

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO PROFESSOR E SEUS EFEITOS NA QUALIDADE DO ENSINO: UMA REFLEXÃO SOBRE A INFLUÊNCIA NA EFICÁCIA PEDAGÓGICA

Adelcio Machado dos Santos

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Pós-Doutor em Gestão do Conhecimento (UFSC). Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP).
<https://orcid.org/0000-0003-3916-972X>
E-mail: adelciomachado@gmail.com

Solange Sprandel da Silva

Direito e Pedagogia. Mestre em Ciência Jurídica. Doutoranda em Desenvolvimento Regional. Grupo de Pesquisa: Educação, Política e Sociedade.
<https://orcid.org/0009-0001-9274-030X>

Marco Antonio Córdova Ransolin

Mestrando em Desenvolvimento e Sociedade (UNIARP), Campus Caçador/SC. Bacharel em Direito (UNIARP), Campus Fraiburgo/SC.
<https://orcid.org/0009-0002-5091-2123>
E-mail: marcoransolin@gmail.com

Roberto Marton

Doutorando e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Sociedade (Uniarp). Graduado em Sociologia e Política (FESP/SP).
<https://orcid.org/0009-0000-6150-2125>
E-mail: martonroberto@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N1>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N1-20>

RESUMO: Este artigo explora a relação entre a satisfação profissional dos educadores e a eficácia pedagógica, discutindo como o bem-estar dos professores impacta a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos alunos, tendo como objetivo refletir sobre como fatores como remuneração, condições de trabalho, apoio institucional e oportunidades de formação continuada influenciam o engajamento e a motivação dos educadores. A metodologia adotada é uma revisão teórica baseada na literatura existente, que analisa pesquisas sobre satisfação docente e suas consequências para o desempenho educacional. Os resultados destacam que professores satisfeitos tendem a demonstrar maior dedicação, criatividade e envolvimento no processo de ensino, o que favorece a aprendizagem dos alunos. Além disso, condições de trabalho adequadas e reconhecimento profissional são aspectos que promovem o bem-estar docente e, consequentemente, melhoram o ambiente de aprendizagem. Nas discussões, o artigo enfatiza que a satisfação profissional é fundamental para uma educação de qualidade e que investimentos na valorização e nas condições de trabalho dos professores são necessários para alcançar uma formação educacional mais eficaz. Concluiu-se então que há uma necessidade de fomentar políticas públicas que garantam apoio e desenvolvimento contínuo aos docentes, além de recomendar pesquisas futuras sobre satisfação profissional em contextos variados, para aprofundar a compreensão sobre as variáveis que mais influenciam a eficácia pedagógica e, em última análise, o sucesso escolar dos estudantes.

PALAVRAS-CHAVE: Educadores - satisfação profissional. Qualidade de ensino. Eficácia pedagógica.

**TEACHERS' PROFESSIONAL SATISFACTION AND ITS EFFECTS ON
TEACHING QUALITY: A REFLECTION ON THE INFLUENCE ON
PEDAGOGICAL EFFECTIVENESS**

ABSTRACT: This article explores the relationship between educators' job satisfaction and pedagogical effectiveness, discussing how teachers' well-being impacts the quality of teaching and the development of students, with the aim of reflecting on how factors such as remuneration, working conditions, institutional support and continuing training opportunities influence educators' engagement and motivation. The methodology adopted is a theoretical review based on existing literature, which analyzes research on teacher satisfaction and its consequences for educational performance. The results highlight that satisfied teachers tend to show greater dedication, creativity and involvement in the teaching process, which favors student learning. In addition, adequate working conditions and professional recognition are aspects that promote teacher well-being and, consequently, improve the learning environment. In the discussions, the article emphasizes that professional satisfaction is fundamental for quality education and that investments in valuing teachers and their working conditions are necessary to achieve a more effective education. It was concluded that there is a need to promote public policies that guarantee continuous support and development for teachers, as well as recommending future research into job satisfaction in a variety of contexts, in order to deepen our understanding of the variables that most influence teaching effectiveness and, ultimately, students' academic success.

KEYWORDS: Educators - professional satisfaction. Teaching quality. Pedagogical effectiveness.

INTRODUÇÃO

A satisfação profissional dos educadores se configura em tema de crescente interesse na pesquisa educacional, sobretudo devido ao seu impacto direto na qualidade do ensino e na “performance” do alunado. Os profissionais da educação que experimentam níveis elevados de satisfação no trabalho tendem a demonstrar maior engajamento, motivação e empenho na prática pedagógica, o que contribui para um ambiente de aprendizado mais enriquecedor e estimulante (Franco, 2020). No entanto, a profissão docente enfrenta reptos que afetam significativamente o bem-estar e a satisfação dos professores, como condições de trabalho precárias, baixos salários, falta de apoio institucional e sobrecarga de tarefas.

Essas dificuldades refletem-se na qualidade do ensino, evidenciando uma correlação importante entre satisfação profissional e eficácia pedagógica (Silva; Melo, 2019).

A relevância deste tema reside na necessidade de uma abordagem mais humanizada e centrada no docente para o desenvolvimento de uma educação de qualidade. Os estudos mais recentes demonstram que a satisfação profissional está diretamente relacionada à permanência na profissão, ao desempenho dos professores e ao sucesso dos alunos (Franco, 2020; Carvalho et al., 2021).

Ademais disso, pesquisas indicam que professores satisfeitos se sentem mais motivados e comprometidos com o desenvolvimento contínuo dos alunos, o que se traduz em práticas pedagógicas mais eficazes e inovadoras (Freitas; Souza, 2022). Dada a centralidade do professor no processo educativo, compreender e valorizar a satisfação profissional desse grupo torna-se essencial para o avanço do campo educacional.

Para a construção deste artigo, foi adotada uma abordagem qualitativa, com foco em uma revisão da literatura científica sobre o tema. A reflexão teórica foi baseada em estudos que abordam a satisfação profissional, a eficácia pedagógica e a qualidade de ensino, permitindo uma análise crítica e aprofundada dos dados e conclusões existentes. Através dessa revisão, busca-se mapear os principais fatores que influenciam a satisfação dos educadores e compreender suas repercussões na eficácia do ensino.

Destarte, este artigo tem como objetivo refletir sobre a relação entre a satisfação profissional dos educadores e sua influência na eficácia pedagógica. Sendo assim, busca-se entender como os fatores que impactam a satisfação profissional – tais como as condições de trabalho, o reconhecimento profissional e o apoio da gestão escolar – interferem na qualidade de ensino oferecida e, consequentemente, no desenvolvimento dos alunos.

Para isso, a análise do tema visa fomentar discussões sobre políticas e práticas institucionais que possam aumentar o bem-estar dos professores, reforçando sua motivação e dedicação à prática pedagógica.

OS CONCEITOS DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A satisfação profissional é um constructo psicológico que reflete a percepção dos indivíduos sobre o quanto suas expectativas, necessidades e valores estão sendo atendidos no ambiente de trabalho (Locke, 1976). No contexto educacional, a satisfação profissional dos educadores envolve o alinhamento entre as condições de trabalho e as motivações individuais, sendo um fator determinante para a qualidade do ensino e a eficácia pedagógica.

Em linhas gerais, esse conceito abrange aspectos como a valorização do professor, as condições físicas e emocionais de trabalho, o reconhecimento social e institucional, e a relação com a gestão e os pares (Hackman; Oldham, 1980).

Locke (1976), em um dos estudos clássicos sobre o tema, define satisfação profissional como um estado emocional positivo ou prazeroso resultante da avaliação do próprio trabalho e das experiências laborais. A teoria de Locke enfatiza a importância de fatores intrínsecos e extrínsecos, como o reconhecimento e a realização pessoal, no nível de satisfação do profissional.

Esse modelo tem sido amplamente aplicado em pesquisas educacionais, evidenciando que a motivação para o ensino e a identificação com o papel de educador são essenciais para que o docente se sinta realizado e engajado com a profissão.

No Brasil, Silva e Melo (2019) destacam que a satisfação profissional dos professores é influenciada por condições específicas do contexto educacional brasileiro, como a precariedade das infraestruturas escolares, os baixos salários e o acúmulo de responsabilidades. Para esses autores, a satisfação no trabalho docente vai além do prazer de ensinar e envolve também a percepção de que há suporte institucional e que a sociedade reconhece o valor do educador. Em suas palavras, “a satisfação profissional dos professores é diretamente afetada pelas políticas educacionais e pelo contexto institucional em que atuam” (Silva; Melo, 2019, p. 315).

Uma perspectiva teórica relevante é o modelo de necessidades de Maslow (1943), que sugere que as pessoas buscam satisfação ao longo de uma hierarquia de necessidades, começando por necessidades básicas até atingir níveis superiores de realização pessoal e autoatualização.

Em contexto educacional, essa teoria ajuda a entender que os professores precisam primeiro ter suas necessidades básicas atendidas, como segurança financeira e boas condições de trabalho, para que possam se concentrar em metas mais elevadas, como o desenvolvimento contínuo e a inovação pedagógica.

Hackman e Oldham (1980) desenvolveram a Teoria das Características do Trabalho, que destaca como a autonomia, o feedback e a diversidade de habilidades no ambiente laboral contribuem para a satisfação dos profissionais. Aplicada à educação, essa teoria sugere que os professores tendem a se sentir mais satisfeitos quando têm autonomia para decidir sobre as metodologias de ensino, recebem feedback sobre seu desempenho e têm a oportunidade de desenvolver uma variedade de competências pedagógicas.

De acordo com Alves e Barbosa (2021), “a autonomia e o reconhecimento do trabalho docente são essenciais para a satisfação e para a construção de uma prática pedagógica eficaz” (Alves; Barbosa, 2021, p. 27).

A literatura estrangeira também fornece contribuições importantes para o entendimento da satisfação profissional dos educadores. Segundo Day (2002), o comprometimento e a resiliência dos professores são influenciados pela percepção de apoio e reconhecimento que recebem no ambiente escolar. Day enfatiza que os professores comprometidos e satisfeitos tendem a criar ambientes de aprendizagem mais dinâmicos e acolhedores, o que melhora a experiência educacional dos alunos.

Para ele, a satisfação profissional é uma base fundamental para o desenvolvimento de práticas educacionais eficazes e sustentáveis (Day, 2002).

Essas diferentes abordagens sobre satisfação profissional demonstram que o conceito é multifacetado e varia conforme o contexto e as necessidades dos profissionais. No entanto, há um consenso de que a satisfação no trabalho é essencial para que os educadores possam desempenhar suas funções de forma plena e eficaz.

Destarte, Day (2002) compreende que promover a satisfação profissional dos professores significa melhorar as condições de trabalho e investir em políticas que valorizem o papel docente, garantindo suporte e oportunidades de desenvolvimento profissional.

TEORIAS SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E MOTIVAÇÃO

A compreensão da satisfação no trabalho e da motivação dos educadores exige uma análise fundamentada em teorias clássicas da psicologia organizacional e da motivação humana. As teorias de Herzberg e Maslow, bem como outras abordagens motivacionais, fornecem uma base conceitual valiosa para entender os fatores que influenciam a satisfação profissional no contexto educacional.

Esses modelos teóricos não apenas explicam os aspectos motivacionais subjacentes à satisfação no trabalho, mas também oferecem uma visão sobre como essas dimensões impactam o desempenho e a eficácia dos professores.

A teoria de Herzberg, conhecida como Teoria Motivação-Higiene, distingue dois fatores principais que afetam a satisfação no trabalho: os fatores higiênicos e os motivacionais. Fatores higiênicos, como remuneração, condições físicas de trabalho, políticas institucionais e relacionamento com colegas, são considerados elementos básicos que, embora não aumentem diretamente a satisfação, evitam a insatisfação quando presentes.

Por outro lado, os fatores motivacionais – entre eles, reconhecimento, avanço profissional, autonomia e sentido no trabalho – são responsáveis por promover uma verdadeira satisfação e engajamento no ambiente de trabalho (Herzberg, 1968). Para os educadores, esses fatores são especialmente importantes, pois impactam diretamente o sentido e a realização pessoal que podem derivar de suas atividades docentes.

Estudos recentes, como o de Souza e Silva (2020), reforçam que os fatores motivacionais desempenham um papel crucial para os profissionais da educação, especialmente em contextos de alta pressão e recursos limitados. Segundo Souza e Silva (2020), professores que sentem que seu trabalho é valorizado e que possuem autonomia para desenvolver suas práticas pedagógicas reportam níveis mais altos de satisfação e eficácia em sala de aula.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades, proposta por Maslow, organiza as necessidades humanas em uma estrutura hierárquica que começa com as necessidades básicas e segue em direção às necessidades de autorrealização. De acordo com Maslow (1954), as necessidades fisiológicas e de segurança ocupam os níveis mais baixos e

devem ser atendidas antes que o indivíduo se volte para necessidades mais elevadas, como as necessidades sociais, de estima e, por fim, de autorrealização.

No ambiente educacional, essa teoria sugere que os professores só podem atingir seu potencial máximo e se sentir realizados na profissão quando as necessidades básicas – como remuneração adequada e segurança no emprego – são atendidas.

Ademais disso, a satisfação nas necessidades de estima e autorrealização, que incluem o reconhecimento e a autonomia para inovar nas práticas pedagógicas, são fatores que promovem um alto nível de motivação e satisfação (Maslow, 1954). Conforme apontam Oliveira e Costa (2019), a valorização do professor e a criação de um ambiente que favoreça a autorrealização são fundamentais para que a prática pedagógica seja eficaz e satisfatória

A Teoria da Autodeterminação, de Deci e Ryan (1985), acrescenta à discussão sobre motivação no trabalho o conceito de motivação intrínseca e extrínseca. De acordo com essa teoria, os indivíduos são mais motivados e satisfeitos quando suas necessidades de autonomia, competência e relacionamento social são atendidas (Deci; Ryan, 1985).

No contexto educacional, os professores que possuem um alto grau de autonomia, sentem-se competentes em suas práticas e desenvolvem bons relacionamentos com colegas e gestores experimentam maior satisfação e engajamento profissional. Essa perspectiva é importante para a compreensão do que impulsiona a satisfação dos professores, especialmente em um contexto em que a motivação intrínseca, relacionada ao desejo de ensinar e contribuir para a formação dos alunos, é frequentemente citada como fundamental para o sucesso docente (Silva; Lima, 2021).

Ademais das teorias já mencionadas, outras abordagens, como a Teoria das Expectativas de Vroom e a Teoria da Equidade de Adams, oferecem insights relevantes para a compreensão da satisfação no trabalho. A Teoria das Expectativas sugere que o nível de esforço que um profissional investe no trabalho é diretamente proporcional à expectativa de que suas ações levarão a resultados recompensadores (Vroom, 1964).

Para professores, isso implica que a motivação e a satisfação estão ligadas à percepção de que seus esforços são reconhecidos e recompensados de forma justa.

A Teoria da Equidade, por sua vez, enfatiza a importância da percepção de justiça e equidade no ambiente de trabalho. De acordo com Adams (1965), os indivíduos se comparam com outros em situações semelhantes e experimentam satisfação ou insatisfação conforme percebem tratamento justo ou injusto. No contexto escolar, a percepção de equidade pode influenciar a satisfação dos professores, principalmente quando se consideram questões salariais, condições de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional (Fernandes; Moreira, 2022).

Essas teorias, em conjunto, ajudam a entender como a satisfação profissional dos educadores pode ser promovida, refletindo-se positivamente na qualidade do ensino e na eficácia pedagógica. Com base nelas, gestores e formuladores de políticas podem desenvolver estratégias para melhorar as condições de trabalho e promover um ambiente mais motivador para os docentes.

EFICÁCIA PEDAGÓGICA E QUALIDADE DE ENSINO

A eficácia pedagógica refere-se à capacidade do docente de promover uma aprendizagem significativa e bem-sucedida, possibilitando que os alunos desenvolvam competências cognitivas, emocionais e sociais essenciais para seu crescimento educacional e pessoal.

Segundo Libâneo (2013), a eficácia pedagógica está intrinsecamente ligada à capacidade do educador de adaptar metodologias de ensino às necessidades dos alunos, de modo a otimizar o processo de ensino-aprendizagem. Dessa forma, a eficácia pedagógica transcende a mera transmissão de conteúdo, incorporando uma abordagem reflexiva e adaptável que considera o desenvolvimento integral do aluno.

A qualidade de ensino, por sua vez, diz respeito à combinação de fatores que contribuem para que o processo educativo atinja resultados satisfatórios, tanto para os alunos quanto para a comunidade escolar como um todo. Para Rios (2010), a qualidade do ensino envolve não apenas a aquisição de conhecimentos, mas também o desenvolvimento de habilidades críticas e socioemocionais, bem como o incentivo à formação de cidadãos conscientes e preparados para atuar na sociedade. Portanto, a qualidade de ensino é resultado de um conjunto de práticas pedagógicas eficazes,

sustentadas por uma gestão escolar que valoriza e apoia o trabalho docente, a formação continuada dos professores e o uso de metodologias de ensino inovadoras.

A relação entre eficácia pedagógica e qualidade de ensino é estreita e interdependente, pois a eficácia das práticas pedagógicas reflete diretamente na qualidade da educação ofertada. Uma prática pedagógica eficaz, que se adapta às necessidades e ao contexto dos alunos, é fundamental para alcançar altos níveis de qualidade no ensino. Indicadores como a motivação e o engajamento dos alunos, a compreensão e aplicação dos conteúdos e o desenvolvimento de habilidades socioemocionais são alguns dos parâmetros que permitem avaliar a eficácia pedagógica (Veiga, 2018).

Para que esses objetivos sejam alcançados, diretrizes e parâmetros de qualidade foram estabelecidos tanto em nível institucional quanto nacional. Diretrizes como a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) orientam os professores para práticas pedagógicas que integrem aspectos de formação integral, proporcionando uma educação que valorize tanto o conhecimento acadêmico quanto o desenvolvimento de competências socioemocionais (Brasil, 2018).

A par disso, a avaliação do desempenho docente, realizada através de indicadores como o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), auxilia na análise da qualidade do ensino, permitindo que gestores identifiquem áreas de melhoria e promovam capacitações específicas (Brasil, 2020).

De acordo com Franco e Almeida (2021), a eficácia pedagógica e a qualidade de ensino estão intimamente relacionadas à formação e à satisfação profissional dos professores.

Para Veiga (2018) os professores que se sentem valorizados e satisfeitos com suas condições de trabalho têm maior probabilidade de engajar-se de forma produtiva e eficaz na prática pedagógica, o que impacta positivamente o aprendizado dos alunos. Dessa forma, uma gestão escolar que promove a valorização do educador, investe em formação continuada e oferece suporte emocional e estrutural tende a impulsionar a qualidade do ensino.

A avaliação da eficácia pedagógica e da qualidade de ensino, portanto, depende de uma abordagem multidimensional, que considera tanto as práticas e competências dos docentes quanto o contexto em que ocorre o processo de ensino-aprendizagem. A formação inicial e continuada dos educadores, o suporte institucional e a adaptação pedagógica às demandas do mundo atual são componentes essenciais para a construção de uma prática pedagógica eficaz e de uma educação de qualidade (Libâneo, 2013; Veiga, 2018).

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E EFICÁCIA PEDAGÓGICA: FATORES CRÍTICOS E IMPLICAÇÕES

Conforme já apresentado ao longo dessa pesquisa, a satisfação profissional dos educadores é um tema essencial para a eficácia pedagógica, impactando tanto a prática docente quanto os resultados do aprendizado dos alunos. De acordo com Silva e Melo (2018), os professores satisfeitos apresentam maior engajamento, dedicação e entusiasmo, contribuindo para um ambiente de aprendizado mais produtivo e enriquecedor.

Quando os professores se sentem realizados no trabalho, demonstram disposição positiva para o ensino e maior criatividade no desenvolvimento de metodologias, resultando em experiências de aprendizado mais dinâmicas para os alunos. Segundo Franco (2020), a satisfação profissional é um dos principais motivadores para a prática docente, influenciando diretamente a criatividade e o comprometimento dos professores, que se sentem mais propensos a buscar novas técnicas e abordagens para enriquecer o aprendizado.

A satisfação dos professores impacta também o desenvolvimento dos alunos, pois educadores satisfeitos atuam como modelos de comportamento e motivação. Eles criam um ambiente de aprendizagem seguro e estimulante, no qual os alunos se sentem mais encorajados a participar e a envolver-se nas atividades escolares (Souza; Freitas, 2021).

Ademais de melhorar a qualidade do ensino, a satisfação profissional fortalece o relacionamento professor-aluno, promovendo o desenvolvimento social e emocional dos

estudantes. Entre os principais fatores que influenciam a satisfação dos educadores, destacam-se a remuneração, as condições de trabalho, o relacionamento com colegas e com a gestão escolar, o apoio para desenvolvimento profissional e o reconhecimento.

Em relação à remuneração, estudos mostram que este é um dos aspectos mais importantes para a satisfação dos professores, especialmente em países como o Brasil, onde os salários dos docentes são geralmente baixos (Franco, 2020). Além disso, condições de trabalho inadequadas – como infraestrutura deficiente, salas superlotadas e falta de recursos didáticos – podem aumentar o estresse e afetar negativamente a saúde mental dos educadores (Silva; Melo, 2019).

A interação positiva com colegas e o suporte da gestão escolar também são fundamentais para a satisfação, pois criam um ambiente de trabalho harmonioso e reforçam o sentimento de pertencimento (Carvalho et al., 2021). Já as oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional, como cursos e oficinas, são essenciais para que os professores se sintam atualizados e preparados para enfrentar os desafios do cotidiano escolar, o que potencializa sua satisfação e, consequentemente, a eficácia pedagógica (Souza; Freitas, 2021). O reconhecimento das contribuições dos professores pela gestão e pela sociedade é outro fator que impacta positivamente sua autoestima e satisfação no trabalho (Franco, 2020).

As condições de trabalho e o ambiente escolar, por sua vez, influenciam diretamente a satisfação dos educadores. Escolas com infraestrutura adequada, materiais didáticos disponíveis e um ambiente organizado promovem um desempenho docente mais eficaz e menos estressante. Em contrapartida, ambientes com alto nível de ruído, salas lotadas e falta de estrutura prejudicam a execução de um trabalho de qualidade, impactando negativamente a satisfação dos professores (Silva; Melo, 2019).

O apoio da gestão escolar e a autonomia docente são igualmente essenciais para que o professor se sinta valorizado e parte integrante do processo educativo. Uma gestão participativa, onde os professores são ouvidos e incluídos nas decisões, contribui para a criação de um ambiente motivador, reduzindo a frustração e aumentando a motivação no trabalho (Carvalho et al., 2021).

A autonomia no planejamento e implementação de práticas pedagógicas reforça o senso de competência e autoconfiança dos docentes. Além disso, a formação continuada e as oportunidades de capacitação permitem que os professores desenvolvam novas habilidades, impactando positivamente sua satisfação e eficácia no ensino (Souza; Freitas, 2021).

Entretanto, a insatisfação profissional entre educadores traz uma série de desafios para o contexto educacional, como a diminuição do comprometimento e da motivação. Professores insatisfeitos tendem a adotar uma abordagem mais passiva em relação às demandas pedagógicas, o que reflete negativamente nos resultados dos alunos e na qualidade do ensino (Franco, 2020).

Em casos de insatisfação prolongada, o educador pode desenvolver o burnout, ou esgotamento profissional, caracterizado por sintomas de exaustão emocional e redução da realização pessoal (Silva; Melo, 2019). Esse quadro afeta a saúde mental dos docentes e compromete sua capacidade de ensinar com eficácia, impactando negativamente tanto o processo pedagógico quanto o próprio bem-estar dos professores.

Além disso, a insatisfação profissional é uma das principais causas de rotatividade entre professores, fenômeno que compromete a continuidade pedagógica e o desenvolvimento dos alunos. A alta rotatividade dificulta a construção de vínculos e impede uma abordagem pedagógica consistente, prejudicando o aprendizado dos estudantes ao longo do tempo (Souza; Freitas, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais deste estudo refletem a importância crucial da satisfação profissional dos educadores para a eficácia pedagógica e, por extensão, para a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos alunos. Concluímos que professores que se sentem satisfeitos com seu trabalho demonstram maior engajamento, motivação e criatividade em suas práticas pedagógicas, o que contribui para um ambiente de aprendizagem mais produtivo e acolhedor.

Esses profissionais tendem a estabelecer relacionamentos mais sólidos e inspiradores com seus alunos, atuando como modelos positivos que incentivam o

desenvolvimento acadêmico e pessoal. Observamos também que fatores como remuneração justa, condições de trabalho adequadas, reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento contínuo influenciam diretamente a satisfação dos professores, reforçando seu comprometimento e entusiasmo no exercício da docência.

A satisfação profissional dos educadores se destaca, portanto, como um componente essencial para a garantia de um ensino de qualidade. Investir na valorização do professor, não apenas por meio de salários competitivos, mas também através de políticas de apoio, ambientes escolares adequados e acesso à formação continuada, é um passo necessário para melhorar a educação.

Tais investimentos impactam a permanência dos educadores na profissão e evitam a rotatividade, promovendo a continuidade pedagógica e o fortalecimento do vínculo entre professor e aluno. Portanto, valorizar a satisfação dos professores representa uma estratégia não apenas de melhoria na qualidade do ensino, mas também de desenvolvimento social.

Para futuras pesquisas, sugere-se a análise da satisfação profissional dos professores em contextos educacionais variados, considerando fatores específicos de escolas urbanas e rurais, públicas e privadas. Estudar as variáveis que mais influenciam a satisfação e eficácia pedagógica, como a gestão escolar, a infraestrutura e a autonomia docente, pode proporcionar insights valiosos para a formulação de políticas educacionais que respondam melhor às necessidades dos profissionais de ensino.

Outrossim, destaca-se a importância de investigar as consequências de longo prazo da satisfação e insatisfação docente, ampliando a compreensão dos impactos na formação integral dos estudantes e no desempenho escolar.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. S. Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, v. 2, p. 267-299, 1965.
- ALVES, L. F.; BARBOSA, T. R. A satisfação profissional dos professores e sua relação com a autonomia pedagógica. *Revista de Estudos Educacionais*, v. 34, n. 1, p. 23-31, 2021.
- BRASIL. *Base Nacional Comum Curricular*. Brasília: Ministério da Educação, 2018.

BRASIL. *Índice de Desenvolvimento da Educação Básica*. Brasília: Ministério da Educação, 2020.

CARVALHO, R. F.; SANTOS, A. P.; OLIVEIRA, M. L. Satisfação profissional e desempenho docente: um estudo de caso em escolas públicas. *Revista Brasileira de Educação*, v. 26, n. 4, p. 678-695, 2021.

DAY, C. *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer, 2002.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum, 1985.

FERNANDES, G. H.; MOREIRA, M. A. Satisfação no trabalho docente: um estudo sobre justiça e equidade. *Revista de Educação e Pesquisa*, v. 12, n. 3, p. 232-245, 2022.

FRANCO, P. C. O papel da satisfação no trabalho na motivação dos professores. *Cadernos de Pesquisa em Educação*, v. 12, n. 2, p. 250-267, 2020.

FRANCO, M. R.; ALMEIDA, R. P. Satisfação profissional e práticas pedagógicas: um estudo sobre a relação entre o bem-estar docente e a qualidade do ensino. *Revista Brasileira de Educação*, v. 26, n. 4, p. 356-371, 2021.

FREITAS, M. B.; SOUZA, J. L. A relação entre a satisfação profissional e o sucesso escolar: reflexões para uma prática pedagógica eficaz. *Educação em Foco*, v. 30, n. 1, p. 45-61, 2022.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley, 1980.

LIBÂNEO, J. C. *Didática*. São Paulo: Cortez, 2013.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297-1349.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*, v. 50, p. 370-396, 1943.

MASLOW, A. H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954.

OLIVEIRA, S. M.; COSTA, J. F. A valorização docente e a autorrealização no ensino básico. *Cadernos de Educação*, v. 14, n. 2, p. 39-58, 2019.

RIOS, T. A. *A ética na prática docente*. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, R. T.; LIMA, C. F. A influência da motivação intrínseca no desempenho docente. *Psicologia e Educação*, v. 10, n. 1, p. 23-40, 2021.

SILVA, L. F.; MELO, T. A. O impacto da satisfação no desempenho dos educadores: uma análise sobre o contexto brasileiro. *Revista de Psicologia Educacional*, v. 15, n. 3, p. 312-328, 2019.

SOUZA, J. L.; FREITAS, M. B. A relação entre a satisfação profissional e o sucesso escolar: reflexões para uma prática pedagógica eficaz. *Educação em Foco*, v. 30, n. 1, p. 45-61, 2021.

SOUZA, E. P.; SILVA, A. C. Fatores motivacionais e satisfação no trabalho entre professores de ensino fundamental. *Psicologia & Sociedade*, v. 32, n. 2, p. 10-20, 2020.

VEIGA, I. P. A. *Organização do trabalho pedagógico: práticas de ensino*. Campinas: Papirus, 2018.

VROOM, V. H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964.

Submissão: setembro de 2025. Aceite: outubro de 2025. Publicação: janeiro de 2026.