

Principais fatores que motivam os professores de ensino de Ciências e/ou Biologia do município de Aracaju, Sergipe a lecionarem

A. G. A. Oliveira; C. R. Donato; M. dos Santos¹; M. A. T. Dantas²

¹ Núcleo de Pós-Graduação em Biotecnologia, Universidade Federal de Sergipe, 49100-000, São Cristóvão SE

² Núcleo de Pós-Graduação em Ecologia e Conservação, Univ. Federal de Sergipe, 49100-000, São Cristóvão SE

alinebio_ufs@yahoo.com.br

(Recebido em 13 de fevereiro de 2009; aceito em 20 de março de 2009)

O professor é peça fundamental na educação, por isso, quanto mais motivado, melhor será o seu desempenho em prol do aprendizado do aluno. A motivação do professor pode partir de fatores extrínsecos, como salário e reconhecimento profissional, ou de fatores intrínsecos, como a sua realização pessoal. No entanto, o que se percebe atualmente é a constante desvalorização desta profissão, e conseqüentemente, deste profissional. Esta pesquisa então, objetiva descobrir os fatores que motivam os professores de Ciências e/ou Biologia a persistirem como profissionais da educação, mesmo diante de tantas adversidades. No presente trabalho, são apresentados os resultados obtidos através da aplicação de questionários a professores de Ciências e Biologia que trabalham em escolas públicas e particulares do município de Aracaju, Sergipe.

Palavras-chave: educação, professor, motivação, Aracaju.

The teacher is fundamental in education, by that, as more motivated, better will be his performance on behalf of the student's apprenticeship. The professor motivation can part of extrinsic factors, as paycheck and professional knowledge, or of intrinsic factors, as personal realization. However, what can be seen presently is a constantly devaluation oh this career, and following, of this occupational. This research thou, object disclose the factors that motivate the science professors and/or biology to persist as professionals from education, even before of many adversities. About to as many, were applied questionnaires to of science professors, from basic to higher education, of public and private schools.

Keywords: education, teacher, motivation, Aracaju.

1. INTRODUÇÃO

A educação é um dos principais alicerces para a prática da cidadania e uma perspectiva de futuro promissor, na vida de qualquer ser humano. Desde que o homem passou a observar fatos e a tentar reproduzi-los ou registrá-los (da Pré-história à Idade Antiga) praticava-se os primórdios da educação, a qual foi firmada na realidade humana quando as novas gerações passaram a receber o conhecimento de seus antepassados, o qual era transmitido dos mais velhos para os jovens, com o intuito de perpetuar, mesmo que inconscientemente, a herança cultural [1].

A educação continua sendo importante para vincular a cultura à realidade de um povo. E hoje, mais do que isso, ela tem sido apontada como a solução para a maioria dos problemas mundiais, sejam eles sociais, econômicos ou mesmo culturais. Assiste-se atualmente a um crescente interesse pelas questões culturais, seja nas esferas acadêmicas, nas esferas políticas ou da vida cotidiana [2]. No Brasil, vários são os programas e projetos do governo que buscam a melhoria da educação dos seus cidadãos e da qualidade de ensino, como os programas de alfabetização de jovens e adultos, distribuição gratuita de livros para os alunos, entrega de bolsas às famílias dos alunos, para que estes se motivem a ir à escola, e até a reforma da estrutura física das escolas. Desta forma, por vários anos, os governos municipais, estaduais e o governo federal vêm criando e mantendo programas para fornecer às famílias de baixa renda com filhos, uma pequena remuneração mensal, através de programas como o Bolsa Escola e mais recentemente o Bolsa Família, requerendo em troca que a família participante de tais

iniciativas matriculem e mantenham as crianças na escola [3]. Entretanto, mesmo que o governo tenha tomado essas iniciativas para melhorar a educação, os grandes agentes de transformação da educação têm sido os professores, e estes vem sendo os mais esquecidos nos programas e projetos do governo.

O professor, mesmo sendo a peça fundamental na educação tem sofrido grande desvalorização. Baixos salários, jornadas múltiplas de trabalho, falta de reconhecimento e más condições de trabalho, tem sido a realidade da vida dos professores. Além desses fatores, a saúde física e mental e a qualidade do ensino, também podem afetar a motivação desse profissional. Contudo, o governo, as instituições de ensino e seus dirigentes, na busca pela melhoria da educação, demonstram não estar preocupados com isso, e assumem que os professores são naturalmente motivados e que a profissão proporciona todo o suporte necessário para que os mesmos mantenham a dedicação e conduzam as suas obrigações sempre de uma forma efetiva.

No entanto, a qualidade do ensino e a satisfação do professor no trabalho estão intimamente ligadas, sendo improvável a melhoria da qualidade do ensino sem primeiro entender quais são as expectativas, motivos e interesses que ainda sustentam os professores em uma profissão em constante desvalorização [4].

Desta forma, torna-se importante descobrir os fatores que motivam os professores a persistirem como profissionais da educação, mesmo diante de tantas adversidades.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O homem diariamente precisa tomar decisões, e saber os motivos que o leva a fazer suas escolhas têm sido tema central de diversos estudos na Psicologia. Soares & Gomes [5], por exemplo, retratam a vivência escolar primária e sua influência na decisão pela continuidade dos estudos acadêmicos, onde segundo elas, o professor tem um papel fundamental para a consolidação dessa escolha. Baseadas na teoria do desenvolvimento de Erikson, essas autoras, ainda que com uma pequena amostra e com o caráter exploratório de estudo, perceberam que as pessoas que interromperam seus estudos depois de concluído o Ensino Médio tiveram uma vivência escolar primária predominantemente negativa, com recordações ruins, medo dos professores e dos colegas. Com isso, é destacado que a tomada de decisões dos indivíduos está atrelada aos motivos causais, sejam esses bons ou ruins.

A motivação humana é o estudo das determinantes do pensamento e da ação, ela objetiva estudar por que o comportamento é iniciado, persiste e termina, e como também as escolhas são feitas [6].

Há um acordo geral em que a motivação é um fator interno que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa, e que o seu efeito sobre a aprendizagem e desempenho é notório. Segundo alguns pesquisadores a motivação é um dos principais fatores determinantes da forma como o indivíduo se comporta, ela difere de outros fatores que também influem no comportamento, como experiências passadas da pessoa, suas capacidades físicas e a situação ambiente em que se encontra, sendo que estas também podem influenciar [7].

Várias são as teorias que buscam explicar a motivação humana, segundo Moreira [4], a tendência natural de qualquer pessoa é procurar o prazer, este se tornou um princípio prevalecte, advogado na maioria das teorias da motivação, os seres humanos são motivados para buscar o prazer, e evitar a dor.

Tendo o prazer como sinônimo de satisfação, esse pode ser alcançado pelo homem ao ter satisfeita uma necessidade sua, seja ela biológica, fisiológica ou psicológica. Pode-se a partir daí começar a refletir sobre o que leva um professor a continuar lecionando mesmo diante da grande desvalorização desses profissionais, pois alguma necessidade sua está sendo atendida, caso contrário, a falta de prazer o levaria a se afastar dessa profissão. Assim, sabendo que a satisfação de uma necessidade, constitui-se num prazer para o homem, pode-se entender porque algumas teorias da motivação como a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg e a Teoria de Campo de Lewin [8] colocam que a

motivação está na satisfação de fatores extrínsecos, intrínsecos, nas realizações ou em outros fatores que se caracterizam necessidades humanas.

Como exemplo de teoria motivacional que coloca o prazer como necessidade a ser satisfeita, temos a que divide os fatores motivadores em intrínsecos e extrínsecos. Essa teoria coloca os motivadores como sinônimos de incentivos.

De acordo com Maslow [6] os fatores intrínsecos são organizados numa cadeia hierárquica de necessidades básicas (em ordem crescente: fisiológicas, segurança, aceitação, estima e auto-realização), desta maneira vemos que enquanto a necessidade fisiológica não for atendida uma outra não será motivada, como a de segurança, por exemplo. Esses fatores são internos e resultam de anseios satisfeitos e que são capazes de motivar o homem a esforçar-se espontaneamente. Na vida profissional de um professor podemos colocar como exemplo de motivador intrínseco necessidade de auto-realização, como a chance de se relacionar com os alunos e crescimento pessoal e profissional através do ensino, que podem motivá-lo a efetuar trabalho intenso buscando a perfeição, para assim manter seu emprego e satisfazer suas necessidades básicas.

Concomitantemente aos fatores intrínsecos surgem os extrínsecos, para também tornarem-se motivadores de nosso comportamento. De acordo com Moreira [4] estes fatores extrínsecos nada mais são que as motivações secundárias e externas ao nosso organismo com seus benefícios percebidos. Estas podem ser positivas ou negativas, mas isso é relativo a depender do indivíduo. Como exemplos de motivadores extrínsecos temos o salário, as condições de trabalho, a segurança no emprego, o status e o poder, os quais existem independentes do indivíduo que ocupa a função. Deste modo, para um professor esses fatores são importantes motivadores do seu desempenho.

Devemos observar que os motivadores intrínsecos e extrínsecos buscam a satisfação do indivíduo, ou seja, o prazer. Em contraposição precisamos entender que outros fatores juntamente a estes geram insatisfação, principalmente quando estes são o principal motivo para o indivíduo ter se tornado professor. Como exemplos podemos citar a indisciplina do alunado, as más condições de trabalho, a imposição de regras e condutas arbitrárias, entre outros. Com isso notamos que a busca do prazer, independente do motivador é uma grande necessidade humana.

Como podemos ver, o prazer nada mais é do que um incentivo positivo para realização de determinados tipos de comportamento pelo ser humano. Assim, o papel do incentivo é, como Birch & Veroff [9] citaram o alicerce da situação orientada para um objetivo. Muitas pesquisas tentam provar experimentalmente a importância monetária como incentivo para um melhor empenho nas atividades exercidas. Temos como exemplo de incentivo positivo a experiência de Atkinson [9], a qual relaciona o incentivo do dinheiro sobre o empenho em uma tarefa intelectual simples. Os resultados desse experimento mostram que os indivíduos trabalham mais para obter um prêmio monetário maior, porém, os que tinham 50% de chance de vencer se empenham mais do que os que têm maior ou menor probabilidade de atingir essa meta. Dessa forma, ele apresenta que “a probabilidade de obter êxito e o montante de dinheiro a ser ganho afetam o desempenho e que as probabilidades intermediárias são mais eficazes do que as extremas”.

Ao utilizarmos essa teoria para estudar a situação do professor, poderíamos dizer que este se sente incentivado pelo fator monetário, contudo, quando aumenta a possibilidade de receber um maior salário devido ao seu êxito, suas expectativas aumentam, mas o valor do incentivo decresce. Para entendermos essa situação podemos ter como suposto exemplo um professor ciente de sua ótima performance, com um bom salário e que tem em vista o aumento desse último. Ele provavelmente não irá se empenhar mais para obtenção dessa promoção. No entanto, um professor bom, com seu salário razoável e que vê a possibilidade de um aumento salarial irá se empenhar muito mais para alcançar essa promoção, e um professor que não se vê como bom profissional também não se motivará a melhorar seu desempenho, pois acha que está muito longe do que desejam.

A conjectura do prazer como necessidade a ser satisfeita como motivo para realização dos comportamentos ainda tem como aliada a teoria da motivação para a realização, de Atkinson [9] que descreve que as pessoas vêem o êxito vocacional a depender do prestígio da ocupação e da

dificuldade do trabalho. Destarte, muitos sujeitos sentem-se realizados somente quando seu trabalho é reconhecido e prestigiado por outrem, enquanto alguns poucos indivíduos, independente do reconhecimento de outros suportam qualquer desfavor público a fim de se realizarem. Deste modo, podemos notar que independente da realização necessitar de reconhecimento externo (outros) ou interno (auto), a partir do momento que um indivíduo atinge uma meta, logo surge outra para ser atingida. Assim sendo, a realização torna-se um estímulo para outras realizações.

Ao empregarmos essa teoria para analisar o estado do professor, poderíamos pronunciar que, por não ser uma profissão atualmente prestigiada, poderiam existir dois tipos principais de professores: os que lecionam porque gostam, para se auto-realizarem; e os que lecionam porque precisam, possuindo como real motivação o fator monetário, o qual satisfaria suas necessidades mais básicas (alimentação, segurança, dentre outros).

São os fatores que motivam os professores a nossa principal busca, e como Keller & Schoenfeld [10] explicitaram, sabemos que a motivação não é o único fato para o comportamento humano aderir a determinadas condutas diárias, como o professor ensinar melhor por estar motivado, todavia reconhecer sua importância e aumentar o estudo nessa área é importante para melhor entendermos sua importância e grau de atuação.

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Estudo

Para a realização deste trabalho de campo foi utilizada a abordagem quantitativa de investigação nos pressupostos do método descritivo exploratório. Justifica-se utilizar a abordagem quantitativa por essa ser muito utilizada no desenvolvimento das pesquisas descritivas, na qual se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como na investigação da relação de causalidade entre os fenômenos: causa e efeito [11].

Cervo & Bervian [12] enfatizam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. E os estudos exploratórios não elaboram hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e maiores informações sobre assunto de estudo.

Esta pesquisa foi representacional, fazendo uso de profissionais da educação do ensino de ciências e/ou biologia, tanto de escolas públicas como particulares do município de Aracaju, Sergipe.

3.2. Universo, Unidade de Observação, População e Amostra

O universo de estudo foi a cidade de Aracaju, sendo a unidade de observação escolas públicas e particulares. A população estudada correspondeu a professores que lecionam disciplinas de ciências e/ou biologia nas escolas visitadas. De acordo com Marconi & Lakatos [13] “população é um conjunto de seres animados e inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”.

Como a pesquisa foi representacional, trabalhou-se com uma parte da população denominada amostra, que neste trabalho corresponde a 22 (vinte e dois) professores. Amostra “é a coleta de dados de uma parte da população, selecionada segundo critérios que garantam sua representatividade” [12].

Desta forma, os professores foram selecionados por meio de uma amostra não-probabilística intencional, que toma como referência Marconi & Lakatos [13], o pesquisador está interessado na opinião de determinados elementos da população seguindo determinados critérios, que foram: a) ser professor de Ciência e/ou Biologia; b) lecionar em turmas de ensino fundamental e/ou médio.

Com o intuito de preservar a identidade dos entrevistados estes foram identificados por pseudônimos a partir de letras do alfabeto, como por exemplo: indivíduo A, B, C, e assim por diante.

3.3. Coleta de dados e instrumentos

A técnica utilizada foi a aplicação de um questionário devido ao seu caráter objetivo e por permitir uma análise prática dos dados. De acordo com Marconi & Lakatos [13], “*questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador*”.

Utilizou-se como instrumento questionário composto de identificação (nome, nome da escola em que está sendo feita a entrevista, turmas em que ensina, se fundamental ou médio, rede de ensino, sexo, idade) e dezessete questões, sendo doze fechadas e duas fechadas e abertas, e três abertas, referentes aos objetivos.

Foi aplicado um pré-teste o qual teve a função de testar este instrumento de coleta de dados. O pré-teste também evidencia as ambigüidades das questões, a existência de perguntas supérfluas, a adequação ou não da ordem de apresentação das questões, se são muito numerosas ou, ao contrário, necessitam ser complementadas [13].

Inicialmente, foi entregue uma autorização do campo da pesquisadora através do ofício emitido pelo Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Sergipe e em seguida foram feitas visitas a escolas públicas e particulares para aplicar o questionário a professores de ciências e/ou biologia escolhidos de acordo com os critérios estabelecidos.

A coleta de dados foi realizada nos dias vinte, vinte e quatro e vinte e cinco de abril de 2006.

3.4. Análise de dados

A análise dos dados foi feita através da análise de conteúdo. Segundo Chizzotti [14] “*a análise de conteúdos é um método de tratamento e análise de informações, colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento*”.

De início foram feitas transcrições dos dados dos questionários, e depois, foi realizada uma leitura flutuante de todo o material. Os dados foram organizados e sistematizados em uma tabela para melhor proceder a uma análise das respostas dos questionários. Após isso, estes foram transferidos para Figuras a fim de obter uma representatividade dos dados estatísticos com elementos geométricos, para uma melhor observação do conjunto, possibilitando analisar de forma mais precisa os dados relevantes ao trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o resultado de nossa pesquisa de campo foram elaboradas tabelas e subseqüentes Figuras dos resultados mais expressivos, os quais serão apresentados a seguir.

Os professores, consultados, encontram-se em sua maioria motivados, pois foi obtida uma taxa de 100% (22) de profissionais que afirmaram gostar de lecionar, e como foi mostrada nessa pesquisa a motivação inclui-se na satisfação de fatores, e o prazer é um deles. Se existe prazer em lecionar existe um nível de motivação, mas a motivação não é completa já que 5 professores relataram que não são realizados profissionalmente (vide Figura 1). Os outros 17 que afirmaram sentir-se realizados atendem aos fatores intrínsecos de motivação, como foi apresentado na fundamentação teórica deste trabalho [4].

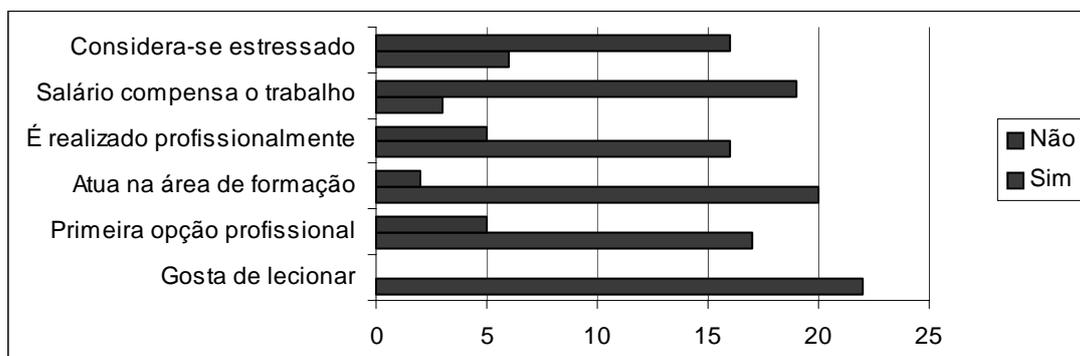


Figura 1. Área de atuação, trabalho e estresse

A pesquisa revelou uma taxa quase máxima de insatisfação salarial mostrando que o incentivo motivador extrínseco é muito pouco existente neste ponto (vide Figura 1). Além disso, 6 professores consultados afirmaram apresentar estresse (vide Figura 1). Isso pode levar-nos as seguintes conclusões: os professores que reclamaram de estresse podem enfrentá-lo por indisciplina do alunado, pois as tabelas revelaram níveis de irritação consideráveis (vide Figura 2). Ou mesmo devido às más condições do trabalho (vide Figura 3), taxa de dificuldades foi muito alta, como também uma carga horária excessiva de trabalho para alguns, já que 6 professores exercem uma jornada de trabalho de 41 horas semanais, como vemos no Figura 4). Apesar disso a jornada de trabalho parece não suprimir a quantidade de horas dormidas ou as atividades de lazer, o que é visto na Figura 5.

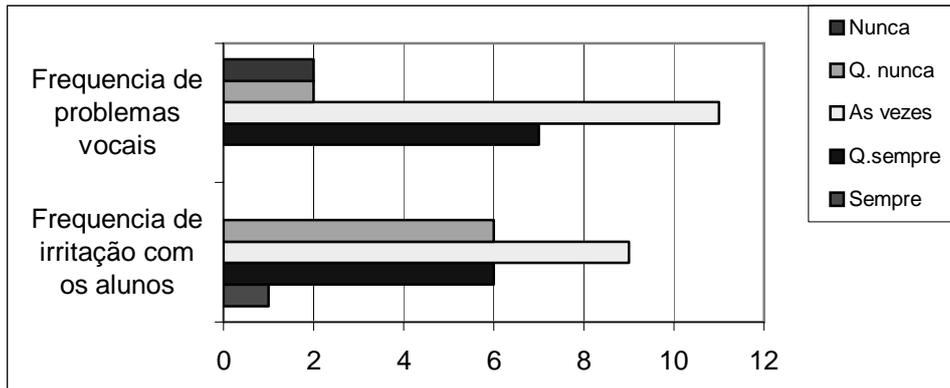


Figura 2. Irritação e problemas vocais

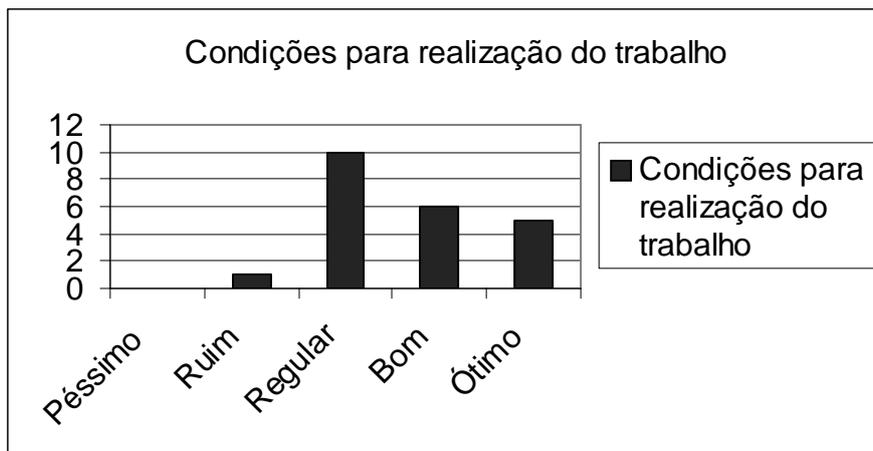


Figura 3. Condições para a realização do trabalho

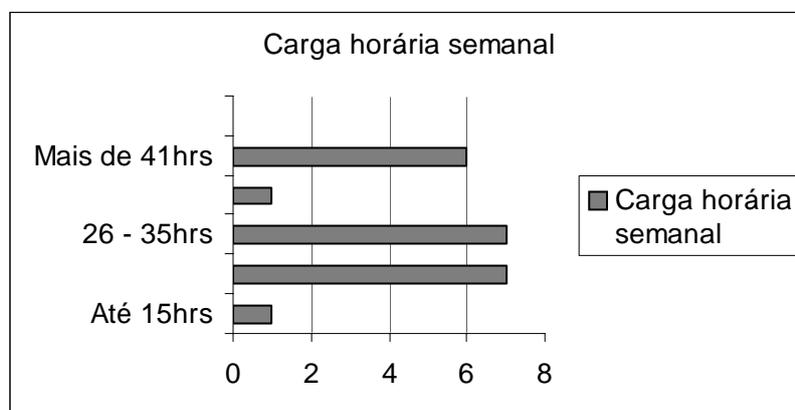


Figura 4. Carga horária semanal

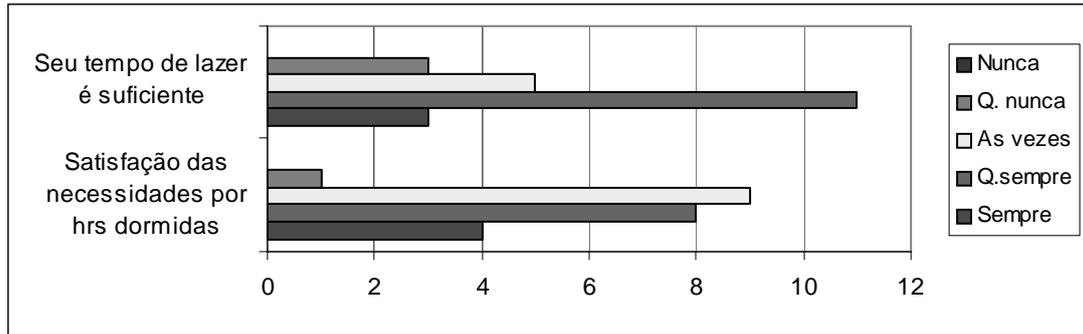


Figura 5. Nível de satisfação no lazer e horas dormidas

A gravidade do problema relacionado às insatisfações que entram em contraponto com os motivadores extrínsecos e intrínsecos parece estar contida nas relações professor-aluno e nas condições de trabalho, onde ambos podem estar levando a uma incidência, mediana, de problemas de saúde com o profissional, como dores de cabeça, dores na coluna, problemas com a voz (vide Figura 6), e na questão salarial. A realidade atual da escola pública revela um quadro de problemas diversos que se inserem muito mais nas insatisfações de caráter relação professor-aluno-meio, mas houve um número equiparado de profissionais que atuam em instituições privadas (que geralmente não apresentam essas problemáticas). Talvez os problemas da escola pública estejam muito mais relacionados à relação do professor com os alunos e com suas condições de trabalho (até por uma questão social). Porém, os problemas de irritação do professor por parte do aluno não podem ser ignorados na escola privada, pois houve uma taxa alta de professores que trabalham em ensino fundamental, e este requer muitas vezes mais paciência e dedicação. A insatisfação salarial é marcante nas duas redes (pública e privada).

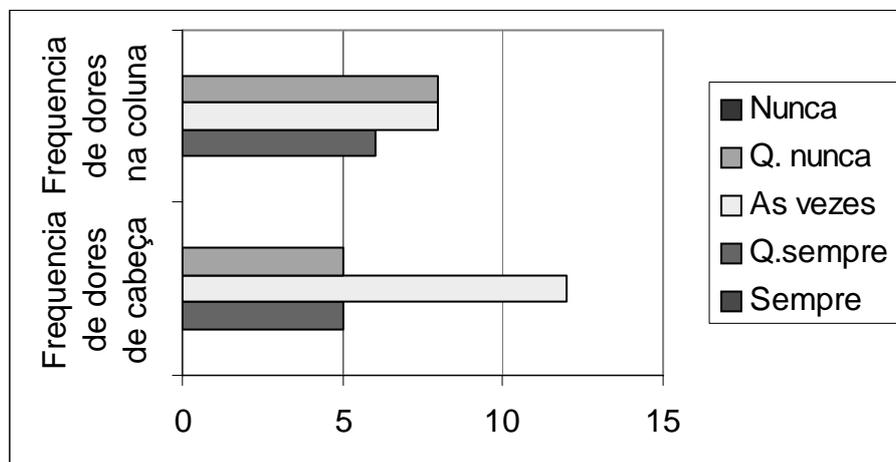


Figura 6. Frequência de dores de cabeça e na coluna

Efetando conclusões mais complexas, pode-se inferir que os motivos de não-realização profissionais e do estresse podem estar relacionados à questão de alguns profissionais não atuarem em sua área de formação, lhes faltando assim às metodologias e didáticas para lhe dar com o público alvo ou não exercerem sua primeira opção profissional, voltando ao mesmo ponto (ambos totalizaram 7 profissionais), e aí pode ser feita uma relação com as dificuldades relacionais entre professor e aluno (que totalizaram 6 profissionais quase sempre com níveis de irritação), que também não pode ser uma conclusão geral.

O que realmente parece motivar os professores de ciências e/ou biologia de Aracaju/Sergipe é a auto - realização profissional que atingiu um valor alto (17 realizados contra apenas 5 não-realizados), já que o salário segundo a pesquisa não atua como bom motivador extrínseco e as condições de trabalho foram vistas num caráter geral como regulares. A pesquisa ainda pode inferir que os professores têm um caráter motivador muito mais intrínseco.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os motivos que levam um indivíduo permanecer na profissão de professor, e até mesmo, a querer tornar-se um desses profissionais parece, a princípio, muito difícil de identificar. Baixos salários, condições precárias de trabalho, atos de violências contra esses profissionais, doenças decorrentes da profissão, são as notícias mais comuns de se ouvir a respeito dessa profissão. Profissão esta que, cada vez mais, vem sendo desvalorizada tanto em decorrência da própria educação dos indivíduos da sociedade, que não respeitam mais os “mestres”, quanto pelo próprio governo do país, que se esquece desses profissionais em seus programas para a melhoria da educação.

No entanto, foi possível identificar nessa pesquisa que, mesmo diante de tantas adversidades, a maioria dos professores consultados se sentem motivados a continuar nas salas de aula. E o principal motivo para isso, está no prazer que sentem em lecionar, pois até mesmo aqueles que dizem não ser realizados profissionalmente, cerca de 22,27%, alegam sentir prazer em estar nas salas de aula.

Os fatores extrínsecos pesquisados, tais como insatisfação salarial, indisciplina do alunado, doenças decorrentes da profissão e carga horária semanal excessiva, que, a princípio, pareciam motivadores muito importantes, parecem não inibir o prazer desses profissionais. Nem influenciar negativamente na motivação deles, que ainda conseguem boa quantidade de horas de sono e lazer.

-
1. OLIVEIRA, P.S. de. *Introdução à Sociologia*. 5.ed. São Paulo: Editora Ática, 1991. p.128-134.
 2. VEIGA-NETO, Alfredo, Cultura, culturas e educação, *Revista Brasileira de Educação*, n. 23, Rio de Janeiro – RJ, 2003.
 3. SCHWARTZMAN, S. Programas Sociais Voltados à Educação no Brasil: o impacto do Bolsa-Escola, Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade. *Revista Sinais Sociais*, ano 1, n. 1, 114-145p. 2006.
 4. MOREIRA, H. A Investigação da Motivação do Professor : A Dimensão Esquecida. *Revista Educação & Tecnologia* 1(1): 88-96. 1997.
 5. SOARES, Juliana Machado & GOMES, Leda, A Vivência Escolar Primária e Sua Influência na Decisão pela Continuidade dos Estudos Acadêmicos, *Boletim de Iniciação Científica em Psicologia*, Vol. 2, n.1, Faculdade de Psicologia da Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo – SP, 2001.
 6. MASLOW, A. *Motivacion and personality*. Ew York: Harper & Row, 1970.
 7. MURRAY, E.J. *Motivação e Emoção*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.
 8. TADIN, Ana Paula, RODRIGUES, José Alceu E., DALSOQUIO, Paulo, GUABIRABA, Zenaide R., MIRANDA, Isabella Tamine Parra, O Conceito de Motivação na Teoria das Relações Humanas, *Revista de Ciências Empresariais*, Vol. 2, n.1, Maringá – PR, 2005.
 9. BIRCH, D & VEROFF, J. *Motivação*. São Paulo: Herder, 1970.
 10. KELLER, R.S. & SHOENFELD, W.N. *Princípios de psicologia: um texto sistemático na ciência do comportamento*. São Paulo: Herder, 1968.
 11. OLIVEIRA, S.L. de. *Tratado de Metodologia Científica, Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses*. 2. ed. São Paulo: Editora Pioneira, 2000.
 12. CERVO, A.L. & BERVIAN, P.A. *Metodologia Científica*. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996. p. 44–56.
 13. MARCONI, M. de A. & LAKATOS, E.M. *Metodologia do Trabalho Científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos*; 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992. p. 99–130.
 14. CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*; 5. ed. São Paulo: Cortez; 2001 - (Biblioteca da educação. Série 1. Escola; v. 16). p. 51 – 59; 77 – 106.