

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

A DIFERENÇA MOTIVACIONAL ENTRE PROFESSORES DAS ESCOLAS DA REDE PÚBLICA E PARTICULAR NOS MUNICÍPIOS DE GUARUJÁ E BERTIOGA

NADJA DA SILVA OLIVEIRA¹

SHEILA DA SILVA CRUZ²

OLAIR RODRIGUES GARCIA JUNIOR³

SANDRA REGINA DE OLIVEIRA⁴

TALYTA BISPO DOS SANTOS⁵

Resumo: No presente artigo levantamos o tema motivação, diante do presente problema que cerca os professores, a falta de motivação, gerada por inúmeros fatores e que leva ao esgotamento físico e psicológico. Através de autores de livros, artigos e pesquisa de campo nas escolas da rede pública e particular nos municípios de Bertioiga e Guarujá no período de abril á junho de 2018, buscamos entender e identificar fatores que podem ou não influenciar de forma positiva e negativa o professor na gestão pública e privada.

Palavras-Chave: Motivação, Desmotivação, Professores.

Abstract: In the present article we raise the motivation theme, in the face of the present problem that surrounds the teachers, the lack of motivation. Generated by numerous factors and leading to physical and psychological exhaustion. Through authors of books, articles and field research in public and private schools in the municipalities of Bertioiga and Guarujá from April to June 2018, we seek to understand and identify factors that may or may not influence the teacher in a positive and negative way in public and private management.

Key Words: Motivation, Demotivation, Teachers.

¹ Professora do Centro Universitário Don Domênico UNIDON

² Professora do Centro Universitário Don Domênico UNIDON

³ Professora do Centro Universitário Don Domênico UNIDON

⁴ Aluna do Centro Universitário Don Domênico UNIDON

⁵ Aluna do Centro Universitário Don Domênico UNIDON

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

A preocupação com a questão motivacional do funcionário nas organizações é bastante recente, já que até a Revolução Industrial, os funcionários eram tratados como máquinas e executavam serviços repetitivos de pouca valorização. A crença era que o trabalhador era preguiçoso por natureza e sempre tentaria fugir do serviço. Naquela época, estes trabalhadores trabalhavam com ameaças, tanto físicas como psicológicas e ainda sofriam prejuízos financeiros.

De acordo com Steers e Poter apud Casado (2002, p.249): "Antes da revolução industrial a motivação tinha forma de medo, punição - física financeira ou social".

Em 1911, Taylor revolucionou a maneira de controlar os seus funcionários, a fim de que a produtividade aumentasse. O trabalho tornou-se departamentalizado, e as tarefas se tornaram mais simples e rotineiras. As punições deixaram de existir dando lugar à ideia de que o dinheiro seria o melhor jeito de motivar os subordinados. O pensamento era de que o indivíduo escolheria o cargo, não pela função em si, mas sim pela sua remuneração.

"A administração científica de Taylor passa a defender o uso de formas de controle sobre os subordinados e, no ambiente que antes era de punição, surgiu uma nova crença de que o dinheiro seria a principal forma de incentivar o trabalho a produzir." (CASADO, 2002, p.249).

Porém, os trabalhadores logo foram percebendo que esse ambiente que proporcionava a produtividade ao máximo oferecia risco a sua estabilidade na empresa, pois agora esta necessitava de menos funcionários que o habitual.

Em 1927, Elton Mayo veio defender uma nova ideologia. Ele analisou o indivíduo na íntegra, valorizando não apenas a remuneração, mas também o comportamento social. Os supervisores passaram a dar atenção às necessidades sociais, e fizeram os trabalhadores se sentirem mais valorizados.

Atualmente, as organizações continuam a buscar estratégias para controlar os colaboradores, mesmo que de maneira indireta, buscam induzir ao colaborador voltar suas energias ao bem da organização. Percebendo isso, os funcionários tendem a se sentir reprimidos e sem identidade pessoal.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

O maior ativo de uma organização são as pessoas, ou seja, o funcionário, aquele que está diretamente ligado na produção do produto, e também é aquele que está mais próximo do cliente. Agora se pensarmos especificamente em uma escola, o seu maior ativo são os professores, afinal estes que ensinam e transmitem conhecimento para os seus alunos (clientes).

O número crescente de profissionais da educação afastados de suas atribuições por problemas psicológicos e esgotamento físico nos impulsionou a entender a real motivação para tais acontecimentos.

A busca pela sonhada carreira pública que traz consigo o sonho da estabilidade profissional, não tem sido o suficiente para a motivação desse profissional. Sabemos que instituições públicas e privadas possuem diretrizes e políticas diferenciadas, porém o prazer pelo ensino é comum nos profissionais de ambas às instituições. Procuramos entender essas diferenças já que o mesmo fator pode ser de suma importância motivacional para o educador da rede pública, enquanto para o educador da rede privada esse mesmo fator talvez não tenha a mesma importância motivacional e vice-versa.

Sabemos que a capacidade de motivar cada elemento em uma organização é crucial para o seu sucesso. Gerir pessoas é um desafio nas organizações.

Contextualizando

A palavra Motivação segundo Maximiniano (2004 p. 14) vem do Latim “*Movere*” que significa “Mover”, refere-se a um impulso interno que leva á ação. Com isso podemos notar que a motivação, no contexto empresarial, visa impulsionar as pessoas para que trabalhem melhor e de maneira mais satisfatória, além de incentivar a dinamização dentro da organização, tornando-a um organismo vivo capaz de superar seus problemas de maneira mais autossuficiente.

Para Spector (2002, p.198): “A motivação é um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos”.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Robbins (2002, p. 145) acreditava que “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Segundo Rodrigues (2007, p. 139): “O comportamento humano é motivado por um desejo de atingir algum objetivo. A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos, como necessidades, desejos e impulsos”.

Contudo não existe um conceito universal sobre motivação, cada autor tem a sua própria visão sobre o assunto e principalmente sobre o que motiva. Mas podemos deduzir que a motivação está ligada diretamente com as metas e objetivos de cada indivíduo.

Motivação pode ser também intrínseca ou extrínseca, pois para alguns funcionários podemos sanar tal problemática apenas dando maior liberdade de trabalho, como para outros pode ser a satisfação de ter o reconhecimento por meio financeiro, ou seja, não existe uma regra para gerar a motivação, este conceito é bastante pessoal e individual.

Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

Maslow, psicólogo e consultor norte-americano em psicologia, estudioso no campo das motivações, ilustrou em uma pirâmide, que as necessidades são dispostas em graus de importância, na qual as necessidades do topo são atingidas, após as necessidades da base.

A figura 1 representa a pirâmide que também é dividida em dois grupos, o primeiro grupo, da base, se encontram as necessidades básicas, e no segundo nível, se encontram as necessidades psicológicas.



Figura 1- A Figura Pirâmide das Necessidades Humanas Básicas Fonte: MASLOW, 2000, p.105

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Maslow (2000, p.105) ainda complementa dizendo que "as necessidades vão se tornando mais sofisticadas à medida que mudamos de nível".

As necessidades estão classificadas em cinco níveis:

- Necessidades do corpo: necessidades fisiológicas, que são essenciais à sobrevivência do ser humano, tais como: fome, sede, excreção, sono, respiração e etc.
- Necessidades de segurança: casa, renda estável, segurança da família e saúde.
- Necessidades sociais: amor, afeição, aceitação de grupos, amizades, família.
- Necessidades de status: conquistas, realizações, reconhecimento dos pares, respeito dos outros e respeito aos outros.
- Necessidades de autorrealização: necessidades mais complexas como valores, moralidade, criatividade, independência e espontaneidade.

A Motivação do Professor

Segundo o site Administradores, a carreira está entre as 10 que mais causam estresse, ansiedade e depressão.

Dentre patologias relacionadas ao profissional de educação está o termo Síndrome de *burnout* que é uma consequência do acúmulo de estresse em trabalhadores sendo muito comum em professores.

A *burnout* geralmente se reconhece pela ausência de alguns fatores motivacionais: energia, alegria, entusiasmo, satisfação, interesse, vontade, sonhos para a vida, ideias, concentração, autoconfiança e humor.

A síndrome torna o dia de trabalho em um sacrifício que envolve nervosismo, sofrimento psicológico e problemas físicos, como cansaço excessivo ou tonturas de forma geral gerando uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto e pouco a pouco aumenta à medida que a vontade de lecionar diminui.

Na Rede Pública encontramos um educador que precisa explorar ao máximo sua capacidade de persuasão, a fim de cativar e trazer para si seus alunos que na grande maioria das vezes são carentes de conhecimento, oportunidades e até mesmo perspectiva. Nesse cenário esse profissional tem mais liberdade para realizar suas atividades pedagógicas de acordo com a realidade e necessidade encontrada.

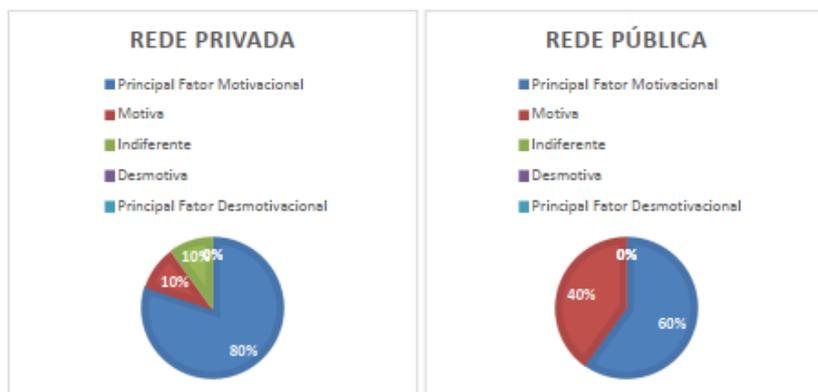
Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Já na Rede Privada o mesmo profissional precisa adaptar-se a uma gestão pautada e programada. O ensino torna-se um produto no qual sua qualidade é avaliada pelo rendimento positivo ou negativo do aluno.

Pesquisa

Esta pesquisa foi realizada em uma escola da rede privada no município de Guarujá/SP e em uma escola da rede pública no município de Bertioga/SP, no período de abril a junho de 2018. Foram entrevistados através de questionário 10 professores de cada escola, todos professores do ensino fundamental I. Abaixo os resultados da pesquisa:

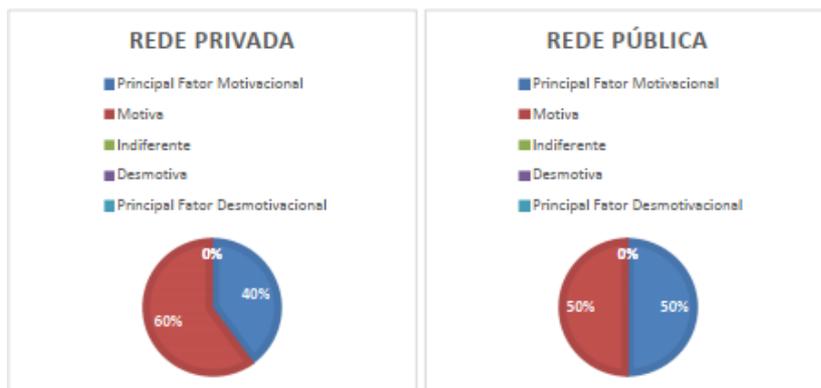
1- Prazer associado ao ensino:



Em ambas as redes mais de 50% dos entrevistados consideram esse prazer um fator principal para motivação.

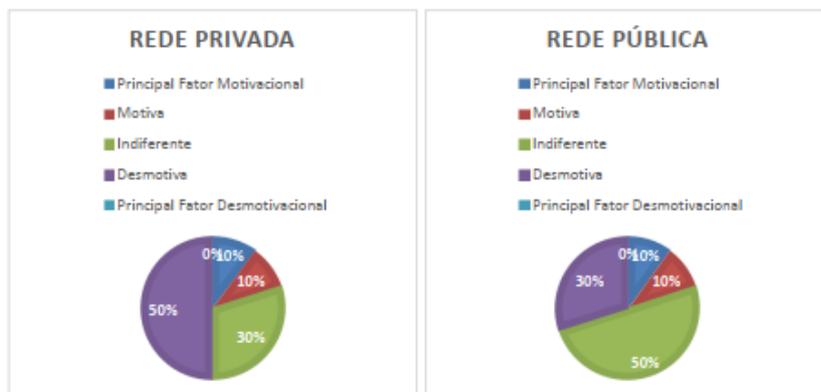
2- Desenvolvimento pessoal:

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641



Desenvolvimento pessoal é um fator que motiva ou até mesmo principal motivador, para ambos educadores da rede pública e privada.

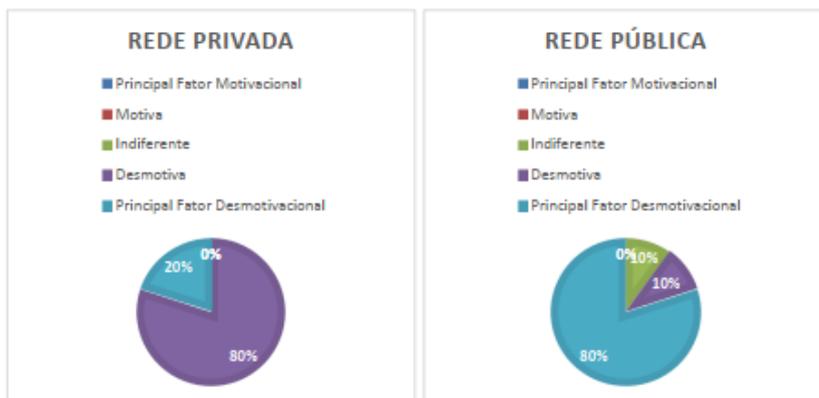
3 - Exigências associadas ao meu trabalho por superiores:



Aqui fica claro a pressão e as exigências sofridas pela Rede Privada. Enquanto na Rede Pública 50% dos professores responderam que as exigências são indiferentes na questão motivacional, na Rede Privada 50% dos professores declararam que tais exigências desmotivam.

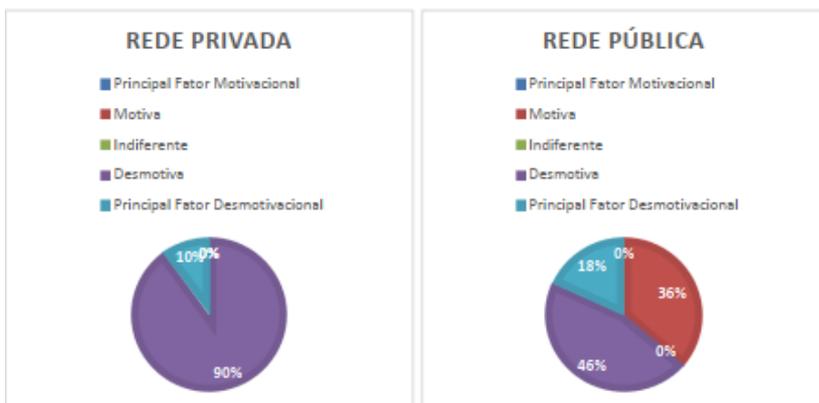
4 - Desvalorização da categoria:

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641



A desvalorização da categoria é fator com alto percentual de importância em ambas as Redes.

5 - Ganho salarial:



Nesta questão os entrevistados de ambos os setores responderam que o ganho salarial desmotiva, 90% dos professores da Rede Privada se sentem desmotivados, enquanto na Rede Pública 46% dos entrevistados responderam que este aspecto desmotiva.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Considerações Finais

Por meio de levantamento bibliográfico e pesquisa de campo, concluímos que a motivação se faz necessária para que o funcionário esteja engajado com o trabalho, buscando o melhor para a organização.

Através do gráfico 2 verificamos a importância do bem-estar pessoal e da motivação intrínseca que cada um carrega dentro de si. De forma geral constatamos que em ambos os setores se encontram profissionais desmotivados, mas no setor privado a situação é bem mais agravante se comparado ao setor público.

O prazer associado ao ensino e o desenvolvimento pessoal se mostram fatores motivacionais, enquanto o ganho salarial e as exigências associadas ao trabalho revelam desmotivar o professor.

Em ambas as formas de gestão seja ela pública ou privada a profissão de professor (educador) vem se tornando cada dia mais difícil, pois em qualquer setor esse profissional se depara com situações na qual o conhecimento acadêmico sozinho não é suficiente.

A desvalorização da categoria tem um peso muito grande na profissão do professor. Para o educador da Rede Privada esse fator é ainda mais ligado à desmotivação, pois os mesmos dependem de assembleias e negociações para adquirir benefícios e estabilidades. Muitos buscam a Rede Pública afim da estabilidade financeira, os benefícios oferecidos são apenas um adendo que possibilitam um conforto para o professor, pois o que realmente se passa em sala de aula no dia a dia, vai além de qualquer benefício. É nesse momento em sala de aula que o professor pode sair totalmente realizado e revigorado ou completamente esgotado e estressado.

Percebe-se que tanto professores da rede pública quanto da rede privada, consideram o prazer por lecionar como fator muito importante para a motivação pessoal, assim concluímos que ambos os setores, público e privado, tem muito que trabalhar para motivar os professores, e que esta categoria infelizmente se sente desvalorizada.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Referências Bibliográficas

- SILVA, W. R.; RODRIGUES, C. M. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAXIMIANO, A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.
- CASADO, T. **O Indivíduo e o Grupo: A Chave do Desenvolvimento**. In: FLEURY, M.T. L. et al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- MONTANA, Patrick J, Bruce H. CHARNOV. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva 2002.
- ADMINISTRADORES. **Saiba Quais são as 10 Carreiras que Mais Causam Estresse, Ansiedade e Depressão**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/saiba-quais-sao-as-10-carreiras-que-mais-causam-estresse-ansiedade-e-depressao/64239/>>. Acesso em: 15 de agosto de 2019.