journal*.

Widijaja, B.; Sumintapura, I.; Y, A. Exploring the triangular relationship among information and communication technology, business innovation and organizational performance. *Management Science Letters*, v. 10, n. 1, p. 163-174, 2020.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM PROFESSORES**

Esta pesquisa busca compreender a relação entre sentido do trabalho e a motivação de professores da rede estadual de ensino. Para a condução desta pesquisa, será utilizada a técnica de entrevistas seguindo um roteiro semi estruturado com professores que atuam com alunos da

rede estadual de Minas Gerais. O roteiro foi elaborado pela pesquisadora inspirado em Faria (2022), Dalla Nora (2021) e em Ribeiro (2018).

<b>Introdução</b>
<b>Agradecimentos</b>
<b>Esclarecimentos – Pesquisa sobre Sentidos do Trabalho e Motivação dos Professores da rede Estadual de Ensino de Minas Gerais</b>
<b>Termo de sigilo - Explicar</b>
<b>Bloco 1 – Caracterização dos Sujeitos</b>
1. Nome do(a) entrevistado(a):
2. Formação Acadêmica:
3. Escola/ Município onde atua como professor.
4. Há quanto tempo você trabalha na educação? E nesta escola?
5. Sobre o seu regime de trabalho. Você é efetivo ou convocado?
6. Fale um pouco sobre quem você é.
7. Por que você escolheu ser professor?
8. Como você se sente sendo professor?
9. O que representa para você ser professor na rede estadual de MG?

10. Como você vê a sua escola hoje? Ela atende às suas expectativas como professor?

11. E os seus colegas? Como é a atuação da equipe na escola?

### **Bloco 2 - Os sentidos do trabalho**

12. Fale um pouco sobre a importância do seu trabalho para sua vida.

13. Você se considera um professor realizado?

14. O que você acha que dá sentido ao seu trabalho como professor?

### **Bloco 3 – Elementos motivacionais para os professores no contexto da educação pública**

15. Quais aspectos do seu trabalho, mais o motivam e o inspiram a continuar atuando como professor?

16. Quais são os maiores problemas que você enfrenta no seu dia a dia como professor?

17. Os problemas enfrentados no seu dia a dia como professor afetam sua vontade de continuar lecionando? Por que?

18. Você acha importante que seu trabalho seja reconhecido? Se sim, como isso influencia sua motivação?

19. Cite exemplos do foi ou seria o reconhecimento pelo seu trabalho?

20. Qual o grau de autonomia dos professores na elaboração e desenvolvimento do planejamento de ensino em sua escola?

### **Bloco 4 – Elementos motivacionais relacionados ao sentido do trabalho**

21. O que poderia contribuir para o aumento da sua satisfação no trabalho?

22. Você poderia citar um exemplo do resultado de seu trabalho docente que te fez sentir realizado profissionalmente?

23. Como você vê a questão da falta de recursos materiais e financeiros na motivação dos professores?

24. Qual é a sua opinião quanto ao papel da escola na formação continuada e condições para o desenvolvimento dos professores?

25. Como as condições de valorização financeira influenciam sua motivação como professor

26. Sobre o seu trabalho, responda com uma palavra o que significa para você:

a. educação

b. trabalho

c. escola

d. motivação

e. alunos

f. gestão

g. sala de aula

h. equipe escolar

i. trabalho com sentido

27 - Você gostaria de acrescentar alguma coisa? Algo que não foi abordado anteriormente? Fique à vontade para expor sua opinião.

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

#### Dados de identificação

Título do Projeto: RELAÇÃO ENTRE SENTIDO TRABALHO E MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL EM ESCOLAS ESTADUAIS DA SRE DE CONSELHEIRO LAFAIETE

Pesquisador Responsável: Lêda Maria Carvalho Gonçalves

Nome do participante:

Data de nascimento:

R.G.:MG

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa ..... de responsabilidade do(a)

Pesquisadora Lêda Maria Carvalho Gonçalves

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra ao(a) pesquisador(a) responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. O trabalho tem por objetivo ..... Para tanto, a pesquisa será realizada com. (escrever os sujeitos de pesquisa).
2. A minha participação nesta pesquisa consistirá em responder a algumas questões sobre ..... Poderão ser utilizadas imagens, trazidas pelos entrevistados, desde que sejam de domínio público (revistas, livro, internet, entre outros) durante a condução das entrevistas. Haverá o registro de áudio das entrevistas. Os áudios serão utilizados exclusivamente para fins da pesquisa e ficarão em posse do(a) pesquisador(a). Na apresentação dos resultados da pesquisa os entrevistados não serão identificados. Não haverá qualquer mecanismo de registro de imagem dos entrevistados, como câmeras ou o uso do celular.
3. A coleta de dados será realizada .....(escrever o local).
4. O(a) pesquisador(a) poderá utilizar um roteiro, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes, para a condução da entrevista.
5. A pesquisa não apresenta riscos inerentes a saúde, física ou mental, bem como a

integridade dos participantes. Contudo, fui informado que se desejar posso retirar, a qualquer momento, minha participação.

6. Ao participar desse trabalho contribuirei com (ou para) .....

7. A minha participação neste projeto deverá ter a duração da entrevista, que poderá variar entre..... a        minutos.

8. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

9. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

10. Meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, e se eu desejar terei livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

11. Fui informado que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados poderão ser publicados com fins acadêmicos.

12. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com .....(nome do(a) aluno(a), pesquisador(a) responsável pela pesquisa, telefone: ....., e-mail: .....

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

**Belo Horizonte, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024**

---

**Assinatura do(a) participante**

---

Assinatura do responsável por obter o consentimento