



Universidade Estadual
da Região Tocantina
do Maranhão

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA REGIÃO TOCANTINA DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E LETRAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR

LÁZARO WILSON PEREIRA VIEIRA

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE NO ENSINO
SUPERIOR**

Imperatriz
2024

LÁZARO WILSON PEREIRA VIEIRA

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE NO ENSINO
SUPERIOR**

Artigo apresentado ao curso de especialização em metodologia do ensino superior do centro de ciências humanas, sociais e letras da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão. para obtenção de título de especialista em metodologia do ensino superior.

Orientador (a): Professora. Ma. Janaina de Araujo Pimenta.

Imperatriz
2024

V658i

Vieira, Lázaro Wilson Pereira

A importância da motivação na carreira docente no ensino superior. / Lázaro Wilson Pereira Vieira. – Imperatriz, MA, 2024.

18 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Metodologia do Ensino Superior) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Imperatriz, MA, 2025.

1. Ensino superior. 2. Motivação docente. 3. Profissão docente. 4. Imperatriz - MA. I. Título.

CDU 378.12(81)

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

Lázaro Wilson Pereira Vieira¹

Janaina de Araujo Pimenta²

RESUMO

A motivação do docente no ensino superior está ligada a fatores intrínsecos, como valorização e reconhecimento, e extrínsecos, como políticas institucionais e ambiente organizacional. A Teoria das Necessidades de Maslow com uma visão humanista e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg são fundamentais para entender essa motivação. Enquanto Maslow hierarquiza necessidades humanas como motor das ações, Herzberg distingue entre fatores que evitam a insatisfação e aqueles que promovem satisfação. Considerando esses pressupostos, o presente trabalho teve como objetivo analisar a importância dos fatores motivacionais para a carreira do professor atuante no ensino superior, além de abordar os empecilhos encontrados por esse profissional na atualidade. Em termos metodológicos, utilizou-se a pesquisa do tipo estado da arte com uma abordagem qualitativa na finalidade de levantar dados referentes ao tema de estudo. Buscou-se publicações entre os anos de 2019 e 2024 na base de dados do Google Acadêmico por meio dos descritores: “motivação docente” e “ensino superior” encontrando 274 artigos. Os resultados apontam que a motivação associada à fatores intrínsecos e extrínsecos como à formação, ao clima organizacional e a relação professor-aluno são fatores que contribuem positivamente para o melhor desempenho dos professores no ensino superior e que estão diretamente relacionados com a responsabilidade do cargo, sentimento de

¹ Graduado em Administração cursando Especialização em Metodologia do ensino superior na Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão - UEMASUL. e-mail: lazarowiladm@gmail.com

² Orientadora. Mestra em Educação pela Universidade Federal do Maranhão.
Janaina.pimenta@uemasul.edu.br

autorrealização e progresso profissional. A pesquisa também sugere a necessidade de mais estudos na área para promover uma compreensão mais profunda da importância da motivação docente no ensino superior, além do desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aprimoramento de tais aspectos motivacionais.

Palavras-Chaves: Motivação. Docência. Ensino superior.

ABSTRACT

Teacher motivation in higher education is linked to intrinsic factors, such as appreciation and recognition, and extrinsic factors, such as institutional policies and organizational environment. Maslow's Theory of Needs with a humanistic view and Herzberg's Two-Factor Theory are fundamental to understanding this motivation. While Maslow hierarchizes human needs as the driving force behind actions, Herzberg distinguishes between factors that prevent dissatisfaction and those that promote satisfaction. Considering these assumptions, this study aimed to analyze the importance of motivational factors for the career of teachers working in higher education, in addition to addressing the obstacles faced by these professionals today. In methodological terms, state-of-the-art research with a qualitative approach was used to collect data related to the study topic. Publications between the years 2019 and 2024 were searched in the Google Scholar database using the descriptors: “teacher motivation” and “higher education”, finding 274 articles. The results indicate that motivation associated with intrinsic and extrinsic factors such as training, organizational climate and teacher-student relationships are factors that contribute positively to the better performance of teachers in higher education and that are directly related to the responsibility of the position, feeling of self-fulfillment and professional progress. The research also suggests the need for further studies in the area to promote a deeper understanding of the importance of teacher motivation in higher education, in addition to the development of public policies aimed at improving such motivational aspects.

Keywords: Motivation. Teaching. Higher education.

INTRODUÇÃO

Muito se discute a importância da motivação na carreira profissional a palavra motivação tem sua origem do latim “movere”, que se remete à motivo, ou seja, o motivo ou a motivação correspondente aquilo que move a pessoa ou que a coloca em ação ou, até mesmo, que a propõe mudar o curso, alcançando novas perspectivas (Almeida; Nascimento; Freire, 2023). Sendo assim, a motivação do indivíduo está diretamente ligada às suas necessidades, desde as fisiológicas até a autorrealização que será sempre um objetivo individual de cada ser humano.

Existem várias teorias que abordam sobre a motivação, dentre as quais se destacam a Teoria das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e as contribuições do behaviorismo de Watson. Tais teorias são amplamente utilizadas na análise da motivação docente, uma vez que consideram tanto as necessidades humanas como também o ambiente laboral, além de contemplarem as ações com base nas causas e justificativas atribuídas a elas.

Além disso, no que tange a carreira docente no ensino superior, é notório que a motivação é composta por múltiplos fatores que estão relacionados entre si, além dos fatores internos, como a valorização, é necessário que o ambiente organizacional em que o professor está inserido forneça bases para que tal sentimento se concretize.

No Brasil, a educação superior é ministrada em instituições de ensino pública ou privada, com abrangência em níveis diferentes (Silva; Caetano, 2023). No entanto, uma série de desafios são encontrados pelo profissional docente, em especial pelo servidor público, nas Instituições de Ensino Superior (IES). Diante disso, o interesse por essa pesquisa justifica-se devido aos desafios significativos enfrentados na educação, como a rápida evolução tecnológica, a diversidade crescente dos alunos e a necessidade de uma inovação pedagógica, sendo a motivação dos professores um fator importante no processo de ensino e aprendizagem.

O presente estudo busca identificar quais são os fatores que contribuem para a motivação docente no ensino superior, bem como analisar os desafios encontrados por esse profissional na atualidade. Na busca por responder esse questionamento, elencou-se como objetivo geral analisar a importância dos fatores motivacionais que contribuem para a carreira profissional de docentes no ensino superior, além dos empecilhos encontrados por esse profissional na atualidade.

Para objetivos específicos pretende-se identificar as contribuições dos fatores motivacionais para o docente no ensino superior, verificar a importância do clima

organizacional na educação. E abordar os pontos positivos que a formação docente pode trazer a esse profissional na sua área de atuação.

No Brasil, observa-se um crescimento de estudos denominados “Estado de Arte”, os quais são significativos para a contribuição do crescimento científico, uma vez que analisam e sistematizam obras de várias áreas do conhecimento para apreender o que se tem discutido sobre tais assuntos.

Pesquisas desse tipo é que podem conduzir à plena compreensão do estado atingido pelo conhecimento a respeito de determinado tema, sua amplitude, tendências teóricas, vertentes metodológicas. Essa compreensão do estado do conhecimento sobre um tema, em determinado momento, é necessária no processo de evolução da ciência, a fim de que se ordene periodicamente o conjunto de informações e resultados já obtidos, ordenação que permita a indicação das possibilidades de integração de diferentes perspectivas, aparentemente autônomas, a identificação de duplicações ou contradições e a determinação de lacunas ou vieses (Soares; Maciel, 2024)

Constata-se que a motivação tem um efetivo impacto na carreira docente no ensino superior, sendo considerada indispensável para se ter resultados satisfatórios nas atividades realizadas. Nesse contexto, Meireles (2015) considera que a motivação é uma condição prévia para a aprendizagem, sendo que independente da atividade cognitiva que os indivíduos realizem, a motivação é fundamental para que essas ações se concretizem.

Nesse aspecto, para desenvolver a referida pesquisa, os procedimentos metodológicos consistiram, primeiramente, no estabelecimento do marco teórico base considerando teorias que tratam da motivação humana, como a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria de Dois fatores de Herzberg.

Na sequência, realizou-se uma busca de publicações entre os anos de 2019 e 2024, por serem obras mais recentes, na base de dados Google Acadêmico. Foram utilizados os descritores “motivação docente” e “ensino superior” que por meio desses foram encontrados 274 artigos. As obras apontadas por essa base de dados foram selecionadas quando o objeto do estudo estava relacionado com o objetivo da presente literatura, sendo os critérios de exclusão aqueles que não tinham contribuições positivas com o presente tema.

Por conseguinte, a partir da leitura dos títulos foram selecionados 8 artigos e, por meio da leitura de resumos e conclusões de tais artigos selecionados, foram encontrados 4 estudos que abordavam sobre motivação - associada à fatores intrínsecos e extrínsecos; 3 sobre formação docente; 2 sobre clima organizacional e 2 sobre relação professor-aluno. Vale destacar que se encontrou a partir dos descritores, os estudos de Teixeira (2020) e Almeida (2021) que foram considerados relevantes com o tema devido às suas abordagens, apesar de

não serem vinculados a instituições brasileiras, a pesquisa bibliográfica realizada não foi suficiente para responder integralmente aos problemas apresentados, destacando-se a necessidade de aprofundamento em outros estudos que explorem diferentes perspectivas e que complementem as lacunas identificadas. A tabela abaixo descreve os artigos selecionados:

Tabela 1 – Literaturas selecionadas

Título	Tipo	Autor	Instituição	Ano	Região
Ser professor no ensino superior: reflexões sobre a motivação para a docência	Artigo	Almeida, Nascimento e Freire	CAf5PASE e UEL	2022	Sul
SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: um estudo na UNILAB	Estudo de caso	Silva e Caetano	UNILAB	2023	Nordeste
ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL DOS DOCENTES NO IFNMG/ARAÇUAÍ: Influência dos fatores intrínsecos e extrínsecos da carreira.	Dissertação	Dornas	IFNMG	2021	Sudeste
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA ESCOLHA DA CARREIRA DOCENTE (UM ESTUDO JUNTO DOS ALUNOS DA 10ª CLASSE DA ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES =EFP= - LUBANGO)	TCC	Almeida	ISCED-Huíla	2021	-
POR QUE É TÃO DIFÍCIL SER PROFESSOR (A)? FATORES QUE INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO DO PROFESSOR (A) DE LÍNGUA ESPANHOLA	TCC	Santos	UFAL	2021	Nordeste
Formação Docente no Ensino Superior: Relevância da Formação Stricto Sensu	Artigo	Barreto, Filho e Rego	UNOPAR	2020	Sul
FATORES MOTIVACIONAIS EM EQUIPE DE DOCENTES NACIONAIS E INTERNACIONAIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL	Artigo	Sampaio, Kanikada e Caetano	UNILAB	2022	Nordeste
Entre a docência e a investigação: os professores do ensino superior e o burnout	Dissertação	Teixeira	Faculdade de Economia da Universidade do Porto - FEP.	2020	-

Total	8
-------	---

Fonte: Elaborado pelo autor.

RESULTADOS DA PESQUISA

A educação evolui junto com o desenvolvimento da sociedade e das práticas humanas desde a antiguidade, passando pela Revolução Industrial e se estendendo até hoje, com o objetivo de formar profissionais especializados.

A educação profissional tem seu histórico radicado nos idos dos séculos XVIII quando do surgimento do sistema de Taquigrafia na Europa, exigindo através desta evolução no sistema de se imprimir textos para leitura profissionais habilitados para tal ofício, surgindo então já no século XIX nos Estados Unidos os primeiros cursos profissionalizantes à distância (Marin, *et al.*, 2019, p.80).

Nesse aspecto, nota-se que a educação profissionalizante se destaca como uma das bases para a formação de educadores, com o intuito de atender às demandas crescentes de uma sociedade em transformação econômica, tecnológica e intelectual.

Segundo Moura (2007), no Brasil, o projeto da primeira Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB) teve seu trâmite inicial no Congresso Nacional, em 1948, na fase do processo de redemocratização do país Pós-Estado Novo, mas entrou em vigor somente em 1961.

[...] a primeira LDB envolve todos os níveis e modalidades acadêmicas e profissionais de ensino, e se, por um lado, proporciona a liberdade de atuação da iniciativa privada no domínio educacional, por outro, dá plena equivalência entre todos os cursos do mesmo nível sem a necessidade de exames e provas de conhecimento visando à equiparação (Moura, 2007, p. 11).

A ligação entre a LDB e a motivação docente ressalta a necessidade de políticas que reconheçam o papel essencial dos educadores na transformação da sociedade, garantindo que eles tenham suporte para desempenharem suas funções com excelência quando se aborda sobre motivação na carreira profissional, compreende-se que é um conceito central em psicologia e refere-se aos processos que iniciam, dirigem e sustentam comportamentos voltados para objetivos. Compreender a motivação é essencial para diversas áreas, como educação, saúde e ambiente laboral, pois influencia diretamente a performance, a satisfação e o bem-estar das pessoas.

Na administração a motivação passou a ser uma questão central durante a Revolução Industrial, quando a produção em massa e o trabalho fabril começaram a prevalecer. A busca por eficiência e produtividade levou à necessidade de entender como motivar os trabalhadores a serem mais produtivos, através das teorias clássicas de Frederick Taylor e a Administração Científica (Início do século XX) como também as teorias modernas sendo elas a Teoria das Necessidades de Maslow (Década de 1940) e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (Década de 1950) (Dornas, 2021).

Essas teorias foram fundamentais para a compreensão da motivação no contexto organizacional, ajudando a moldar práticas de gestão que visam aumentar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores.

A Teoria das Necessidades de Maslow sugere que as necessidades humanas obedecem a uma hierarquia, sendo dispostas em cinco categorias distintas. As necessidades fisiológicas, como comer, dormir e respirar, encontram-se na base da pirâmide. Na sequência, as necessidades de segurança estão associadas ao ambiente, como a segurança física e mental, compreendendo certa estabilidade no ambiente. Esses dois pontos são classificados como necessidades básicas. Seguindo na pirâmide, têm-se as necessidades de relacionamento e amor que estão associadas ao estabelecimento de vínculos entre as pessoas. Em seguida, existem as necessidades de estima, incluindo a imagem que a pessoa tem de si e dos outros, além do desejo de ser estimado. Essas duas compreendem as necessidades psicológicas. No topo da pirâmide, encontram-se as necessidades realização profissional, configurando o nível mais alto da hierarquia onde se atinge o máximo do potencial pessoal ao qual foi idealizado. Desse modo, de acordo com Meireles (2015) necessidades fisiológicas e psicológicas antecedem e subsidiam as necessidades de realização pessoal.

Nesse aspecto, tal teoria constitui uma ferramenta valiosa para entender a motivação docente no ensino superior. Isso porque necessidades básicas, como salário e clima organizacional adequados, além de condições de segurança no emprego são fundamentais para a motivação. As necessidades sociais, como bons relacionamentos com outros professores e com o aluno, aumentam o engajamento e o desejo por ensinar. Já as necessidades de estima, que envolvem reconhecimento e respeito, motivam os docentes a aperfeiçoarem suas práticas pedagógicas. No topo, as necessidades de autorrealização impulsionam o desenvolvimento de novas habilidades e a inovação no ensino. Dessa forma, programas que promovem crescimento profissional e um ambiente colaborativo, além de políticas de reconhecimento, atendem a essas necessidades, elevando a motivação e, como resultado, a qualidade do ensino.

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg divide os fatores que motivam o indivíduo em higiênicos e internos. Os fatores de higiene apenas neutralizam a insatisfação, porém não evitam a desmotivação, e os fatores de motivação internos se referem ao conteúdo de trabalho realizado pelo indivíduo que aumentam a satisfação. Vale ressaltar que os fatores de higiene não se relacionam diretamente com o trabalho, mas podem impactar na atitude dos empregados, já os fatores motivacionais estão vinculados ao trabalho e contribuem para aumentar a satisfação.

Essa teoria torna-se interessante para estudar a motivação de indivíduos, principalmente no que tange à docência no ensino superior, já que os professores possuem um papel fundamental ao influenciar os estudantes. Fatores de higiene, como também o clima organizacional que contempla condições de trabalho, podem garantir o bem-estar do profissional, mas não são sozinhos suficientes para motivá-lo efetivamente. Fatores como reconhecimento e realização profissional vinculam-se ao conteúdo de trabalho e são cruciais para a motivação do professor.

Além disso, no contexto da formação docente, é essencial que políticas públicas ofereçam oportunidade de desenvolvimento profissional, o que ajuda a manter a motivação ao longo dos anos. Entretanto, sem um plano de carreira bem estruturado é possível que o profissional fique desmotivado. Portanto, tais estratégias são fundamentais para motivação do docente no ensino superior.

Na educação, a motivação começou a ganhar destaque à medida que as teorias psicológicas e pedagógicas se desenvolveram no século XX. A compreensão de que o aprendizado é mais eficaz quando os alunos estão motivados mudou as práticas educativas. Algumas teorias clássicas de modernas foram importantes como a teoria do Construtivismo (Década de 1960-1970): Jean Piaget e Lev Vygotsky enfatizaram o papel ativo do aluno na construção do conhecimento, sugerindo que a motivação intrínseca é crucial para o aprendizado profundo (Almeida, 2021).

Essas ideias transformaram a abordagem educacional, enfatizando a necessidade de criar ambientes de aprendizagem que incentivem a curiosidade e o engajamento dos alunos, promovendo assim um aprendizado mais eficaz e duradouro.

Diante dos trabalhos encontrados, foi possível elencar os seguintes temas centrais que foram constatados nos resultados das pesquisas e analisados. Sendo esses: a) motivação - associada a fatores intrínsecos e extrínsecos; b) motivação docente e formação; c) motivação docente e clima organizacional; d) motivação docente associada ao aluno.

MOTIVAÇÃO

A presente categoria foi composta por quatro estudos que demonstram em seus resultados que a motivação constitui um papel essencial para a satisfação docente no ensino superior e impacta o processo de aprendizagem do aluno. Os estudos que a compõem são o de Almeida (2021); Dornas (2021); Teixeira (2020); Almeida, Nascimento e Freire (2023).

A teoria comportamentalista entende a motivação como resultado direto de estímulos externos e das consequências das ações. Ou seja, o comportamento humano, inclusive o motivacional, é moldado por reforços positivos (recompensas) ou negativos (punições). No

contexto docente, por exemplo, prêmios como promoções, reconhecimento institucional ou benefícios financeiros podem funcionar como estímulos que aumentam a motivação para o ensino e a investigação. Madeiro (2017).

A teoria humanista, por outro lado, coloca o foco nas necessidades internas e no potencial de autorrealização do indivíduo. Para os humanistas, como Abraham Maslow e Carl Rogers, a motivação nasce da busca por crescimento pessoal, autonomia e sentido de vida. No ensino superior, isso significa que a motivação dos docentes está mais ligada à paixão por ensinar, ao desejo de contribuir para o conhecimento e ao sentimento de realização pessoal ao ver o sucesso dos seus alunos. Maia (2017).

Entende-se que enquanto o comportamentalismo privilegia fatores externos para explicar e incentivar a motivação, o humanismo foca na dimensão interna e no desenvolvimento pleno das capacidades humanas.

Dentre as várias abordagens que tratam da motivação, vale destacar a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e as contribuições do behaviorismo de Watson, onde ele propôs que a psicologia deveria focar no comportamento observável, rejeitando a introspecção (o estudo da mente através da auto-observação). Ele acreditava que os processos internos, como pensamentos e sentimentos, eram subjetivos demais para serem o foco da psicologia científica. Dessa forma, tais teorias são utilizadas pela abordagem psicológica para o estudo da motivação também em docentes, pois são baseadas nas necessidades e no conteúdo laboral, além de avaliarem as ações com base nas causas e razões atribuídas a elas.

A primeira teoria parte do referencial humanista, considerando que as forças internas do indivíduo são propulsoras para direcionar uma ação. Assim, Maslow hierarquiza as necessidades humanas, considerando os fatores decisivos nas ações motivacionais, bem como o grau de importância (Meireles, 2015). Nesse sentido, percebe-se que a Teoria de Maslow dialoga com a motivação do docente no ensino superior, uma vez que a motivação participa da composição desse sujeito em sua carreira profissional e das atividades que o mesmo realiza, estando relacionada a múltiplos contextos. Desse modo, ao se abordar sobre a prática docente é indispensável pensar na motivação do professor.

A Teoria Bifatorial de Herzberg considera que a motivação é concebida por meio da satisfação das necessidades. A partir disso, tem-se a divisão dos fatores motivacionais em internos (intrínsecos) e higiênicos (extrínsecos) (Barreiros, 2008). Os fatores intrínsecos são aqueles que envolvem a valorização e o reconhecimento, de modo que quando concebidos levam a satisfação e quando não concebidos bloqueiam a motivação. Os fatores extrínsecos são

definidos por política e diretriz da organização, salário e liderança por exemplo, sendo que tais fatores quando positivos evitam a insatisfação, mas não são suficientemente únicos para elevar a satisfação. Dessa forma, a motivação está relacionada ao fornecimento de níveis adequados de fatores para motivar o indivíduo.

A motivação vem sendo estudada ao longo da história, evoluindo de teorias filosóficas para abordagens psicológicas e educacionais. Sendo assim, filósofos como Sócrates, Platão e Aristóteles já refletiam sobre o que impulsiona o comportamento humano. No entanto, foi a partir do século XX que a motivação começou a ser investigada de forma mais científica. Em virtude disso, para Almeida:

Maslow foi um dos maiores especialistas em motivação humana. Estudou a motivação para encontrar explicação para os comportamentos, através ou motivados pelas necessidades. Apresentou a teoria da motivação que pressupõe que as necessidades humanas estão hierarquizadas, dispostas em níveis, de acordo com seu grau de importância. Ele acreditava que as necessidades não satisfeitas são os motivadores principais do comportamento humano, havendo precedência das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas (Almeida, 2021, p.15)

Nessa linhagem, a Pirâmide de Maslow descreve essa hierarquia de necessidades ao longo da vida, mostrando como as pessoas avançam de necessidades básicas para níveis mais elevados de realização pessoal, os seres humanos buscam satisfazer suas necessidades com o objetivo de alcançar a autorrealização plena.

“A motivação do professor e suas crenças sobre sua capacidade exercem influência sobre o seu processo de ensino” (Bandura, 1993 *apud* Almeida; Nascimento; Freire, 2023, p.17047). Nessa perspectiva, a motivação desempenha um papel crucial no processo de ensino e aprendizagem, isso porque pode influenciar tanto a aquisição de novos conhecimentos quanto a execução de habilidades, estratégias e comportamentos já aprendidos pelo docente. Dessa forma, tal motivação contribui não apenas para o progresso do docente e a sua satisfação ao ensinar, mas também para o aprendizado eficaz do aluno.

Motivação Intrínseca dos professores

A motivação intrínseca do professor acontece quando o indivíduo sente que suas necessidades de autonomia, competência/reconhecimento e vínculo/pertencimento foram atendidas, sendo que há interesse e prazer no que se realiza.

Trata-se de algo interno ao indivíduo, referente ao impulso que gera a realização de algo, seja direcionado pelo sentimento de prazer, diversão ou desafio. Um indivíduo motivado intrinsecamente envolve-se nos processos de trabalho, é engajado, persistente e apresenta flexibilidade cognitiva e, mesmo diante de tarefas desafiadoras, cria estratégias à medida que desenvolve novas habilidades na busca por seus objetivos (Dornas, 2021). Nessa linhagem, nota-se que para se estar motivado existe uma razão específica, expressando que a motivação está ligada a uma composição psicológica.

Sob esse viés, compreende-se que o papel da motivação na aprendizagem e no desempenho parece incontestável, não se restringindo à vida acadêmica, mas estendendo-se às diferentes habilidades e situações da vida cotidiana. A motivação é necessária não apenas para que a aprendizagem ocorra, mas também para que sejam colocados em ação os comportamentos e habilidades aprendidos.

Motivação Extrínseca dos professores

A motivação extrínseca refere-se ao tipo de motivação que é impulsionada por fatores externos ao indivíduo, como recompensas, reconhecimento, ou evitar punições. Em vez de realizar uma atividade por prazer ou interesse pessoal, a pessoa é motivada por resultados externos. Na educação a motivação extrínseca do profissional docente, está relacionada a fatores que incluem os reconhecimentos, estabilidades, relacionamentos, estrutura de trabalho e fatores do plano de carreira do docente.

motivação extrínseca, é direcionada a realizar algo em resposta a uma demanda externa. Definida como aquela que é determinada por fatores externos, está baseada na obtenção de algo por pressão ou em recompensa à realização da atividade, podendo ser recompensas de ordem social, emocional ou material (Dornas, 2021, p.38-39).

Embora a motivação extrínseca possa ser eficaz para alcançar objetivos específicos e imediatos, ela pode não ser tão sustentável a longo prazo quanto a motivação intrínseca, que é alimentada por interesses e valores pessoais. Nesse aspecto, enquanto a motivação extrínseca pode ser útil para alcançar metas imediatas, a motivação intrínseca é geralmente mais eficaz para manter o engajamento e a satisfação a longo prazo. Combinar ambos os tipos de motivação pode ser uma estratégia poderosa para alcançar e sustentar o sucesso.

Teixeira (2020) expressa que a motivação na carreira docente passou a ser importante como forma de prevenir a Síndrome de Burnout e promover a saúde mental no trabalho dos

professores. A partir disso, compreende-se que a inteligência emocional nessa classe de profissionais pode trazer uma maior qualidade de vida.

Em relação ao seu desenvolvimento, define-se burnout como o “conjunto de sinais e sintomas relacionados às situações de estresse laboral crônico (...) um processo individual, de evolução duradoura, podendo perdurar por anos e/ou décadas, com surgimento paulatino, cumulativo e progressivo em severidade” e alertam que, frequentemente, os trabalhadores percebem o processo já em estágio avançado, pois se negam a acreditar que possam estar a ser acometidos pela síndrome (Leite *et al.*, 2019, p.171 *apud* Teixeira, 2020, p.1).

O Burnout, caracterizado por síndrome da exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, é um risco significativo na profissão docente devido às altas demandas e ao estresse constante. Dessa forma, investir na motivação e no desenvolvimento da inteligência emocional dos professores é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável na educação.

Portanto, a motivação extrínseca dos professores é crucial para garantir um ensino de qualidade e a retenção de bons profissionais na área educacional. Fatores extrínsecos bem gerenciados podem levar a um aumento na satisfação e no desempenho dos professores.

No entanto, é importante destacar que a motivação extrínseca, por si só, pode não ser suficiente para manter a motivação dos professores a longo prazo. É essencial que estas recompensas e incentivos sejam complementados por fatores de motivação intrínseca, como a paixão pelo ensino, o desejo de fazer a diferença na vida dos alunos e a satisfação pessoal com o próprio crescimento e desenvolvimento profissional. Equilibrar motivadores extrínsecos e intrínsecos é a chave para manter um corpo docente motivado e engajado.

Psicologia Humanista

A psicologia humanista é uma abordagem psicológica que surgiu na década de 1950 como uma resposta às limitações do behaviorismo e da psicanálise, que dominavam o campo até então. Nesse sentido, enquanto o behaviorismo foca no comportamento observável e a psicanálise nas forças inconscientes, a psicologia humanista coloca a ênfase na experiência humana subjetiva, na liberdade de escolha e no potencial inato para o crescimento pessoal.

A Psicologia Humanista surgiu como resposta às limitações da teoria psicanalítica freudiana, bem como ao behaviorismo radical de Skinner. De forma geral, os psicólogos a identificam como uma terceira força ou via, que “ênfatiza os impulsos inerentes dos indivíduos para sua realização pessoal” e abrange “o processo de

realização e expressão das capacidades e da criatividade de cada um” (Rowan; Glouberman, 2018, p. 47, tradução nossa).

A Psicologia Humanista é conhecida como a "terceira força" na psicologia, pois valoriza os impulsos naturais dos indivíduos em direção à autorrealização. Essa abordagem foca no desenvolvimento e expressão das capacidades e criatividade de cada pessoa, destacando o potencial humano para o crescimento pessoal.

Considerado um dos pais da chamada Psicologia Humanista, Maslow considera que a realização pessoal seria o objetivo último de todos os constructos humanos, em 1943, Maslow publicou um artigo científico de grande repercussão, intitulado “A teoria da motivação humana”, trata-se da hierarquia ou pirâmide de necessidades, que pode ser definida como uma escala de desejos inerentes aos seres humanos, os quais orientam sua existência visando à sua satisfação.

A dinâmica motivacional de Maslow teria falhado em definir empiricamente várias de suas proposições estruturais. Se num primeiro momento ele acerta, superando as teses behavioristas ao dizer que os estímulos motivacionais não se reduzem ao nível biológico, ele não consegue demonstrar, com o necessário rigor científico, como e de que forma sua hierarquia, especialmente em seus níveis superiores, reflete-se na homeostase de cada indivíduo (Reis, 2009, p.14 *apud* Souza, Carrá, 2022, p.4).

Maslow, embora tenha superado as teses behavioristas ao afirmar que os estímulos motivacionais vão além do nível biológico, não conseguiu demonstrar com rigor científico várias de suas proposições, especialmente no que diz respeito à sua posição.

Behaviorismo

O Behaviorismo ou comportamentalismo, é uma teoria da psicologia que foca no estudo do comportamento observável e mensurável, deixando de lado os processos mentais internos, como pensamentos e sentimentos.

Segundo Pires (2022) o behaviorismo foi desenvolvido no início do século XX, principalmente por John B. Watson, e popularizado por psicólogos como BF Skinner, Watson acreditava que os comportamentos são aprendidos, pois as reações instintivas estariam associadas aos estímulos do ambiente. Ele defende que todo comportamento humano deveria ser entendido pela relação estímulo-resposta, já Skinner defende que o ser humano é controlado por influências externas ou influências do meio e não por processos internos, considerando que os comportamentos, como o ouvir, pensar, ver, sentir, dentre outros, não são viáveis para tentar explicar a conduta humana.

Em suas investigações, Skinner (1975), relata o trabalho que realizou com o método experimental e a realização dos diversos estudos com animais, os quais por sua vez nos auxiliam a entender seus conceitos e suas proposições sobre suas observações. Em um destes experimentos, o mesmo propôs que um rato fosse privado de alimento e colocado numa caixa, a qual o mesmo denomina como câmara operante. De início, explorando a caixa, o rato acidentalmente aciona uma alavanca que por sua vez libera comida e após a repetição, seguida por novas liberações de comida (reforço) por parte do experimentador, o rato aprende e compreende que ao acionar a alavanca obterá alimento. (Pires, 2022, p.10).

Segundo Pires (2022), a concepção behaviorista do processo de ensino dá ênfase à importância do método e à eficácia da organização dos recursos externos. Esse processo de ensino ocorre por meio da forma como os esquemas de reforço são estruturados, com o objetivo de produzir resultados específicos no comportamento dos alunos.

Formação docente

A presente categoria foi formulada com base em 3 pesquisas, sendo elas: Almeida (2021); Santos (2021); Barreto, Filho e Rego (2020). Os estudos referidos abordam em seu conteúdo, cada um à sua maneira. Almeida começa a dizer que durante a formação inicial e a prática da profissão docente, o educador percorre várias experiências específicas da sua atividade laboral. Ao longo do processo de formação, ocorre a aquisição de conhecimentos pedagógicos por meio de práticas curriculares e não curriculares e, no exercício da docência no ensino superior surgem várias experiências profissionais, como a atuação em diversas turmas e níveis educacionais nas instituições. Nesse aspecto, Almeida afirma que:

A formação docente é entendida como um processo que tem origem na formação inicial e prolonga-se durante toda carreira profissional do educador. Neste caso acredita-se ser de extrema relevância preparar o professor para os novos desafios da educação. (Almeida, 2021, p.28)

A partir desse viés, compreende-se que a docência se configura como uma profissão cheia de desafios que é composta pela exigência em buscar constantemente novos conhecimentos, sendo que o professor precisa ser preparado durante toda a sua graduação para uma realidade multifacetada que encontrará em sua prática.

Um fator motivador ao profissional docente vem por meio do incentivo ao plano de carreira, a partir da formação docente, o que estimula o aprimoramento de suas habilidades profissionais à medida que traz, para dentro da sala de aula, novas dinâmicas e amplia a potencialidade de vários conhecimentos, além de contribuir para novas formas de aprendizagem no contato aluno e docente.

A carreira profissional docente é um percurso relacional e contextualmente vivenciado e construído, em que a pessoa-professor se vai diacronicamente desenvolvendo, segundo um conjunto de etapas ou fases com características próprias, em espaços e tempos diferenciados e com necessidades específicas de formação (Gonçalves, 2009, p.23 *apud* Sampaio *et al.*, 2020, p.367).

Sob esse olhar, percebe-se que o professor se constrói ao longo das experiências que adquire, sendo que a formação continuada é um fator muito importante para esse processo de aquisição de novos conhecimentos e motivação profissional que, além disso, pode possibilitar mais segurança para o docente e contribuir para a qualidade do ensino. Sendo assim, Barreto, Filho e Rego (2020) trazem que:

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº 9394/96, em seu artigo 66, estabelece que o docente universitário deve ser preparado prioritariamente nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, ou seja, em programas de mestrado e doutorado. Estes programas, por sua vez, objetivam formar pesquisadores, em seus campos específicos, sem dispor da formação pedagógica. Por outro lado, a Resolução 3/99 da Câmara de Educação Superior exige a oferta de uma disciplina sobre metodologia de ensino nos cursos de pós-graduação *lato sensu*. Diante disto, a formação dos docentes universitários fica sob responsabilidade das próprias Instituições de Ensino e regulamentadas pelo Governo, porém as políticas públicas não estipulam diretrizes para a formação pedagógica do professor do Ensino Superior. Sendo assim, a não regulamentação efetiva da formação docente assola o Ensino Superior no Brasil pela baixa qualificação profissional. (Barreto; Filho; Rego, 2020, p.347)

De acordo com os achados de Barreto, Filho e Rego sobre qualificação na docência os programas de pós-graduação *stricto sensu*, como mestrado e doutorado, são importantes para formar pesquisadores, mas precisam contemplar também a formação pedagógica, uma vez que a falta dessa formação pedagógica pode tornar os docentes mais inseguros em sala de aula, impactando, assim, na motivação dos professores universitários. a falta de clareza nas diretrizes para a formação pedagógica torna as Instituições de Ensino responsáveis por suprir essa lacuna, criando desafios para os docentes que buscam aprimorar as suas habilidades didáticas.

Nesse aspecto, percebe-se que vários desafios são encontrados por esse profissional, principalmente, ao longo do planejamento de sua carreira, conseqüentemente dificultando a sua formação continuada. Diante disso Rocha e Gonçalves afirmam que:

As IES federais deparam-se com incertezas quanto à continuidade dos programas de assistência estudantil, redução na oferta de bolsas de fomento à pesquisa, suspensão em obras de infraestrutura, limitação na contratação de servidores, e ameaça ao plano de carreira dos efetivos, o que configura retrocesso em todo o arcabouço de conquistas pregressas, emergindo uma conjuntura de instabilidade no ensino público federal (Rocha; Gonçalves, 2022, p.3).

Essas condições geram um ambiente de desvalorização e insegurança, o que podem impactar na dedicação e no engajamento do professor no ensino superior. Quando os docentes se deparam com a falta de suporte, tanto na estrutura da instituição quando na oferta de bolsas

que fomentam à pesquisa, a satisfação tende a diminuir, comprometendo não somente o plano de carreira, mas também a formação dos estudantes.

Além dos desafios mencionados, Santos (2021) destaca que os docentes que já estão em exercício frequentemente expressam insatisfação com a falta de valorização por parte não só do governo como também da sociedade, as condições precárias das instituições, os salários baixos, baixos investimentos, bem como a falta de reconhecimento profissional e a de políticas públicas, por parte do governo, quanto ao apoio à formação contínua.

Entendo como fundamental pensar em estratégias que contribuam para a fomentação da educação continuada, para a autonomia das associações e para a melhoria dos cursos de formação de professores. Sobre a educação continuada quero recordar que se trata de um compromisso legal, assumido desde 1996 na LDB. O Art. 67 diz que “os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes (...): II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licença periódica remunerada para esse fim”. (Paraquett, 2009, p. 134 *apud* Santos, 2021, p. 6-8).

Nessa perspectiva, o Brasil, apesar de ser uma das maiores economias do mundo, padece em investimento que promovam tais fatores motivacionais e conseqüentemente a formação continuada do profissional docente das Instituições de Ensino Superior. Dessa forma, o docente possui dificuldade em manter-se atualizado diante das mudanças científicas, bem como construir uma prática pedagógica atualizada e atuante que estimule a formação de profissionais críticos e adequadamente conscientes das mudanças sociais tecnológicas.

Clima organizacional

A presente categoria foi formada com base em 2 pesquisas, a de Dornas (2021) e a de Sampaio, Kanikadan e Caetano (2022), cujos resultados apontam que o ambiente constitui um fator que impacta diretamente na motivação do professor.

A pesquisa de Dornas (2021) teve como ponto de partida, além de compreender os fatores intrínsecos e extrínsecos, saber o que é considerado pelas pessoas como algo importante no ambiente de laboral. Em virtude disso, a motivação no ambiente organizacional é vista a partir de um modelo centrado na existência de um continuum entre motivação intrínseca e motivação extrínseca, havendo um processo de uma se relacionando com a outra. O autor afirma que é preciso entender o que as pessoas consideram influente no seu exercício laboral, sendo um fator importante para a criação de políticas de gestão nas organizações na busca de criar um ambiente que desperte a motivação nos docentes para atingir objetivos em comum à medida que estes contemplem algumas necessidades próprias, sendo a opinião do professor que executa essencial.

Nessa linhagem, de acordo com Sampaio, Kanikadan e Caetano (2022), tem-se que a Teoria dos Dois Fatores, proposta por Herzberg, na década de 60, a qual considera dois modelos que influenciam na dinâmica laboral dos indivíduos, sendo estes fatores relacionados ao cargo em si e outros relacionados ao ambiente onde o cargo encontra-se inserido.

De acordo com Herzberg, os fatores higiênicos ou extrínsecos, se encontram no ambiente de trabalho e compreendem as condições em que a pessoa executa suas atividades. Os principais fatores higiênicos são a remuneração salarial, as instalações físicas do ambiente de trabalho, a política da organização etc. Para Herzberg, os fatores higiênicos quando presentes, em níveis elevados, apenas evitam a insatisfação, uma vez que estes não são capazes de produzir sentimentos de satisfação ou quando o fazem seu efeito é passageiro. Dessa forma, os fatores higiênicos são denominados por ele como insatisfascentes. (Chiavenato, 2012 *apud* Sampaio, Kanikadan; Caetano, 2022, p.31).

A partir disso, nota-se que dentre os fatores que interferem diretamente na motivação do docente, estão as condições físicas ofertadas pela instituição, a remuneração e a política de organização da própria instituição. Esses aspectos podem ter um impacto negativo quando não são bem geridos ou positivamente quando bem planejados tanto pelas instituições quanto pelas políticas públicas governamentais.

Desse modo, o clima organizacional bem gerenciado, se torna um recurso valioso para o alcance dos objetivos organizacionais ou institucionais. Porém, a negligência pode trazer riscos a continuidade e eficácia de funcionamento de uma instituição, bem como a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Portanto, para o docente, um ambiente de trabalho favorável pode resultar em melhorias cruciais no processo de ensino e aprendizagem.

Relação professor - aluno

A presente categoria foi formada com base em 2 pesquisas, a de Almeida, Nascimento e Freire (2023) e Silva e Caetano (2023), cujos resultados apontam que a relação professor-aluno é essencial não somente para a satisfação do professor na sua carreira, como também para o processo de aprendizado do aluno.

Compreende-se que o professor é um dos principais protagonistas da educação, uma vez que tal profissional tem como função promover uma parceria em sala de aula, fundamentando métodos que facilite no processo de ensino e aprendizagem, ao invés de simplesmente fazer o aluno apenas decorar conteúdo, sendo o professor um participante ativo no processo de conhecimento dos seus alunos. Nesse aspecto, Almeida, Nascimento e Freire (2023) relatam em seus achados que dentre os principais aspectos que motivam o docente no Ensino superior está a relação com o estudante, isso porque a maneira como essa interação professores-aluno ocorre impacta tanto o aprendizado do aluno quanto a satisfação pessoal e profissional do

docente, porém mesmo não sendo uma responsabilidade do docente “motivar” ele acaba sendo um intermediador.

Diante dessa dinâmica Vygotski (1994) trabalha numa visão voltada essencialmente para a importância das interações sociais, trazendo a ideia que a aprendizagem ocorre a partir da intensa relação social entre os indivíduos. Portanto, o autor trabalha destacando a importância do outro tanto no processo de construção de conhecimento quanto na constituição do próprio sujeito e de sua maneira de pensar e agir com o meio social. (Vygotsky, 1994 *apud* Silva *et al.*, 2019, p.170)

Assim, a abordagem de Vygotski valoriza o papel das interações sociais no desenvolvimento humano, apontando para a importância de um ambiente social rico e estimulante para promover a aprendizagem e o crescimento pessoal.

Seguindo esse olhar, de acordo com Silva e Caetano (2023) o professor no ensino superior não é mais apenas o transmissor de conhecimento, mas agora este atua como um facilitador no processo da aprendizagem. Tendo esse profissional o papel de mentor e orientador, criador de experiências, pesquisador e atualizador, à proporção que desenvolve nos estudantes maior participação nas atividades interativas, criando sempre ambientes de aprendizagem que promovam a reflexão crítica, colaboração e aplicação do conhecimento em contextos do mundo real.

o modo de agir do professor em sala de aula, mais do que suas características de personalidade que colabora para uma adequada aprendizagem dos alunos; fundamenta-se numa determinada concepção do papel do professor, que por sua vez reflete valores e padrões da sociedade. (Abreu; Masetto, 1990, p. 115 *apud* Silva *et al.*, 2023, p.171)

A relação professor-aluno é um reflexo da relação do professor com a sociedade e a cultura, e o comportamento do professor em sala de aula, fundamentado em valores sociais, é crucial para a aprendizagem dos alunos.

A partir de uma relação professor e aluno saudável tem-se uma maior probabilidade do verdadeiro aprendizado e uma boa interação dialógica, estreitando a confiança entre os alunos e professores. Dessa maneira, ambos constroem juntos o conhecimento em sala de aula, sendo o professor um contribuinte no direcionamento do caminho que o estudante deve percorrer durante sua vida acadêmica.

CONCLUSÃO

Este trabalho buscou compreender a importância dos fatores motivacionais que contribuem para a carreira profissional de docentes no ensino superior. Além disso, aborda os empecilhos existentes como carga de trabalho excessiva e a falta de recursos para investimentos na carreira e desvalorização profissional. Consegue-se identificar através dos resultados da pesquisa que a satisfação e o bem-estar contribuem para um ambiente acadêmico mais produtivo e saudável, pois professores motivados têm maior satisfação no trabalho. O processo de inovação e criatividade foram outros elementos motivacionais encontrados nos artigos de forma inédita, docentes motivados são mais propensos a experimentar novas metodologias de ensino e tecnologias, promovendo um ambiente de aprendizado mais inovador e criativo.

Através do estudo realizado, observa-se que a formação continuada é um elemento que contribui para a qualidade do ensino e para o desenvolvimento profissional e pessoal dos docentes, é essencial para garantir a evolução constante da prática pedagógica, melhorar a qualidade do ensino e promover o desenvolvimento integral dos professores, a formação continuada traz uma série de benefícios que vão além do desenvolvimento profissional, impactando positivamente a carga horária de trabalho, a valorização financeira e social dos professores.

Compreende-se também que o bom relacionamento entre professor e aluno gera facilitação no processo de ensino e aprendizagem, sendo que para o docente tal relação configura-se como motivadora, pois tal profissional exerce a responsabilidade de ser o principal sujeito no direcionamento do caminho que o estudante deve percorrer durante sua vida acadêmica.

Outro elemento que gera motivação no docente é o bom clima organizacional dentro das instituições, pois o local de trabalho do indivíduo precisa ser acolhedor e agradável, com a estrutura necessária, incluindo ergonomia, iluminação adequada, qualidade do ar e área de descanso, respeito e empatia pela gestão e demais colaboradores, flexibilidade de horários para a execução das suas atividades.

Vale ressaltar que essa literatura se faz relevante, porque aborda que a motivação do profissional não somente o faz alcançar resultados positivos na sua profissão, mas também contribui para uma melhor qualidade de vida, como também no cuidado à sua saúde mental. Outro aspecto importante é a necessidade de mais estudos aprofundados nessa área, bem como o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para promover a motivação do profissional docente tanto por meio da formação continuada como dentro de sala de aula, além de ações

públicas voltadas para uma maior atenção com o bem-estar e saúde mental desse indivíduo dentro da docência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. E. S. **A Importância Da Motivação Na Escolha Da Carreira Docente** (Um Estudo Junto Dos Alunos Da 10ª Classe Da Escola De Formação De Professores =Efp= - Lubango). Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Ensino da Psicologia) - Ensino da Psicologia - Instituto Superior de Ciências da Educação da Huíla (ISCED-HUÍLA), Lubango, 2021.

ALMEIDA, J. F.; NASCIMENTO, F. P.; FREIRE, J. F. C. **Ser professor no ensino superior: reflexões sobre a motivação para a docência.** CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, v. 16, n. 9, p. 17042-17060, 2023.

BARREIROS, J. L. Fatores que influenciam na motivação de professores. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Psicologia) - Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2008.

BARRETO, J. V. P.; FILHO, L. F. C. C.; REGO, F. C. A. Formação docente no ensino superior: relevância da formação stricto sensu. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v. 21, n. 3, p. 345-348, 2020.

DE SOUZA, C.M.G. CARRÁ, B. L. C. A hierarquia das necessidades de Maslow e os danos extrapatrimoniais: um paralelo entre o Direito e a Psicologia Humanista. *Revista de Informação Legislativa*, v. 59, n. 234, p. 11-33, 2022.

DORNAS, T. T. **Análise da motivação para o exercício profissional dos docentes no IFNMG/Araçuaí: influência dos fatores intrínsecos e extrínsecos da carreira.** 2021.

MARIN, A. C; JUNGER, A. P.; ASSAYAG, R. M.; AMARAL, L.H. A educação profissional no brasil: breve histórico do artífice nas casas da moeda ao profissional tecnólogo amparado pela LDB de 1996. **Humanidades & Inovação**, v. 6, n. 2, p. 79-93, 2019.

MEIRELES, C. D. O papel da motivação na prática docente. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicopedagogia) - Ensino de Psicopedagogia – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

MOURA, D. H. Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectivas de integração. **Holos**, v. 2, p. 4-30, 2007.

MEDEIRO, Joana Vanessa Henriques. Gestão das emoções na educação. 2017.

MAIA, Christiane Martinatti. **Psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem**. Editora Intersaberes, 2017.

PIRES, H. L. A MUSICOTERAPIA COMO TÉCNICA DE APRENDIZAGEM E PARTE DO PLANO TERAPÊUTICO DE CRIANÇAS NEUROATÍPICAS, SOB O OLHAR DA PSICOLOGIA E SUAS ABORDAGENS: BEHAVIORISMO, HUMANISMO E PSICANÁLISE. Monografia (Bacharelado em Psicologia) - Curso de Psicologia - Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral (FAEF), Garça, São Paulo, 2022.

ROCHA, A. R.; GONÇALVES, W. **Influência de fatores intrínsecos e extrínsecos na satisfação de servidores públicos** em uma instituição de ensino superior federal. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, v. 38, n. 1, 2022.

SAMPAIO, A. V. O.; OLIVEIRA, L. A. de; SANTOS, M. F. **ENSINO E APREDIZAGEM DE GEOGRAFIA: FORMAÇÃO E PRÁTICAS DOCENTES**. Revista da FAEEBA: Educação e Contemporaneidade, v. 29, n. 59, p. 360-376, 2020.

SAMPAIO, F. M. L. L.; CAETANO, L. M. D.; KANIKADAN, A. Y. S. FATORES MOTIVACIONAIS EM EQUIPE DE DOCENTES NACIONAIS E INTERNACIONAIS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL. **Omnia Sapientiae**, v. 3, n. 2, p. 19-34, 2022.

SANTOS, F. JOSÉ, S. Educação inclusiva e a psicologia humanista centrada na pessoa: implicações das teses educacionais rogerianas. 2024.

SANTOS, M. B. Por que é tão difícil ser professor (a)? **Fatores que influenciam na motivação do professor (a) de Língua espanhola.** 2022. 26 f. Trabalho de conclusão de curso (Licenciatura em Letras – Espanhol) - Faculdade de Letras, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2021.

SILVA, F. W. C.; CAETANO, L. M. D. **Satisfação e motivação profissional de docentes do ensino superior:** um estudo na Unilab. 2023.

SILVA, S. L. A Dimensão da afetividade na relação professor/aluno. **Humanidades & Inovação**, v. 6, n. 2, p. 168-175, 2019.

SOARES, M. B.; MACIEL, F. P. Alfabetização no Brasil: **o estado do conhecimento.** Disponível em: <http://www.mec.inep.gov.br>, 2000. Acesso em: 19 Jul. 2024.

SOUZA, C. M. G.; CARRÁ, B. L. C. A hierarquia das necessidades e os danos à pessoa: as ideias de Abraham Maslow como fundamento para uma proteção civil constitucional plena do ser humano. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 1–26, 2022.

TEIXEIRA, P. C. **Entre a docência e a investigação: Os professores universitários e o burnout.** 2020.

