

Docentes do Atendimento Educacional Especializado (AEE): percursos, vozes e vivências em Ladário, MS

Teachers of Specialized Educational Services (AEE): paths, voices and experiences in Ladário, MS

Docentes de Servicios Educativos Especializados (AEE): trayectorias, voces y experiencias en Ladário, MS

Luciane de Jesus Velasquez¹
Flavines Rebolo²

DOI: 10.20435/serie-estudos.v30i70.2120

Resumo: O artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que teve por objetivo analisar o trabalho e os fatores que proporcionam bem-estar/mal-estar nos professores que atuam no Atendimento Educacional Especializado (AEE). O estudo tem como apporte teórico a Psicologia Positiva, baseando-se nos autores Rebolo, Jesus, Esteve, entre outros. No campo da Educação Especial, utilizam-se as contribuições de autores como Kassar, Rebelo, Mazzotta, entre outros. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, com dados produzidos por meio de entrevistas semiestruturadas e da aplicação da Escala de Bem-estar Docente (Ebed). As participantes da pesquisa foram seis professoras que atuam no AEE da rede municipal de ensino de Ladário, MS. As análises entrelaçam as vozes das professoras e os resultados da Ebed, evidenciando que, em sua maioria, essas professoras estão satisfeitas com seu trabalho, principalmente por sentirem o reconhecimento e a valorização de seu trabalho por parte dos pais e alunos especiais. Mas também foram apontados alguns aspectos de insatisfação que estão relacionados, principalmente, ao salário e à infraestrutura do local onde trabalham. É fundamental que esses aspectos sejam minimizados para garantir um ambiente de trabalho mais satisfatório e que permita aos professores a oferta de um atendimento adequado aos alunos com necessidades especiais.

Palavras-chave: professores; Atendimento Educacional Especializado (AEE); bem-estar docente; mal-estar docente.

Abstract: This article presents the results of a study that aimed to analyze the work and the factors that contribute to well-being and malaise among teachers working in Specialized Educational

¹ Secretaria Municipal de Educação de Ladário, Ladário, Mato Grosso do Sul, Brasil.

² Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.

Services (SES). The study draws on Positive Psychology as its theoretical framework, drawing on the work of Rebolo, Jesus, Seligman, among others. In the field of Special Education, contributions from authors such as Kassar, Rebelo, and Mazzotta, among others, are used. The research adopted a qualitative approach, with data produced through semi-structured interviews and the application of the Teacher Well-being Scale (EBED). The study participants were six teachers working in SES in the municipal school system of Ladário, Mato Grosso do Sul. The analyses interweave the teachers' voices and the EBED results, demonstrating that, for the most part, these teachers are satisfied with their work, primarily because they feel recognized and valued by parents and students with special needs. However, some aspects of dissatisfaction were also highlighted, mainly related to salary and workplace infrastructure. It is essential that these aspects be minimized to ensure a more satisfying work environment that allows teachers to provide appropriate services to students with special needs.

Keywords: teachers; Specialized Educational Services (SES); teacher well-being; teaching malaise.

Resumen: Este artículo presenta los resultados de un estudio cuyo objetivo fue analizar el trabajo y los factores que contribuyen al bienestar y el malestar del profesorado que trabaja en Servicios Educativos Especializados (SES). El estudio se basa en la Psicología Positiva como marco teórico, con el apoyo de la obra de Rebolo, Jesus, Seligman, entre otros. En el ámbito de la Educación Especial, se utilizan contribuciones de autores como Kassar, Rebelo y Mazzotta, entre otros. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con datos obtenidos mediante entrevistas semiestructuradas y la aplicación de la Escala de Bienestar Docente (EBED). Los participantes del estudio fueron seis docentes que trabajan en SES del sistema escolar municipal de Ladário, Mato Grosso do Sul. Los análisis entrelazan las voces de los docentes con los resultados de la EBED, demostrando que, en su mayoría, estos docentes están satisfechos con su trabajo, principalmente porque se sienten reconocidos y valorados por los padres y estudiantes con necesidades especiales. Sin embargo, también se destacaron algunos aspectos de insatisfacción, principalmente relacionados con el salario y la infraestructura del lugar de trabajo. Es fundamental minimizar estos aspectos para garantizar un entorno laboral más satisfactorio que permita al profesorado brindar servicios adecuados al alumnado con necesidades educativas especiales.

Palabras clave: profesorado; Servicios Educativos Especializados (SES); bienestar docente; malestar docente.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão dos alunos com deficiência na escola é um direito garantido pela legislação por meio da Resolução n. 04/2009 do Conselho Nacional de Educação (Brasil, 2009), que define as diretrizes do Atendimento Educacional Especializado (AEE) e, em seu art. 1º, regulamenta que “[...] os sistemas de ensino devem matricular os estudantes com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação nas classes comuns do ensino regular e no atendimento educacional especializado” (Brasil, 2009, p. 17). A legislação mencionada reflete o compromisso do sistema educacional em promover a inclusão e

garantir o acesso à educação para todos os alunos, independentemente de suas necessidades específicas.

No contexto escolar, especificamente no AEE, o professor enfrenta muitos desafios. Segundo Mazzotta (1982, p. 48), “[...] o professor do AEE tem uma dupla função: prestar atendimento direto ao aluno e indireto através de orientação e assistência aos professores de classe comum”. Percebemos, assim, a importância desse professor no contexto da inclusão e, também, a diversidade de funções que lhes são imputadas: além das atividades didático – pedagógicas especiais com os alunos, deve interagir com o corpo docente, buscando fortalecer e aprimorar o processo de ensino e aprendizagem.

Partindo deste contexto, com essa diversidade de funções que recai sobre o docente do AEE, nos indagamos: esse professor está preparado para desempenhar essas funções? Ele teve formação (inicial e/ou continuada) que o preparou para realizar essas tarefas? Quais os desafios que enfrenta? Ele se encontra satisfeito ou insatisfeito com seu trabalho?

Visando responder a essas questões e ampliar as discussões sobre o trabalho, o bem-estar e o mal-estar dos professores que atuam no AEE, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa, com a utilização dos seguintes instrumentos para a produção de dados: 1) aplicação da Escala de Bem-Estar Docente (Ebed) e 2) entrevistas semiestruturadas.

A Ebed é uma ferramenta analítica que avalia os níveis de satisfação ou insatisfação dos professores em diversos aspectos de sua atuação profissional. Desenvolvida por Rebolo e Constantino (2020), essa escala abrange 37 variáveis que estão relacionadas aos quatro principais aspectos do trabalho docente. A Ebed possibilita a identificação dos pontos de satisfação e insatisfação dos professores, fornecendo dados para a compreensão das condições de trabalho e bem-estar no ambiente escolar. Os quatro aspectos fundamentais avaliados pela Ebed no contexto do trabalho docente são: Atividade Laboral, Relacional, Socioeconômico e Infraestrutural. Cada um desses aspectos desempenha um papel crucial na experiência e na eficácia do trabalho dos professores.

A entrevista semiestruturada é um procedimento de produção de dados que, segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 198), “[...] tem como objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema”. Essa abordagem foi adotada devido a sua adequação e flexibilidade,

permitindo às entrevistadas expressarem suas vivências de forma mais completa e detalhada. Com a entrevista semiestruturada, as entrevistadas puderam revelar não apenas os eventos e fatos objetivos, mas também as percepções, sentimentos e reflexões sobre seu trabalho e o ambiente escolar em que atuam.

A pesquisa foi realizada no município de Ladário, MS. A Rede Municipal de Ensino de Ladário é composta por nove escolas que oferecem o Ensino Fundamental I e II e seis centros de Educação Infantil. O AEE é oferecido em seis escolas, abrangendo todos os níveis de ensino oferecidos pela Rede. Essa oferta é fundamental para promover a inclusão e atender às necessidades da educação especial. Participaram da pesquisa as seis professoras que atuam no AEE de Ladário.

O artigo apresenta, inicialmente, o perfil sociodemográfico das professoras participantes da pesquisa e, a seguir, as análises das percepções dessas professoras, abordando suas experiências, desafios e níveis de satisfação e insatisfação no exercício da função. São discutidos aspectos fundamentais para a melhoria do AEE, organizados em quatro dimensões: atividade laboral (condições de trabalho, formação e número de alunos por professor), relacional (colaboração entre equipe escolar, famílias e comunidade), socioeconômica (salário, carreira e tipo de contrato de trabalho) e infraestrutural (adequação dos espaços físicos e recursos pedagógicos acessíveis).

2 AS SEIS PROFESSORAS PARTICIPANTES DA PESQUISA: QUEM SÃO?

Para garantir o anonimato, as seis professoras participantes da pesquisa são apresentadas com os nomes fictícios de pedras preciosas: Ametista, Diamante, Esmeralda, Jade, Rubi e Safira. Todas as participantes da pesquisa são do sexo feminino. Quanto à faixa etária, uma docente tem menos de 31 anos e uma está na faixa de 31 a 40 anos, enquanto as outras quatro têm entre 41 e 50 anos. Em relação ao estado civil, quatro são casadas e duas são solteiras. Em relação à maternidade, apenas uma professora não possui filhos.

Todas as docentes participantes da pesquisa possuem formação de nível superior, destacando-se a diversidade de graduações entre elas. A maioria possui mais de uma graduação, com ênfase em Pedagogia (5), seguida por História (1), Educação Física (1) e Educação Especial (2). Além disso, todas possuem mais de uma especialização, com destaque para aquelas relacionadas à Educação Especial

e Inclusiva (7). Outras áreas de especialização incluem Transtorno do Espectro Autista (2), Neuropsicopedagogia (2), Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD) e Altas Habilidades (1), bem como Psicopedagogia Institucional (1).

Em relação à situação funcional, as seis docentes são contratadas³. Quanto à experiência no magistério, duas têm até três (3) anos de atuação, outras duas têm até dez (10) anos e duas acumulam até dezenove (19) anos de experiência. No que diz respeito à jornada de trabalho, cinco (5) participantes informaram trabalhar 40 horas semanais, enquanto uma (1) afirmou trabalhar mais de 40 horas por semana.

3 DESAFIOS E NÍVEIS DE SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NO AEE

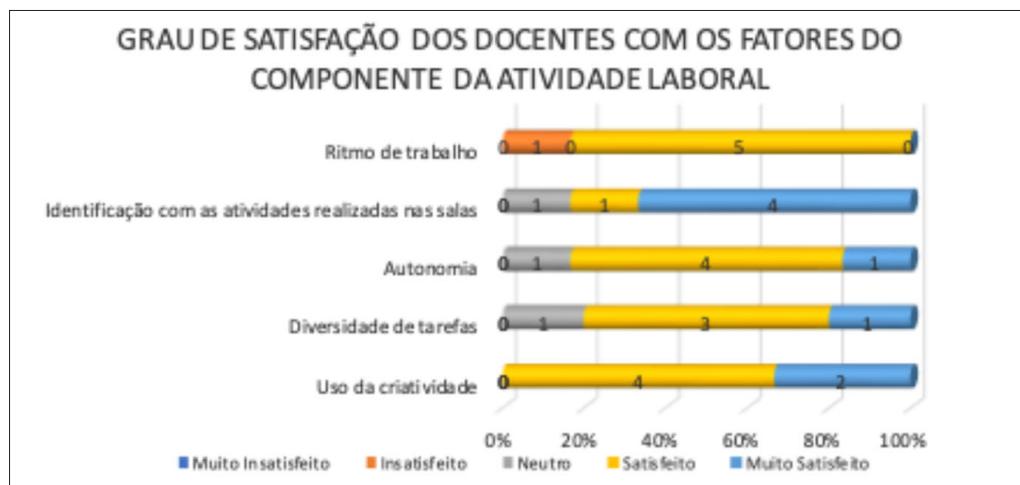
Neste tópico, entrelaçando os resultados da Ebed e as falas das professoras obtidas nas entrevistas, apresenta-se as experiências, os desafios e os níveis de satisfação e insatisfação no exercício da função dessas em relação aos quatro componentes do trabalho: atividade laboral, relacional, socioeconômico e infraestrutural.

O componente da atividade laboral é o cerne da vida profissional. Ele diz respeito às tarefas e às responsabilidades do trabalho, abrangendo elementos como o nível de identificação com as atividades realizadas, o ritmo de trabalho, a diversidade de tarefas, o grau de autonomia concedido aos professores e a utilização da criatividade no exercício de suas funções. No contexto específico da docência, o componente da atividade laboral engloba uma variedade de atividades, desde a preparação de aulas e a realização de avaliações até o acompanhamento de estudantes fora do horário do ensino regular.

Em relação aos cinco fatores que compõem o componente da atividade laboral, conforme representado no Gráfico 1, fica evidenciada a satisfação geral das professoras com esses fatores.

³ Professoras contratadas são aquelas que tem um vínculo de trabalho temporário com a Secretaria de Educação. O contrato tem um prazo definido para começar e terminar (geralmente para um semestre letivo) e, por isso, não oferece a mesma estabilidade e os mesmos direitos que o vínculo permanente dos professores efetivos.

Gráfico 1 – Grau de satisfação com os fatores do componente da atividade laboral



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados obtidos com a aplicação da Ebed.

Percebe-se, no entanto, que cinco professoras se mostraram satisfeitas e uma professora insatisfeita no fator ritmo de trabalho. Mesmo que somente uma delas se encontre insatisfeita, é importante ressaltar que as atividades dentro e fora da sala de aula exigem esforço físico e mental, incluindo busca de informações, transporte de materiais e tempo prolongado de orientação, estudo e ensino. Neste sentido, Fontana e Pinheiro (2010) evidenciam que os professores frequentemente fazem esforços adicionais para se atualizar e usar novas tecnologias, indo além do seu contrato de trabalho.

No fator identificação com as atividades realizadas, quatro professoras demonstraram estar muito satisfeitas, uma expressou satisfação e uma permaneceu neutra, evidenciando, assim, a satisfação entre as docentes. Essa evidência de identificação positiva com as atividades laborais é importante para o bem-estar emocional e o desempenho profissional dos professores. Quando os educadores se sentem envolvidos e conectados com suas responsabilidades, isso não apenas aumenta sua satisfação no trabalho, mas melhora a qualidade do ensino e promove um ambiente de aprendizado mais estimulante para os alunos.

Apesar de algumas professoras se posicionarem como neutras ou satisfeitas em relação à diversidade de tarefas, suas falas sugerem um certo grau de insatisfação com esse componente, principalmente relacionado à necessidade

de atender as necessidades individuais dos alunos, fazer avaliações e lidar com questões burocráticas, o que acaba por consumir muito tempo e energia. Essa insatisfação pode ser percebida na fala da Ametista e da Jade:

Olha, na questão da resolução⁴, tem muitas atribuições para o professor do AEE, e aumentou demais a demanda da responsabilidade. Tem muita coisa que o professor precisa fazer: atender o aluno e fazer a prática do atendimento, e ainda tem que observar na instituição os alunos que possivelmente tem algum transtorno ou alguma coisa, aí a gente ainda precisa fazer avaliação, chama família... tem muita demanda para a gente poder dar conta e ainda atender o aluno na prática. E tem a documentação também, com bastante documento para preencher, e acaba que a gente se prende muito nas questões das formalidades (Ametista).

As atribuições, em relação a documentos, questões burocráticas... é uma coisa complicada. Não há um consenso. Logo que eu iniciei, ano passado, veio uma técnica e me orientou de um jeito, esse ano outra disse que estava errado e orientou de outra maneira. Eles não têm consciência. Tudo eu registro, mas não tem uma parceria com o pessoal da secretaria (Jade).

A autonomia e o uso da criatividade no ensino, que são apontadas como fatores de satisfação por esse grupo de professoras, reflete a percepção positiva das docentes em relação as suas práticas profissionais e ao ambiente de trabalho como um todo. Esses dois fatores permitem a exploração de novas metodologias e abordagens pedagógicas, adaptando-as às necessidades específicas de seus alunos e tornando o aprendizado mais dinâmico e eficaz. A liberdade para inovar e experimentar novas técnicas educativas não só enriquece o ambiente de sala de aula, mas também mantém os professores motivados e engajados em seu trabalho (Picado, 2009).

A satisfação com as atividades de trabalho é um indicador da qualidade da prática docente, refletindo a capacidade das instituições de ensino em oferecer aos educadores oportunidades de engajamento em atividades estimulantes e recompensadoras. Elementos como criatividade, autonomia, diversidade de tarefas e a identificação com as atividades realizadas desempenham papéis fundamentais nesse processo.

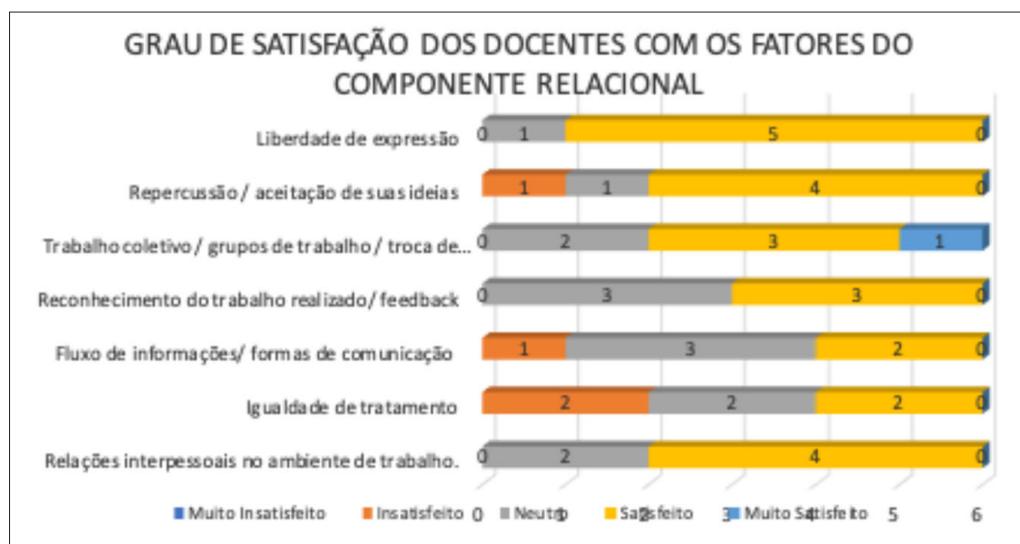
Essa evidência de identificação positiva com as atividades realizadas é importante para o bem-estar emocional e o desempenho profissional dos professores.

⁴ A professora estava se referindo à Deliberação CME/Ladário nº 91, de 09 de novembro de 2022.

Quando os educadores se sentem envolvidos e conectados com suas responsabilidades, isso não apenas aumenta sua satisfação no trabalho, mas melhora a qualidade do ensino e promove um ambiente de aprendizado mais estimulante para os alunos.

O componente relacional se refere à dimensão das relações interpessoais e sociais no ambiente de trabalho. Esse componente abrange a forma como as pessoas interagem, comunicam-se, colaboram e se relacionam umas com as outras. Inclui fatores como relações interpessoais no ambiente de trabalho, igualdade de tratamento, fluxo de informações/formas de comunicação, reconhecimento do trabalho realizado/*feedback*, trabalho coletivo/grupos de trabalho/troca de experiências, repercussão/aceitação de suas ideias e liberdade de expressão.

Gráfico 2 – Grau de satisfação das docentes com os fatores do componente relacional



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados obtidos com a aplicação da Ebed.

As informações apresentadas no Gráfico 2 indicam que as professoras, em sua maioria, estão satisfeitas com o componente relacional do trabalho. As interações interpessoais na escola se constituem em importante elemento para a construção de um ambiente que possibilite o bem-estar. Essa interação também é essencial no processo de ensino e aprendizagem, pois os professores precisam

desenvolver habilidades para se relacionar efetivamente com os diferentes atores da escola. Portanto, o componente relacional é fundamental e inseparável da prática docente, conforme destacado por Tardif e Lessard (2012). O trabalho dos professores está fortemente centrado nas relações interpessoais, já que lidam diretamente com pessoas, sejam alunos, colegas, pais, gestores ou outros profissionais da educação. Essa comunicação é de suma importância, como destacam as professoras Esmeralda e Rubi:

Aqui é uma escola muito comunicativa, cooperativa... um coopera com o outro. E isso é muito bom! (Esmeralda).

Atualmente, estou muito satisfeita com a minha situação. No último ano, me sentia um tanto retraída, isolada no canto, pois não conhecia ninguém e não havia interação. Agora, tudo mudou. Conheço todos, converso com cada um deles e estou sempre pronta para ajudar quando necessário. Eles até me chamam quando precisam de assistência. É gratificante ver como tudo está dinâmico, com uma cooperação mútua e uma interação constante, todos unidos em prol do ensino e da aprendizagem dos alunos (Rubi).

Jesus (1998) destaca a importância da colaboração e da cooperação em equipe, que são essenciais para evitar o mal-estar entre os professores e promover seu crescimento profissional. O autor afirma que “[...] a partilha de experiências profissionais, a redução do isolamento, o fornecimento de apoio ou de suporte social, a convergência nas estratégias utilizadas para a resolução de problemas” (Jesus, 1998, p. 79) são fatores que contribuem, também, para o bem-estar docente, como podemos perceber na fala da professora Rubi. Nesta mesma direção, Codo (1999) destaca que as relações saudáveis no ambiente de trabalho refletem nos processos educacionais e contribuem para a realização dos indivíduos, refletindo em melhorias na saúde física e mental.

Percebe-se, porém, que nem todas as professoras estão satisfeitas com a aceitação de suas ideias, com o fluxo de informações e com a igualdade de tratamento. Isso está relacionado à necessidade de uma abordagem relacional mais compreensiva, como apontado por Safira e Jade, em que funcionários muitas vezes não compreendem as necessidades dos alunos especiais, interpretando seus comportamentos de forma negativa. Lidar com isso requer paciência, esforço contínuo para educar e conscientizar, além de um acompanhamento próximo das atividades dos professores, oferecendo suporte e participação ativa, quando necessário.

A minha briga e militância é mais com os funcionários, pois os mesmos não tem muita paciência, né. Não tem entendimento do que é aluno especial, acha que é birra, acha que é mal educado e tem que estar percorrendo esse caminho, olha, calma, não é assim que fala, tem que ter paciência, é um enfrentamento diário... (Safira).

Se eu tiver correndo atrás, acontece essa interação. Eu vou lá me prontifico se está precisando de ajuda pra participação do aluno, se a professora está com dúvida para fazer uma atividade diferenciada pra participar, mas no geral, se você não estiver em cima não há essa participação, essa interação (Jade).

As relações positivas no ambiente de trabalho podem ser consideradas como uma via de mão dupla: é preciso que todos estejam dispostos e preparados para estabelecer relações harmoniosas.

Outro fator importante para a satisfação dos professores é o reconhecimento por parte dos alunos e de seus pais, pois isso cria um ambiente mais colaborativo e gratificante para o trabalho docente. Como destacado por Rubi, Ametista e Esmeralda, quando os alunos e seus responsáveis reconhecem e valorizam os esforços e dedicação dos professores, isso fortalece os laços entre a escola, a comunidade e as famílias, promovendo uma parceria positiva em prol do desenvolvimento acadêmico e pessoal dos alunos.

É eu vim pra cá e chegar e ver que eles estão aqui me aguardando, esperando, esperando, porque às vezes eu me atraso, eu moro em Corumbá, até eu vim para cá demora um pouquinho, depende do trânsito, aí eu chego eles estão aqui me esperando (Rubi).

O que me deixa feliz, na realidade, eu gosto muito. Eu falo que hoje eu me descobri na educação especial. E eu hoje eu sou apaixonada por eles, eu falo que eles agregaram também muito na minha vida pessoal como pessoa, no sentido de você ter mais empatia, ser mais solidário, é um ensinando o outro. E, muitas vezes, o reconhecimento que você espera por parte da profissão vem deles, vem da família, quando te agradece e te dá um abraço sincero [...]. Eu gosto de conversar, e aqui eu converso muito com eles. Eu falo, que são bonitos, pergunto o que está acontecendo, procuro saber da vida, a gente sabe da vida e assim a gente vai fluindo e, ela até brincou, vou mandar fulano também, pra ver o que a senhora pode fazer (Ametista).

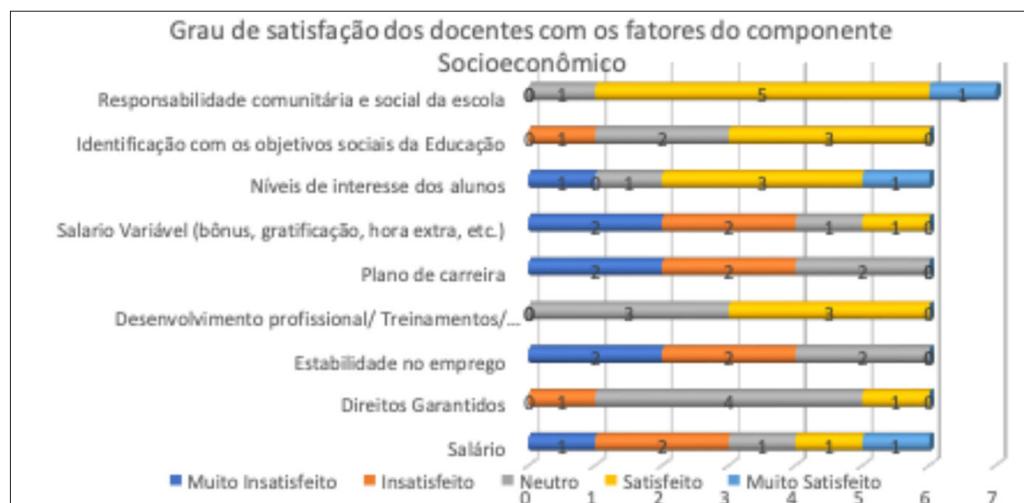
Então, é trabalhar com as crianças eu gosto, que eu quero, com os profissionais que eu tenho amizade, com os pais dessas crianças que me respeitam, que quando eu preciso conversar, eles sempre estão prontos a participar (Esmeralda).

O reconhecimento dos alunos e dos pais não apenas valida o trabalho dos professores, mas inspira confiança e motivação, incentivando-os a se dedicarem ainda mais ao ensino e ao aprendizado. Além disso, uma relação de respeito e reconhecimento mútuo entre professores, alunos e pais cria um ambiente de aprendizagem mais harmonioso e estimulante, onde todos se sentem valorizados e engajados no processo educativo.

O reconhecimento dos alunos e dos pais desempenha um papel fundamental na construção de uma comunidade escolar coesa e colaborativa, onde o trabalho dos professores é verdadeiramente valorizado e apreciado. Esse fator torna as professoras satisfeitas com o trabalho realizado.

O componente socioeconômico se refere à interação entre fatores sociais e econômicos que impactam a qualidade de vida e o bem-estar em uma sociedade específica. Este componente abrange uma gama de fatores, como, por exemplo, a jornada de trabalho, a remuneração, a estabilidade no emprego, as oportunidades de desenvolvimento profissional e a identificação com os objetivos sociais da educação (Rebolo; Constantino, 2020). O gráfico 3 mostra o grau de satisfação das professoras com os fatores desse componente do trabalho.

Gráfico 3 – Grau de satisfação das docentes com os fatores do componente socioeconômico



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados obtidos com a aplicação da Ebed.

No que tange ao fator salário, a análise revela uma gama diversificada de sentimentos entre as professoras participantes. Enquanto uma professora expressou extrema insatisfação, duas estão insatisfeitas, uma permanece neutra, uma está satisfeita e outra demonstra estar muito satisfeita.

O salário e o acúmulo de tarefas podem aumentar o estresse e a frustração dos professores, comprometendo seu bem-estar e motivação. Exigências adicionais, quando não acompanhadas de suporte adequado, formação ou compensação, criam um ambiente de trabalho adverso, afetando a saúde mental dos docentes e a qualidade do ensino. É, portanto, fundamental reconhecer como esses fatores, mesmo que aparentemente pequenos, podem agravar o mal-estar e diminuir a eficácia e a satisfação profissional. Conforme observa Esteve (1992, p. 41), “[...] este factor, que em si mesmo não teria grande importância, contribui como um elemento a mais para o mal-estar docente, sobretudo quando o professor o associa ao aumento das exigências e responsabilidades que lhe são impostas em seu trabalho”.

Nós começamos a receber com aumento só agora. Até setembro de 2023, nós ganhávamos como nível de magistério, nível 1, agora que vamos começar a receber como nível superior. Aí a gente fica triste, porque, como somos contratadas, tem aquela questão que a gente recebe os dias trabalhados, não recebemos junho, não recebemos as férias de dezembro... então, tem essas quebras. A remuneração é só Deus na causa, é difícil, é difícil (Safira). Deve melhorar, né? Porque no nosso caso, professora do AEE, além da nossa graduação, temos que ter a especialização para estar trabalhando na área. Então, no nosso caso aqui, da rede de Ladário, eles não pagam nossa especialização, então nossa remuneração não é boa, precisa melhorar muito (Esmeralda).

As professoras que expressaram insatisfação com a atual remuneração destacaram várias questões. Lamentam as quebras nos pagamentos de junho e férias de dezembro, devido ao contrato de trabalho, além da falta de ajuste salarial para professores contratados, resultando em diferenças significativas mesmo com especialização. Ressaltam, também, a ausência de compensação financeira pela exigência de especialização na área de AEE, evidenciando a necessidade de melhorias salariais. Os relatos refletem preocupações com equidade, reconhecimento de qualificações e valorização dos profissionais da educação.

Neste contexto, o salário assume significados variados, tanto *concretos* quanto *abstratos*, como delineado por Dejours (1992, p. 51). Enquanto os aspectos

concretos envolvem questões relacionadas ao “[...] sustento da família, às férias remuneradas, às melhorias relativas à moradia, transporte, saúde, férias remuneradas e melhorias tangíveis na qualidade de vida, como moradia, transporte e saúde”, os aspectos *abstratos* dizem respeito “aos sonhos, fantasias e projetos de realizações possíveis” que o salário pode possibilitar. Quando o salário não é suficiente, ele pode carregar consigo todas as implicações negativas das limitações materiais e psicológicas que impõe, afetando tanto as necessidades básicas quanto as aspirações mais profundas do indivíduo.

Não, não pagam... e o contrato é semestral e vai renovando semestralmente. Chega na época do Natal, a gente não gasta, porque a gente já fica esses dias sem receber, só recebe os dias trabalhados. Então, a gente já entra nessa parte complicada, que é a questão financeira. A gente já não recebe o que deveria receber, a gente tem as gratificações natalinas parceladas durante o ano inteiro e, no final do ano, só recebemos os 20 dias letivos que trabalhamos. Atualmente, trabalhamos dois anos, e aí a gente tem que ficar 180 dias sem vínculo com a prefeitura, para poder depois ser renovado. A gente já fica assim, já pensando como vai ser futuramente, já fica com essa preocupação, porque a gente não sabe como vai ser, com esse caráter temporário de dois anos e com esse período de intervalo. Então, pra gente, é muito ruim, não só a parte financeira, mas assim, para começar, é como se a gente começasse tudo do zero de novo (Ametista).

Ametista menciona, além do salário baixo, a incerteza financeira e de progressão na carreira, devido ao contrato semestral. No que diz respeito ao componente plano de carreira, a análise revela uma distribuição variada de sentimentos entre as professoras participantes. Duas professoras expressaram extrema insatisfação, enquanto outras duas estão insatisfeitas e duas permaneceram neutras em relação a esse aspecto.

Não, aqui não pagam. Então, assim, é meio que em vão... é em vão em questão de remuneração. Eu fiz três especializações, poderia ganhar um pouquinho mais, mas não acontece (Safira).

O salário deve melhorar, porque no nosso caso de professora do AEE, além da nossa graduação, temos que ter a especialização para estar trabalhando na área. Então, no nosso caso aqui, da rede de Ladário, eles não pagam nossa especialização, então nossa remuneração não é boa, precisa melhorar muito (Esmeralda).

O desenvolvimento profissional e as oportunidades de progressão na carreira para os professores são fatores que impactam no envolvimento com o trabalho e, muitas vezes, até na decisão de abandonar a docência. Portanto, é crucial que as instituições educacionais revisem e fortaleçam seus planos de carreira, proporcionando oportunidades claras de crescimento, desenvolvimento e valorização dos professores.

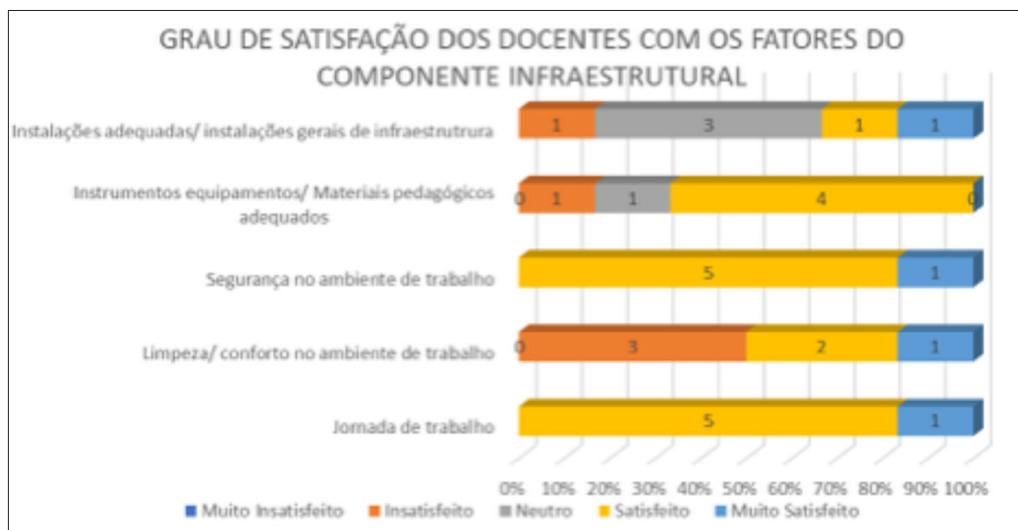
A desvalorização do docente é sentida pelas professoras entrevistadas. De acordo com uma pesquisa da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2012), os resultados indicam que 79,4% dos professores já consideraram deixar a profissão e 74,8% apontaram a falta de valorização e incentivo na carreira como principais motivos. Esses dados revelam a difícil realidade enfrentada pelos docentes, marcada por baixos salários e condições de trabalho precárias.

O salário, embora seja relevante, não é suficiente para motivar os professores, devido à falta de influência sobre a motivação intrínseca. Jesus (2002), destaca a importância de considerar o projeto profissional dos professores e propõe orientação motivacional. Todos os fatores, incluindo os extrínsecos, como o salário, são essenciais para o empenho dos professores e para evitar a insatisfação profissional.

No que se diz respeito ao componente socioeconômico, de acordo com Rebolo (2014), elementos que promovem o bem-estar incluem aqueles que satisfazem as necessidades básicas, facilitam o desenvolvimento pessoal e profissional e proporcionam oportunidades para contribuir com o bem-estar da comunidade. Alguns educadores afirmaram que, embora o salário não seja ideal, é adequado para atender às necessidades básicas.

O componente *infraestrutural* abrange os elementos que envolvem o ambiente físico e as condições materiais e/ou ambientais em que o professor realiza o seu trabalho. Investir na infraestrutura das escolas é investir no futuro e no desenvolvimento das próximas gerações. Para Rebolo (2014), o componente infraestrutural abarca os seguintes fatores: “[...] a adequação das instalações e condições gerais de infraestrutura, a limpeza e o conforto do ambiente de trabalho, a segurança e os instrumentos, equipamentos e materiais disponíveis para a realização do trabalho” (Rebolo, 2014, p. 325).

Gráfico 4 – Grau de satisfação com os fatores do componente infraestrutural



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados obtidos com a aplicação da Ebed.

De acordo com as professoras Rubi, Diamante e Jade, a sala de aula em que o AEE é realizado não oferece uma estrutura adequada para o atendimento e sua localização é de difícil acesso para os alunos especiais. A falta de acessibilidade pode prejudicar a participação dos alunos com deficiência, tornando o ambiente de ensino e aprendizagem ainda mais desafiador. As professoras destacam que a infraestrutura da sala e sua localização são fontes de insatisfação, fazendo-as se sentir impotentes diante dessa situação, incapazes de fazer melhorias.

Não é apropriada, até porque o espaço é muito pequeno. Nós temos uma calçada muito estreita na entrada da sala [...], a sala fica bem escondida, longe do banheiro. Assim, aqui ficou totalmente isolado, essa sala é bem no final da escola, e a escola é grande. Até chegar lá e, às vezes, o aluno mesmo não consegue segurar, fica complicado. Tem que pedir bem antes, pra ele poder, mas aí a criança, você vê que fala na hora, né? Eles falam na hora, né? E até chegar lá em cima, e a mesma coisa, a água também, o bebedouro fica muito longe (Rubi).

A sala é muito pequena. Se quero fazer atividades que ocupem a sala, eu tenho que sair pra fora. Teve uma vez que vieram quatro alunos, e eu tive que fazer o atendimento lá fora (Jade).

Então, a sala, eu acho que não. A janela não abre, não tem uma pintura boa, a lâmpada, a iluminação é muito ruim para o aluno que tem deficiência

visual. A sala tem que ser bem mais aconchegante, bem mais iluminada (Diamante).

Jesus (1998) salienta a importância das condições de trabalho para o bem-estar dos professores, argumentando que essas condições não apenas afetam diretamente o seu bem-estar, mas também criam o ambiente propício para que eles expressem sua motivação e competência profissional de maneira eficaz.

No entanto, a influência negativa das condições precárias de trabalho e a insuficiência de infraestrutura e equipamentos básicos sobre a saúde física e psicológica dos professores podem resultar em mal-estar docente, levando ao sofrimento psíquico, ao abandono da profissão, à falta de comprometimento e ao absenteísmo. Rebolo (2012) ressalta que, embora essa influência pareça relativamente pequena, outros fatores exercem um impacto ainda maior na promoção do bem-estar.

Para Ametista, a estrutura inadequada da sala de aula, incapaz de acomodar os alunos para atividades diferenciadas, juntamente à escassez de recursos, especialmente devido ao calor intenso no município, dificulta ainda mais o trabalho.

Olha, aqui na sala é pequena, eu acho que é pequena a estrutura, é quente, muito quente. De manhã ainda é suportável, o sol não bate e não está muito forte, mas à tarde não tem condições de ficar aqui. Aí eu tento levar os recursos pra lá, na sala dos professores, no ar. Então, a sala é inapropriada, a gente precisa de um ar-condicionado urgente, para ficar aqui assim não tem condições. E aqui é pequena quanto ao espaço, a sala, eu não posso atender os grupos grandes, eu atendo até dois alunos, mas três ou mais do que isso não tem condições. Quando é atividade de dinâmica, eu coloco até três alunos, mas, mais que isso, não dá, e tem os casos dos alunos mais comprometidos, aí tem que ser só ele, é individual (Ametista).

Uma das funções das docentes é confeccionar materiais didático pedagógicos para o atendimento adequado dos alunos, porém, nem sempre esses recursos são disponibilizados pela escola:

Então, eu que confecciono a maior parte, eu trabalho muito com reciclado, como papelão, tampinhas de garrafa PET, o EVA eu uso muito. Quando eu preciso de algo, a coordenação, a direção me repassa, e quando é algo que seja muito caro, que eu não consiga comprar, mas a maior parte eu trago, eu compro, eu custumo tirar do bolso, sim. Porque, às vezes, eu não tenho muita paciência de ficar esperando, então eu prefiro comprar (Safira).

Sempre falta uma coisa, falta outra ou, às vezes, ele não dá por inteiro toda aquela lista que eu faço o pedido, então eu acabo retirando dinheiro do meu bolso (Rubi).

Outro aspecto que merece nossa atenção é a questão da “limpeza e conforto no ambiente de trabalho”, que foi abordada por três professoras com expressões de insatisfação, enquanto duas demonstraram estar satisfeitas e uma relatou estar muito satisfeita. A clara insatisfação das docentes com as condições de limpeza no ambiente escolar é uma preocupação significativa. Esse aspecto não deve ser subestimado, pois desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente propício para o ensino e aprendizagem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a realização desta pesquisa, nosso foco principal foi investigar as experiências e os aspectos de satisfação e insatisfação dos professores que atuam no Atendimento Educacional Especializado, na Rede Municipal de Educação de Ladário, MS. Destaca-se que, ao avaliarmos o nível de satisfação e insatisfação em relação aos diferentes aspectos do trabalho, observa-se que as professoras que atuam no AEE e que participaram da pesquisa demonstram, em geral, uma satisfação com os fatores dos componentes da atividade laboral e relacional. Além disso, elas se mostram satisfeitas em relação à maioria dos fatores associados aos componentes infraestrutural e socioeconômico. No entanto, em alguns aspectos destes dois últimos componentes, é possível identificar áreas de insatisfação parcial, sendo importante observar também a neutralidade expressa em alguns desses aspectos.

Foi identificado um alto nível de satisfação com o componente da atividade laboral, que engloba fatores como identificação com as atividades realizadas, autonomia, diversidade de tarefas e uso da criatividade. Esses elementos contribuem significativamente para que os professores percebam o exercício da docência como uma atividade estimulante e gratificante. A possibilidade de se identificarem com suas tarefas, juntamente à autonomia para tomar decisões e a variedade de atividades, permite que as professoras se sintam mais engajadas e motivadas em seu trabalho. Essa satisfação reflete a importância de proporcionar um ambiente laboral que permita aos professores expressar sua criatividade e encontrar sentido em suas práticas pedagógicas.

Em relação à satisfação com o aspecto relacional, a análise revela que a maioria das professoras expressa contentamento com as interações estabelecidas no ambiente escolar, destacando-se a cooperação e o apoio entre colegas. No entanto, algumas áreas apresentam insatisfação, como a igualdade de tratamento e o fluxo de informações. Esses pontos indicam lacunas na comunicação e na gestão das relações interpessoais na instituição. Além disso, é importante ressaltar a neutralidade observada em alguns aspectos, sugerindo que esses elementos podem não ser percebidos como positivos ou negativos pelas professoras. Essa análise destaca a necessidade de promover uma cultura organizacional mais inclusiva e transparente, garantindo que todos os membros da equipe tenham voz e se sintam valorizados no ambiente de trabalho.

Por outro lado, na análise do componente socioeconômico, identificamos que determinados aspectos, como o salário, salário variável (bônus, gratificação, hora extra, etc.), plano de carreira, estabilidade no emprego e direitos garantidos, foram percebidos como insatisfatórios pela maioria das professoras. Esses resultados apontam para a importância de melhorias nas condições salariais e na estrutura de carreira oferecidas aos educadores. Além disso, evidenciam a necessidade de garantir uma maior segurança e estabilidade no emprego, bem como o cumprimento de direitos trabalhistas básicos.

Em relação ao componente infraestrutural, os resultados da pesquisa revelaram uma variação nos níveis de satisfação dos professores. Houve uma satisfação parcial em relação às instalações adequadas e aos recursos pedagógicos disponíveis, apontando para áreas que requerem melhorias. Além disso, a insatisfação com a limpeza e o conforto no ambiente de trabalho foi notável, destacando a necessidade de uma atenção especial a esses aspectos para promover um ambiente mais propício ao desenvolvimento eficaz dos processos de ensino e aprendizagem.

Destacamos que o sentimento de realização profissional, a percepção dos resultados alcançados e o reconhecimento dessas conquistas são fatores intrinsecamente ligados ao bem-estar e à satisfação no ambiente de trabalho. Durante as entrevistas, ficou evidente que a sensação de estar envolvido em uma profissão que se acredita, juntamente à qualidade das relações estabelecidas entre professor e aluno, são elementos essenciais para garantir um desempenho profissional satisfatório. Além disso, as condições adequadas para o exercício da

profissão desempenham um papel fundamental no bem-estar e na satisfação no trabalho.

As falas dessas professoras também evidenciaram: 1) a falta de reformas necessárias da infraestrutura para o funcionamento adequado do AEE, elemento que compromete a qualidade do atendimento aos alunos especiais; 2) a necessidade de programas de capacitação para os professores; e 3) suporte pedagógico adequado. Esse cenário destaca a importância crucial de investimentos e iniciativas para promover uma inclusão efetiva e de qualidade no ambiente escolar.

Os achados da pesquisa destacam a importância de considerar os diversos aspectos do ambiente de trabalho dos professores para promover seu bem-estar e eficácia profissional. Investimentos em equidade salarial, em uma estrutura de carreira sólida, em condições de trabalho adequadas, em formação continuada e uma cultura organizacional inclusiva são essenciais para garantir que os educadores desempenhem seu papel de forma eficaz e satisfatória.

É fundamental entender que o AEE, por si só, não é uma solução milagrosa. Embora seja fundamental, o AEE, representado pelo olhar especializado das professoras, não é suficiente para garantir a inclusão. A verdadeira inclusão requer uma abordagem abrangente que envolve aceitação, busca pela legislação adequada, implementação de um plano de AEE eficaz, respeito à cidadania e interação em todos os contextos sociais, incluindo saúde e assistência social. É somente por meio dessa ação conjunta e integrada que se poderá, verdadeiramente, promover a inclusão de pessoas com deficiência na escola e em nossa sociedade.

Portanto, é essencial que as políticas educacionais contemplem estratégias que promovam a valorização docente, incluindo formação específica, condições adequadas de trabalho e um olhar atento às necessidades emocionais e profissionais dos educadores. Apenas por meio de uma gestão participativa e sensível às demandas da Educação Especial será possível construir um ambiente escolar inclusivo e acolhedor para todos, respeitando tanto os direitos dos alunos quanto o bem-estar dos professores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução no 4, de 2 de outubro de 2009. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 17, 5 out. 2009.

CODO, W. (Coord.). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes; Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, UnB, 1999.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). Página inicial. CNTE, Brasília, 2012. Disponível em: www.cnte.org.br. Acesso em: 21 jan. 2024.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

ESTEVE, J. M. *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher, 1992.

FONTANA, R. T.; PINHEIRO, D. A. Condições de saúde auto-referidas de professores de uma universidade regional. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 31, n. 2, p. 270-276, 2010.

JESUS, S. N. *Motivação e formação de professores*. Coimbra: Quarteto Editora, 2002.

JESUS, S. N. *Bem-estar dos professores: estratégias para realização e desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora, 1998.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAZZOTTA, M. J. S. *Fundamentos de educação especial*. [Série Cadernos de Educação]. São Paulo: Livraria Pioneira, 1982.

PICADO, L. Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente. *Revista Psicologia: o portal do psicólogo*, [S. l.], 2009. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>. Acesso: 14 jun. 2023.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education*, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2014. DOI: 10.4025/actascieduc.v36i2.21222

REBOLO, F. Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade. *Quaestio – Revista de Estudos em Educação*, Sorocaba, v. 14, n. 1, p. 115-131, 2012.

REBOLO, F.; CONSTANTINO, M. Escala de Bem-Estar Docente (EBED): desenvolvimento e validação. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 176, p. 444-460, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146531>

TARDIF, M; LESSARD, C. *O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.* 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

Sobre as autoras:

Luciane de Jesus Velasquez: Mestre em Educação pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Professora da Secretaria Municipal de Ladário, MS.
E-mail: velasquez.lu@hotmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0009-0001-6535-389X>

Flavines Rebolo: Doutora em Educação pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). E-mail: flavines.rebolo@uol.com.br,
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4763-7434>

Recebido em: 24/11/2025

Aprovado em: 24/11/2025

