

**AÇÕES ESSENCIAIS  
PARA DESENVOLVIMENTO MOTIVACIONAL  
NO PROFESSOR DE LÍNGUA PORTUGUESA  
QUE TRABALHA  
EM CURSOS PREPARATÓRIOS PARA CONCURSO**

*Jorge da Silva Junior* (UNIGRANRIO)

[jorgescreve@yahoo.com.br](mailto:jorgescreve@yahoo.com.br)

**RESUMO**

O presente artigo aborda a relação entre ensino de língua portuguesa e gestão. Tal relação foi feita com o objetivo de levantar as ações essenciais para desenvolver a motivação nos professores de língua portuguesa, que trabalham com preparação de alunos para concursos públicos. Para desenvolver essa investigação, utilizou-se a metodologia quali-quantitativa. A partir de pesquisa bibliográfica, foram levantadas ações empresariais que tinham o foco na motivação dos profissionais das indústrias dos diversos setores. Esses dados foram usados na composição de um questionário. Em seguida foram aplicados 42 questionários a coordenadores e diretores de três cursos preparatórios no Rio de Janeiro, que avaliaram cada um dos itens do questionário como muito essencial, essencial ou não essencial. A seguir, empregou-se o método de Lawshe, que permitiu validar ou excluir os itens. O trabalho pode concluir que a construção de um clima baseado na confiança e na transparência, além de constante *feedback* são ações essenciais para o desenvolvimento motivacional dos professores.

**Palavras-chave:** Motivação. Professor de língua portuguesa. Gestão educacional

**1. Introdução**

As sociedades passaram por diversas transformações na forma realizar o trabalho e de pensar sobre ele (LIMA, 2001). O trabalho nem sempre foi uma atividade remunerada e, por muito tempo, foi utilizado como uma forma de castigo. Em outras situações, quando remunerado, tratava-se de um valor irrisório, para atender apenas às necessidades de sobrevivência. Devido aos baixos salários e às condições de trabalho, muitos profissionais ainda vêm hoje o trabalho como um castigo, ou seja, são profissionais desmotivados, que desenvolvem suas atividades por obrigação.

No setor educacional não é diferente, principalmente no que diz respeito aos cursos que preparam indivíduos para uma carreira pública ou para acesso a uma vaga em uma universidade pública. A metodologia de ensino e os salários não condizentes com as atividades são fatores preponderantes para a desmotivação neste setor.

Em relação à metodologia de ensino, há uma cobrança direcionada ao professor de língua portuguesa. Ensinar português sempre foi o grande desafio para qualquer professor que prepara seu aluno para integrar socialmente por meio da língua. Porém, preparar alunos para concursos públicos acaba sendo mais do que um desafio, uma vez que a essa preparação não é voltada para a interação, mas sim para alcançar um único objetivo, que é acertar o maior número de questões em uma prova de âmbito municipal, estadual ou federal.

Passa-se a ter uma quantidade excessiva de aulas e uma repetição desagradável tanto para o aluno quanto para o professor. Essa repetição se faz necessária, pois as bancas de concurso costumam manter o mesmo padrão de prova ao longo de vários anos de aplicação; assim, a dinâmica da aula de língua portuguesa se torna um treinamento repetitivo e maçante. A consequência disso é a percepção de alunos e professores desmotivados antes do curso ser encerrado.

Outra causa para a desmotivação nos profissionais da educação é a remuneração. O fator pagamento normalmente é indicado como sendo o de maior insatisfação no trabalho de muitos professores, já que o salário, em função da responsabilidade, é muito baixo e se faz necessário adequá-lo às habilidades e ao conhecimento daquele profissional (LIMA, 2001). Tais fatores podem influenciar na permanência ou abandono da profissão (LIMA, 2001).

A partir dessa perspectiva, este artigo objetiva levantar quais são as ações essenciais para a motivação do professor. Como não foram encontradas pesquisas que tratavam do assunto motivação de professores de língua portuguesa, percebeu-se a necessidade de um aproveitamento das ações que desenvolvem a motivação de profissionais de outros setores.

Para isso, desenvolveu-se uma revisão da literatura com a finalidade de levantar quais foram as ações motivacionais mais pesquisadas nos últimos anos em artigos científicos e dissertações de mestrado. Os dados levantados foram usados para composição de um questionário que teve o objetivo de indicar quais são as ações essenciais no desenvolvimento da característica motivacional dos professores de língua portuguesa de cursos preparatórios para concursos públicos.

## 2. Revisão bibliográfica

### 2.1. Ensino de língua portuguesa no Brasil

Em 1827 foi estabelecido por Lei que os professores deviam ensinar a ler e escrever utilizando a gramática da língua nacional (ORLANDI, 1998). Evitou-se chamar a língua usada no Brasil de portuguesa ou brasileira. Até então, a gramática ensinada era a latina. Nesse período, a gramática, a retórica, a poética, a geometria, a lógica, a aritmética e a astronomia constituíam as artes liberais, ou seja, as artes praticadas pelos homens livres.

A posição de professor ou de gramático, só se definiu mais tarde com o crescimento do meio acadêmico. Em 1959, a Nomenclatura Gramatical Brasileira (NGB) tornou-se obrigatória por lei (ORLANDI: 1998). Os escritores de gramáticas deixaram de ser autores, passaram a repetir uma nomenclatura imposta e isso se repete até os dias atuais.

Em 1968, o professor Evanildo Bechara lançou sua gramática e a intitulou de Moderna gramática portuguesa. Dois anos depois, Celso Cunha, 1970 lançou a *Gramática do Português Contemporâneo*. Fica assinalada a universalidade da língua; a preocupação passa a ser o tratamento novo. Esse fato se evidencia com o lançamento da *Nova Gramática do Português Contemporâneo* de Celso Cunha e Lindley Cintra. Os autores são, respectivamente, brasileiro e português; a língua é única e universal, o importante é a nova abordagem.

Em relação ao ensino, nos anos 90 começa-se a deixar de lado a questão do padrão elitista e nacionalista embutidos na língua para tentar transformá-la em um meio de comunicação social, onde o sujeito tem sua voz. Surgem então, a partir da década de 1990, novos conceitos como, por exemplo, o letramento, análise linguística etc. (SOUZA & SANTANA, 2014).

Neste sentido também são oferecidos novos documentos, como, por exemplo, os *Parâmetros Curriculares Nacionais* em 1998. Estes ganham força neste novo viés do ensino da língua materna. As novas teorias que embasam os *Parâmetros Curriculares Nacionais* adotam uma concepção de língua como interação, rica em significados e significantes, e não apenas como uma questão normativa ou simples memorização. A utilização da língua portuguesa como ferramenta de interação social e não simples memorização de regras deu outra significação ao ensino da língua.

Embora a motivação para o ensino de língua portuguesa seja a aplicabilidade dela na vida social do aluno, em cursos preparatórios para concurso, é possível perceber um ensino mais direcionado para a memorização de estruturas e classificação de orações. Essa circunstância se dá, pois muitas bancas de concurso público ainda cobram a gramática aplicada nos anos 80. Tal conservadorismo das bancas de concurso público é uma característica que pode gerar desmotivação em alguns profissionais. O quadro abaixo é um resumo dos conteúdos cobrados pelas principais bancas concursos nos últimos 2 anos.

CONTEÚDOS MAIS COBRADOS	ANOS	BANCAS
<ul style="list-style-type: none"><li>- Denotação e conotação;</li><li>- Ortografia: emprego das letras e acentuação gráfica;</li><li>- Classes de palavras e suas flexões;</li><li>- Processo de formação de palavras;</li><li>- Verbos: conjugação, emprego dos tempos, modos e vozes verbais;</li><li>- Concordâncias nominal e verbal;</li><li>- Regências nominal e verbal;</li><li>- Emprego do acento indicativo da crase;</li><li>- Colocação dos pronomes;</li><li>- Emprego dos sinais de pontuação;</li><li>- Semântica: sinonímia, antonímia, homonímia, paronímia, polissemia e figuras de linguagem;</li><li>- Coletivos;</li><li>- Funções sintáticas de termos e de orações;</li><li>- Processos sintáticos: subordinação e coordenação;</li></ul>	2008	<b>FCC</b> - Fundação Carlos Chagas;
	2009	<b>ESAF</b> - Escola de Administração Fazendária
	2010	<b>CESPE</b> - Centro de Seleção e de Promoção de Eventos UnB;
	2011	<b>VUNESP</b> - Fundação para o Vestibular da Universidade Estadual de Pádua.
	2012	
	2013	
	2014	

**Tabela 1 – Os principais conteúdos de língua portuguesa cobrados pelas principais bancas nos últimos 7 anos**

Levando em consideração que as dinâmicas de aulas não podem ser mudadas até que as bancas de concurso mudem a forma de cobrança nas provas, levanta-se como primeira hipótese que as ações para motivar os professores não podem estar ligadas à mudança da abordagem em sala de aula.

## **2.2. Remuneração como fator de desmotivação profissional**

A remuneração é um dos principais problemas apontados pela maioria dos profissionais dos diversos setores. Assim, a insatisfação com o salário não é uma característica apenas dos professores.

Quanto ao fator remuneração, um estudo realizado pelo IBGE mostra uma variação positiva no pagamento efetuado aos grupamentos

de atividades voltados para a educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social, junto com comércio, reparação de veículos automotores e de objetos pessoais e domésticos e comércio de varejo de combustíveis; além dos serviços de alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais.

Em contrapartida, os setores da construção e dos serviços doméstico foram os que menos tiveram crescimento. Abaixo, segue a planilha com o resultado da pesquisa feita pelo IBGE:

Rendimento médio real habitualmente recebido					
Grupos de atividade	setembro de 2009	agosto de 2010	setembro de 2010	variação mensal	variação anual
População Ocupada	1.411,10	1.480,18	1.489,00	1,3	5,2
Indústria extrativa, de transformação e distribuição de eletricidade, gás e água	1.487,58	1.469,22	1.467,90	2,0	2,1
Construção	1.188,01	1.257,18	1.247,80	-0,8	7,0
Comércio, reparação de veículos automotores e de objetos pessoais e domésticos e comércio a varejo de combustíveis	1.102,31	1.170,03	1.188,10	0,9	7,0
Serviços prestados a empresas, aluguel, atividades imobiliárias e intermediação financeira	1.906,19	1.957,69	2.011,70	2,7	5,5
Educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social	2.024,18	2.089,51	2.141,80	2,5	5,8
Serviços domésticos	521,40	570,72	571,30	0,1	9,6
Doutros serviços (alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais)	1.190,64	1.282,60	1.247,50	-2,7	4,8

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

**Tabela 3 – Rendimento médio real habitualmente recebido por grupo de atividade Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - IBGE – 2010.**

O que fica evidenciado por meio da pesquisa do IBGE é que, embora haja uma insatisfação em relação à remuneração no setor educacional, tal insatisfação é um reflexo da realidade brasileira. Assim, partindo do princípio de que a baixa remuneração é um fator que possivelmente desmotive os profissionais da educação, mesmo sabendo que essa é uma realidade brasileira, embasa-se a hipótese levantada: os gestores precisam tomar decisões em motivação que sejam desassociadas do aumento da remuneração.

Barzellay e Longo (2011) definem que existem outras formas de se atingir um nível satisfatório de comprometimento do funcionário para com a empresa, e que a remuneração que este recebe no final do mês

como fruto de seu trabalho é somente uma dentre as várias necessidades e aspirações deste colaborador, e que ao contrário do que a maioria dos empregadores pensa, apesar de fundamental, nem sempre é a mais importante. Assim, percebe-se que ações que recompensam monetariamente os professores podem não gerar a motivação desses profissionais.



**Figura 1 – Resumo da problematização levantada por meio da revisão bibliográfica**

### **2.3. Como pensar a motivação no século XXI**

A motivação pode ser conceituada como o desejo inconsciente de obter algo (JUNIOR & OLIVEIRA, 2009) ou como um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e desenvolvimento pessoal e, como consequência o organizacional (JUNIOR & OLIVEIRA, 2009). Nota-se que a motivação está associada ao crescimento profissional e empresarial, ou seja, com professores motivados, a escola tende a crescer.

Segundo Bergamini (2006), a motivação pode ser entendida como o desempenho e os esforços dos colaboradores para atingir os resultados desejados pela empresa. O bom desempenho depende de quão motivado está o empregado. Em termos de comportamento, a motivação pode ser conceituada como o esforço e a tenacidade exercidos pela pessoa para fazer ou alcançar algo.” (CHIAVENATO, 2005).

Porém, para desenvolver a motivação no profissional, é preciso entender que o interesse da empresa está alinhado com o interesse deste profissional, uma vez que todas as motivações humanas são baseadas no interesse próprio (MARSON et al., 2011). O profissional só é motivado a fazer algo quando isso o beneficia (MARSON et al., 2011).

Assim, de acordo com Marson et al., 2011 (1998) o trabalhador precisa sentir que a empresa o valoriza, e o estimula em uma direção exata dentro da própria organização, e perceba que seu perfil se encaixa com o perfil da empresa e o ajude a desenvolver suas habilidades e a alcançar seus objetivos dentro da vida profissional.

O trabalhador motivado apresenta mais comprometimento e se destaca no desenvolvimento de suas tarefas. Mas cabe salientar que os fatores que vão determinar a motivação deste trabalhador dependerão da eficácia de cada organização em alinhar os objetivos pessoais do trabalhador aos objetivos organizacionais.

Neste caso fica evidente que a comunicação é uma ferramenta essencial no processo motivacional. O gestor educacional precisa de um programa interno de comunicação estratégica para deixar evidente aos colaboradores que seus objetivos profissionais, tais como formação continuada, crescimento profissional, qualidade de vida etc. são também os objetivos da instituição. (CHIAVENATO, 2005).

As ações que um gestor educacional deve se apropriar para o desenvolvimento de seu professor são muitas. Abaixo, segue um quadro com o resultado dessa pesquisa bibliográfica. O quadro evidencia as ações citadas em mais de 50% dos trabalhos científicos coletados nesta pesquisa.

<b>Ação</b>	<b>Conceito</b>
<b>COMUNICAÇÃO – COMPARTILHAR INFORMAÇÕES</b>	Filho e Souza (2008) declaram que, um grupo de trabalho pode ser caracterizado como pessoas que interagem, principalmente, para compartilhar informações e tomar decisões que ajudem cada membro a se desempenhar na realização de suas responsabilidades. A empresa precisa deixar claras suas ações internas e externas, administrativas e financeiras.
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL – CONFIANÇA E TRANSPARÊNCIA</b>	Brum (2005) comenta que uma organização precisa passar um ambiente de confiança e transparência para seus funcionários. O clima organizacional é de grande importância para o desenvolvimento da empresa pois, envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários. (LUZ, 2003). Por fim, são as relações interpessoais e o clima de grupo que também influenciam recíproca e circularmente, caracterizando um ambiente agradável e estimulante, ou desagradável e adverso, ou neutro e monótono. (MOSCOVICI, 2008)
<b>VALORIZAR O INDIVÍDUO</b>	É importante tratar os funcionários, respeitando suas características individuais, pois todos possuem necessidades diferentes. Neste caso, se faz necessário procurar compreender o que é importante para cada um deles. (CHIAVENATO, 2000)
<b>FEEDBACK</b>	Traçar os objetivos e fornecer <i>feedback</i> das ações dos funcionários pode ser considerado um fator que influencia o processo motivacional dos funcionários. Os objetivos precisam ser específicos, desafiantes e ainda, acima de tudo, devem ser monitoráveis. Assim, permitir que os colaboradores saibam como estão se saindo é um fator motivacional. (CHIAVENATO, 2000)
<b>AÇÕES RECOM- PENSADAS MO-</b>	Vincular as recompensas ao desempenho e deixar claro para todos os colaboradores que as recompensas, sejam elas financeiras

<b>NETARIAMENTE</b>	ou não, estão diretamente relacionadas ao desempenho no trabalho (CHIAVENATO, 2000). Para o pesquisador, é importante fazer com que essas recompensas sejam percebidas como justas, vinculando as recompensas às experiências, habilidades, responsabilidades e esforços apresentados pelos colaboradores.
<b>AÇÕES RECOMPENSADAS NÃO MONETARIAMENTE</b>	São as necessidades sociais estimadas por Maslow (2000); tais necessidades envolvem reconhecimento, prestígio e status. Assim podem ser feitos os planos organizacionais e grupais, pois se as pessoas acreditam que há outras recompensas ligadas ao desempenho, procuram incentivar esse desempenho entre colegas.
<b>ENRIQUECIMENTO DE TAREFAS</b>	Seria enriquecer uma tarefa de acordo com o desenvolvimento da pessoa que a executa, podendo ser vertical (atribuição de atividades mais complexas ou importantes e a retirada de uma mais simples ou menos importante), ou a horizontal (migração de tarefas diferentes, porém com a mesma complexidade, dificuldade ou importância). (CHIAVENATO, 2000)
<b>FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO</b>	Essa flexibilização pode ser feita de duas maneiras: I - à O funcionário trabalha dez horas por dia ganhando um dia de folga, ou seja, ao invés de trabalhar oito horas por dia, durante cinco dias na semana, trabalha dez horas em quatro dias somente. II - à Colocar um horário núcleo, onde todos os funcionários devem estar naquele horário e o restante ele escolhe se prefere trabalhar antes ou depois, desde que complete as 40 horas semanais. (MOSCOVICI, 2008)
<b>METAS ALCANÇADAS POR EQUIPES</b>	Limongi (2006) enfatiza que se houver sintonia entre as vontades pessoais e as necessidades de uma organização, direcionadas por exemplo para metas melhoria de qualidade, envolvimento com equipes, diz-se que a pessoa está motivada para trabalhar.
<b>ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS</b>	As metas podem ser a principal fonte de motivação no trabalho. Isto é o que propõe esta teoria. Os objetivos fixos produzem melhores resultados que os objetivos genéricos, pois o indivíduo direciona seus esforços à realização da meta. Para tanto, as metas devem fazer sentido para esse indivíduo, sem entrar em conflito com os seus valores pessoais (LUIZ: 2009).
<b>CRIAÇÃO DE EXPECTATIVA</b>	A motivação depende da força da expectativa de que uma ação trará o resultado esperado e da atração que esse resultado exercerá sobre o indivíduo. Para estar motivado, o funcionário deverá estar certo de que o seu esforço renderá uma boa avaliação, de que essa avaliação resultará em recompensas profissionais e de que tais recompensas atenderão às suas metas pessoais (FILHO & SOUZA, 2008).

**Quadro 1 – Resumo revisão bibliográfica que apontou as sugestões de atividades para o desenvolvimento motivacional dos profissionais de diversos setores.**

### **3. Metodologia**

Devido à complexidade do tema, foi necessário que o mesmo fosse desenvolvido dentro de uma perspectiva triangular, ou seja, a triangu-



lação é o conceito central na integração de metodologias (DUARTE, 2009). As metodologias aqui articuladas foram a qualitativa (construtivista) e a quantitativa (positivista); à relação entre essas duas metodologias, convencionou-se chamar de quali quantitativa. No modelo de investigação qualitativa, mais do que testar teorias, procura-se descobrir novas teorias empiricamente enraizadas; pois, seleção desses novos casos privilegia a importância do tema. (DUARTE, 2009).

Assim, empregando-se a palavra-chave “motivação nas organizações”, promoveu-se uma pesquisa na base de dados Scopus e Scielo e foram encontrados 830 trabalhos científicos. Em seguida, promoveu-se uma interseção entre esses artigos com o objetivo de levantar as principais ações empresariais em motivação profissional. Segundo Duarte (2009), essa seleção de casos pode sofrer influência do investigador. Porém, para evitar a subjetividade, considerou-se como ações principais apenas aquelas que haviam sido citadas em mais de 50% dos artigos pesquisados.

Assim,

<b>CONCEITOS</b>	<b>Nº DE CITAÇÕES</b>
- Valorização do profissional	485 citações
- Clima organizacional	456 citações
- Enriquecimento de tarefas	453 citações
- <i>Feedback</i>	485 citações
- Flexibilização do horário de trabalho	469 citações
- Ações recompensadas não monetariamente	465 citações
- Metas alcançadas por equipe	452 citações
- Compartilhamento de informações	429 citações
- Ações recompensadas monetariamente	423 citações
- Estabelecimento de objetivos	419 citações
- Criação de expectativa	416 citações

**Quadro 1 – Número de citações dos conceitos coletados nos trabalhos científicos.**

Já na pesquisa quantitativa, o investigador parte do conhecimento teórico existente ou de resultados empíricos anteriores. De acordo com Duarte (2009), essa utilização de conclusões já existentes exclui a influência do investigador. Dessa forma, as ações selecionadas na pesquisa qualitativa foram compiladas na formulação de um questionário. O questionário foi montado utilizando-se o recurso do “Google docs” e teve o objetivo de excluir ou validar os conceitos coletados nos trabalhos científicos.

A seguir, esse questionário foi entregue a 4 especialistas durante

os meses de junho e julho de 2014; esse grupo de especialistas foi composto por coordenadores, diretores e donos de instituições que preparam alunos para concorrer a concursos públicos). Os respondentes eram do gênero masculino ou feminino e tinham pelo menos 5 anos de experiência em gestão educacional. Cada item apresentado foi acompanhado das seguintes opções de resposta: (1) não importante; (2) importante mas não essencial; (3) essencial.

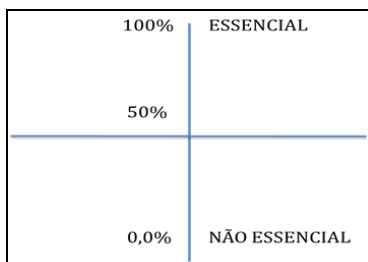
Utilizando-se a fórmula sugerida pelo método Lawshe (1975) presente na figura 1, foi obtida, então, a frequência relativa (%) de respondentes que consideravam o item como essencial através da razão entre os que assinalaram a opção “(3) essencial”. O método permitiu validar e excluir itens presentes no questionário apresentado aos especialistas.

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

**Figura 1:**

**Fórmula utilizada para validar os itens coletado na revisão bibliográfica**

A figura 2 é uma representação gráfica da metodologia utilizada no processo de validação e exclusão dos itens.

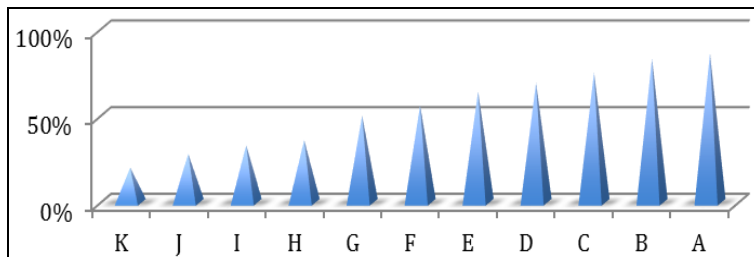


**Figura 2: Gráfico utilizado para estabelecer as ações essenciais. Elaborado pelo autor**

Os itens apontados como essenciais por mais de 50% dos entrevistados foram validados e hierarquizados. Já os itens que tiveram menos de 50% de indicações como essenciais, foram excluídos. A hierarquia é o resultado da pesquisa que indicou quais são as ações essenciais em desenvolvimento de motivação dos professores de língua portuguesa, que trabalham em cursos preparatórios para concursos.

#### 4. Resultado da pesquisa

O quadro abaixo é o resultado da pesquisa que apontou as ações essenciais em motivação dos professores que trabalham com língua portuguesa em cursos preparatórios para concursos. Na sequência, segue o comentário do gráfico.



**Gráfico 1: Resultado da pesquisa de campo que indicou as ações essenciais em motivação dos professores de língua portuguesa, que trabalham em cursos preparatórios para concursos.**

O resultado da pesquisa culminou na validação dos itens **A** – “*feedback*” (86%), **B** – “Clima organizacional” (83%), **C** – “valorização do profissional” (75%), **D** – “compartilhamento de informações” (69%), **E** – “estabelecimento de objetivos” (64%) e **F** – “ações recompensadas não monetariamente” (56%).

Os itens excluídos foram **G** – “metas alcançadas por equipe” (50%), **H** - “enriquecimento de tarefas” (36%), **I** – “ações recompensadas monetariamente” (33%), **J** – “flexibilização do horário de trabalho” (28%) e **K** – “criação de expectativa” (20%).

<b>Ação motivadora</b>	<b>%</b>	<b>Resultado</b>
<b>A - <i>feedback</i></b>	86%	Essencial
<b>B - clima organizacional – confiança e transparência</b>	83%	Essencial
<b>C - valorizar o indivíduo</b>	75%	Essencial
<b>D - comunicação – compartilhar informações</b>	69%	Essencial
<b>E - estabelecimento de objetivos</b>	64%	Essencial
<b>F - ações recompensadas não monetariamente</b>	56%	Essencial
<b>G - metas alcançadas por equipes</b>	50%	Não essencial
<b>H - enriquecimento de tarefas</b>	36%	Não essencial
<b>I - ações recompensadas monetariamente</b>	33%	Não essencial
<b>J - flexibilização do horário de trabalho</b>	28%	Não essencial
<b>K - criação de expectativa</b>	20%	Não essencial

**Quadro 2: Resultado do método Lawshe quanto aos itens de motivação de professores**

O resultado da pesquisa deixa claro que o compartilhamento cons-

tante de informação e a valorização do professor devem ser práticas essenciais dentro de qualquer instituição de ensino. O *feedback*, item mais essencial da lista, embasa a teoria Chiavenato (2000): é importante traçar objetivos aos funcionários e mantê-los informados de suas ações constantemente. A comunicação é, assim, o item mais essencial na motivação do profissional da educação.

A preocupação do gestor educacional em manter um clima organizacional agradável é a teoria apontadas por Moscovici (2008). Na lista de ações essenciais, o item foi o segundo mais votado. Segundo o autor, são as relações interpessoais que influenciam o ambiente profissional agradável e o profissional que trabalha neste ambiente é motivado pela relação que possui com seus superiores e com seus colegas de trabalho.

O terceiro item mais essencial é o compartilhamento de informações. De acordo com o autor, o funcionário que conhece os problemas ou as virtudes da empresa se sente parte dela e pode ajudar com sugestões nas tomadas de decisões (FILHO & SOUZA, 2008). Com esse tipo de comunicação, é possível dizer que os interesses dos professores estejam alinhados com os interesses da instituição.

A teoria do estabelecimento de objetivos de Luiz (2009) também é um item essencial no processo motivacional dos professores. De acordo com o autor, o estabelecimento de metas fixas dá muito resultado. Essas metas devem estar em alinhamento com o interesse do professor. É possível, com base nos resultados em sala de aula, justificar ou não uma possível promoção.

Por fim, as ações recompensadas não monetariamente deixam claro que a necessidade de autorrealização profissional deve ser entendida como prioridade por parte dos gestores educacionais. O resultado embasa a teoria das necessidades de Maslow (1987). Para o autor algumas pessoas podem ser percebidas como necessidades sociais muito acentuadas, no que se refere à segurança, estima e autorrealização. O padrão de vida e os níveis de educação são apontados por Maslow como variáveis importantes na caracterização destes níveis de satisfação das necessidades humanas (MASLOW, 1987).

## **5. Conclusão**

Os baixos salários e a metodologia educacional utilizada contemporaneamente no processo de ensino de língua portuguesa em cursos

preparatórios para concursos públicos são problemas que geram desmotivação em muitos profissionais. Além desses problemas, algumas instituições têm dificuldades para alinhar os interesses da empresa com os interesses dos profissionais e gerar-lhes motivação.

O resultado desta pesquisa apontou que a valorização dos professores; a comunicação entre os gestores e os profissionais da educação; e, ainda, o estabelecimento de metas condizentes com os interesses desses profissionais, independente da dinâmica de sala de aula ou da remuneração, são as ações essenciais para o desenvolvimento da característica motivacional dos colaboradores.

Conclui-se a partir deste resultado, que as empresas que trabalham com preparação de aluno para concursos públicos ou vestibulares, devem investir nos profissionais da educação que lecionam língua portuguesa. O investimento deve ser direcionado para a promoção de um programa estratégico de comunicação que vise à valorização do profissional por meio de estabelecimento de objetivos relacionados ao interesse do profissional. A comunicação estratégica dos gestores deve ser focada na construção de um clima agradável, no qual o professor sinta prazer em trabalhar.

Espera-se que esta pesquisa auxilie no sistema de gestão das instituições de ensino do ramo de preparação para concursos. Espera-se ainda que outros pesquisadores se interessem pelo tema e continuem a pesquisa indicando quais são as ações essenciais para o desenvolvimento motivacional dos alunos.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARZELLAY, Bruno Ferreira da Costa; LONGO, Orlando. *A motivação como ferramenta visando a melhoria da produtividade e da qualidade de vida na construção civil*. VII Congresso de Excelência e Gestão, 2011.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. *Parâmetros curriculares nacionais: língua portuguesa*. Brasília: MEC/SEF, 1998.

BRUM, A, M. *Face a face com o endomarketing: o papel estratégico das lideranças no processo da informação*. Porto Alegre: L&PM, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica*

do sucesso das organizações Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DUARTE, Teresa. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica). *CIES e-Working Paper*, n. 60, 2009.

FILHO, José Rodrigues de Farias; SOUZA, Lucia Helena Noatana de. *Motivação de talentos: estudo de caso no centro de pesquisa da Petrobras*. IV Congresso de Excelência e Gestão, 2008.

FIORIN. *Linguagem e ideologia*. São Paulo: Ática, 2007.

IBGE. *Pesquisa anual da indústria da construção – PAIC – 2003*. Rio de Janeiro, vol. 13, p. 1-79, 2005. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/paic/2003/paic2003.pdf>.

JUNIOR, Paulo Elias Bedran; OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra de. *Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional*. V Congresso Nacional de Excelência e Gestão, 2009

LAWSHE, C. H. A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, vol. 28, p. 563-575, 1975.

LIMA, L. M. Motivação na enfermagem: uma abordagem teórica e uma visão prática da realidade. *Texto & Contexto Enferm*, 2001.

LIMONGI, Ana Cristina. *Comportamento organizacional: conceitos e práticas*. São Paulo. Saraiva, 2006.

LUIZ, Mário. *Motivação nas organizações*. Rio de Janeiro: Instituto a Vez do Mestre, Universidade Cândido Mendes, 2009.

LUZ, Ricardo Silveira. *Gestão do clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARSON, Luciana Souza Coelho et al. *A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo com técnicos administrativos de uma universidade pública do Rio de Janeiro*. VII Congresso de Excelência e Gestão, 2011.

MASLOW, A. *Motivation and Personality*. New York: Harper e Row, 1987.

MOSCOVICI, Fela. *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. 17. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2008.

MUSSALIN, F; BENTES, A.C. *Introdução à linguística: domínios e*

fronteiras. São Paulo: Cortez, 2002, vol. 1.

ORLANDI, Eni P. (Org.). *A leitura e os leitores*. Campinas: Pontes, 1998.

SAUSSURE, Ferdinand. *Curso de linguística geral*. São Paulo: Cultrix, 1973.

SOUZA, Elisabeth Gonçalves; SANTANA, Tatiana Aparecida. *A abordagem dos conhecimentos linguísticos nas coleções de língua portuguesa porta aberta e lápis (4º e 5º anos): análise de obras escolhidas pela rede pública municipal de Barbacena, XVIII Congresso Nacional de Linguística e Filologia*. Rio de Janeiro, 2014.