

**NUNO ALEXANDRE MORAIS FREITAS COSTA**

**SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA  
ESCOLA CONDE DE OEIRAS**

**Orientador: José Bras**

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**

**Faculdade de Educação Física e Desporto**

**Lisboa  
2012**

**NUNO ALEXANDRE MORAIS FREITAS COSTA**

**SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DA  
ESCOLA CONDE DE OEIRAS**

Relatório/Seminário de estágio apresentado para a obtenção do Grau de Mestre em Educação Física e Desporto Escolar no Curso de Mestrado em Ensino da Educação Física no Ensino Básico e Secundário Conferido pela Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologias.

Orientador: Prof. Doutor José Bras

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**

**Faculdade de Educação Física e Desporto**

**Lisboa  
2012**

## Resumo

O interesse e a escolha do tema satisfação dos profissionais docentes acontece porque a satisfação profissional influencia por um lado o trabalhador ao nível da saúde e bem-estar, e por outro a organização, uma vez que associados à satisfação estão aspectos tão importantes como eficácia, produtividade, clima e abandono. No caso dos professores, o mal-estar vai afectar não só os docentes como também os alunos, influenciando assim negativamente o processo de ensino-aprendizagem.

O objectivo deste estudo consiste em identificar quais os factores que contribuem para a satisfação e insatisfação dos professores da Escola Conde de Oeiras, analisando também a influencia de variáveis sócio-demográficas como os anos de experiencia e o ciclo de ensino leccionado. Para tal foram utilizados os seguintes instrumentos: - o Questionário de Satisfação Profissional dos Professores (TJSQ); - e o Questionário de Satisfação Geral no Trabalho.

Através dos resultados obtidos é possível concluir que, de uma forma geral os professores desta escola se encontram satisfeitos face à sua actividade profissional e que não a desejam abandonar, no entanto na dimensão recompensas pessoais existe algum mal-estar, confirmando assim a teoria de Herzberg que afirma, que a insatisfação dos professores decorre de motivos sócio-políticos.

Palavras chave: professores; satisfação profissional, mal-estar docente;

## Summary

The interest and the choice of this theme “*Professional satisfaction of teachers*” happened because job satisfaction influences, on one side the level of health and well-being of the employee and on the other side the organization, once associated with satisfaction are important aspects such as effectiveness, productivity, climate and abandonment. For teachers, the malaise will affect not only teachers but also students, influencing negatively influencing the process of teaching and learning.

The aim of this study is to identify what factors contribute to satisfaction and dissatisfaction of teachers from Escola Conde de Oeiras, also analyzing the influence of socio-demographic variables such as years of teaching experience and cycle of education taught. For this was used the following instruments: - the Questionnaire of Professional satisfaction of the Teachers (TJSQ) – and the Questionnaire of General and Satisfaction at Work.

Through the obtained results the conclusion was that, in general the teachers of this school are satisfied regarding his professional work and do not wish to leave, however in the personal rewards area we face some malaise, what confirmed the theory of Herzberg which states that teachers' dissatisfaction is duo to socio-political reasons.

Keywords: teachers, job satisfaction, teacher malaise;

## Índice

Introdução.....	7
Objectivo.....	13
Desenho do Estudo.....	14
Amostra/Participantes.....	14
Instrumentos.....	15
Procedimentos.....	16
Análise de Resultados.....	16
Conclusões.....	24
Referências Bibliográficas.....	28
Anexos.....	30
Anexo I – Questionário satisfação/insatisfação docente.....	31
Anexo II – Questionário satisfação profissional.....	35
Anexo III – Questionário satisfação geral no trabalho.....	35

## Índice de gráficos e tabelas

Gráfico 1 – Ciclos lecionados no Ensino Básico.....	14
Gráfico 2 – Tempo de serviço na carreira.....	15
Gráfico 3 – Tempo de serviço superior a 20 anos.....	15
Quadro 1 – Médias e desvios padrão do TJSQ e seus factores.....	17
Quadro 2 – Médias e desvios relativos aos 5 itens do ESGT.....	17
Quadro 3 – Médias e desvios padrão do TJSQ em função do Ciclo de Ensino.....	18
Quadro 4 – Médias e desvios padrão do ESGT em função do Ciclo de Ensino.....	19
Quadro 5 – Médias e desvios padrão do TJSQ em função do tempo de serviço.....	21
Quadro 6 – Médias e desvios padrão do ESGT em função do Tempo de serviço.....	22
Quadro 7 – Médias e desvios relativos aos 5 itens do ESGT.....	23

## Introdução

A profissionalidade é o que caracteriza um profissional e o distingue de outro profissional, ou de um técnico, estruturando-se em torno de alguns aspectos fundamentais, dos quais se destacam os seguintes: função específica da actividade exercida, conhecimento específico para a exercer, poder de decisão sobre o acto profissional, e a reflexão sobre a acção que permite modificá-la (Roldão, 1998).

O profissional desempenha uma função que a sociedade reconhece como útil, tendo que dominar um conjunto de saberes teóricos e práticos bem como competências e capacidades específicas, possuindo alguma margem de autonomia e correspondente responsabilização, praticando a sua actividade num contexto de desenvolvimento profissional realizando permanentemente uma análise reflexiva das suas práticas de forma a as poder ajustar e actualizar em função das exigências que lhe são apresentadas (Roldão, 1998).

Segundo Roldão (2007) o caracterizador distintivo docente que tem permanecido relativamente estável ao longo do tempo, é a acção de ensinar que é entendida como a forma de fazer aprender alguma coisa a alguém. Sendo assim e de uma forma genérica, pode definir-se o professor como aquele que ensina, que não é o mesmo que aquele que transmite informação, porque se assim fosse as tecnologias de informação seriam suficientes para as pessoas aprenderem, mas é precisamente porque aprender é um processo complexo e interactivo que surge a necessidade do profissional de ensino, ou seja o professor (Roldão, 1998).

As novas tecnologias de informação e comunicação tornaram possíveis uma rápida difusão de conteúdos o que alterou varias acções do dia a dia, como o aprender, o trabalhar, o comprar e mesmo a forma como as pessoas se distraem (Seco, 2000). “ As informações e os conhecimentos mais actuais podem ser postos ao dispor de todo o mundo em tempo real, sendo possível um imediato diálogo e troca de pontos de vista entre os cidadãos dos cinco continentes” (Seco, 2000, p. 20).

Os professores têm sentido as pressões da pós-modernidade de diversas formas: - em primeiro lugar tem existido uma expansão do seu papel assumindo desta forma novos problemas e competências para os resolver; - em segundo lugar as inovações sucessivas que decorrem de um aceleradíssimo processo de mudança criam uma sobrecarga não só nos professores mas também nos directores uma vez que ambos são responsáveis pela sua

implementação; em terceiro lugar, os métodos e as estratégias utilizadas pelos professores bem como o suporte teórico que os fundamenta têm sido constantemente criticados, mesmo entre pares (Seco, 2000).

“Perante este cenário, tão grandioso quanto ameaçador, não admira que a classe profissional dos professores manifeste crescentes sinais de mal-estar docente, traduzidos, por exemplo, nas altas taxas de absentismo, no excessivo número de baixas por doença, nos níveis de stress ocupacional muito elevados, na falta de implicação profissional e na intenção de abandono da profissão” (Seco, 2000, p.35). Os professores têm cada vez mais responsabilidades e são-lhes exigidas mais competências para conseguirem fazer face à realidade actual, no entanto assiste-se a uma crise na profissão e à desvalorização da mesma, o que é visível ao nível do reconhecimento social, do próprio salário e outras regalias (Seco, 2000).

A velocidade a que surgem as medidas inovadoras e o pouco tempo concedido para a sua implementação levam os professores a sentirem-se incapazes de dar resposta a esta realidade o que pode provocar uma maior resistência à mudança, bem como um desgaste prematuro e dificuldade em atingir objectivos (Seco, 2000). De acordo com Seco (2000, p.36), “Face às constantes inovações e diversidade de exigências que se impõem no percurso profissional dos professores, é compreensível que alguns se sintam ameaçados, de forma a que as suas construções pessoais se estreitem ou se tornem impermeáveis, gerando um processo de dissonância cognitiva, pouco conducente à experimentação de um sentimento de adequação e satisfação em contexto de trabalho”.

Mudanças relativas à forma de ensinar, juntamente com alterações curriculares têm vindo a ameaçar hábitos que os professores adquiriram ao longo dos tempos e sobre os quais deixaram de reflectir e questionar-se, fazendo com que estes profissionais fiquem reticentes face à mudança. Os professores devem compreender as modificações sociais e institucionais de forma a se conseguirem adaptar às novas exigências que a sociedade lhes coloca, tendo sempre presente a necessidade de aprendizagem constante para assim fazerem face às exigências da profissão e evitar um sentimento de mal-estar profissional que pode decorrer da incapacidade em superar as dificuldades que lhes são colocadas (Seco, 2000).

“De acordo com o relatório para a UNESCO da comissão Internacional da Educação para o século XXI (1996), os grandes desafios dos sistemas educativos situar-se-ão, num futuro próximo, em torno de quatro pilares (Seco, 2000, p. 27). O primeiro diz respeito a aprender a conhecer, ou seja, no mundo actual em que os conteúdos e os factos são

provisórios importa desenvolver formas de acesso ao saber, sendo cada indivíduo capaz de construir o seu próprio caminho no que às aprendizagens diz respeito (Seco, 2000). O segundo pilar é o de aprender a fazer, que está muito ligado com as competências que no fundo são o saber em uso, ou seja só é verdadeiro conhecimento se for possível de ser utilizado (Roldão, 2004). O terceiro é o de aprender a viver juntos, e o quarto e ultimo o aprender a ser (Seco, 2000).

A massificação do ensino provocou grandes modificações na classe docente, originando um rápido aumento do número de alunos, de escolas e de professores com consequentes problemas associados a esta situação (Jesus, 2000). Este fenómeno (massificação) bem como a sua crescente extensão a períodos cada vez mais longos reflectem um crescimento do nível educacional das populações, mas implicam que a escola consiga dar resposta a duas situações: trabalhar com um público muito mais diferenciado, assegurar um nível cada vez mais exigente de aprendizagens em sociedades economicamente mais desenvolvidas mas social e culturalmente mais complexas, que reconhecem a todas as pessoas o direito à educação (Roldão, 2000).

A escola continua focada num modelo criado no final do século XIX e que já não consegue dar resposta aos desafios do mundo contemporâneo (Nóvoa, 2006). Esta incapacidade de adaptação da escola faz emergir dois sintomas: o insucesso e a indisciplina, temas frequentemente abordados não só ao nível político como também na vivencia das escolas e professores e que podem ser considerados um sinal de alarme perante uma escola que esbarra na sua própria ineficácia, com custos gravosos principalmente para professores e alunos (Roldão, 2000).

De uma forma simplista, a história da escola no último século pode ser resumida afirmando que esta, se foi desenvolvendo por acumulação de missões e conteúdos, que a levou a assumir demasiadas tarefas, encontrando-se assim esmagada por um excesso de missões e pela incapacidade de as cumprir (Nóvoa, 2006).

De acordo com Nóvoa (2006) a sociedade portuguesa tem revelado alguma preocupação com as questões educativas e uma total incapacidade para qualificar e prestigiar a profissão docente, exigindo muito aos professores mas tratando-os como profissionais de segunda, que não necessitam de grandes qualificações.

No presente temos vindo a assistir a uma perda de prestígio por parte dos professores, estando actualmente bastante degradada a imagem destes profissionais (Martins, 2008). Segundo Nóvoa (1999) existem diversos factores que contribuem para esta situação, um deles

diz respeito a todas as pessoas conhecerem um professor que não investe na profissão e que adopta a postura de fazer o menos possível, levando a que esta opinião se generalize e prejudique todos os outros professores, situação esta que a própria profissão não tem conseguido resolver. Para agravar este problema constatou-se que os próprios professores atribuem um baixo estatuto à sua profissão (Braga da Cruz, 1988, cit por Martins 2008).

Um outro aspecto que em nada contribui para o prestígio da profissão docente diz respeito a muitos professores escolherem esta actividade por falta de alternativas profissionais e não por ser esta a profissão que desejam e com a qual se sentem realizados. (Seco, 2000).

A forma de organização das escolas não ajudam ao reconhecimento dos professores notáveis, nem no plano interno, nem no público, e isto deve-se aos seguintes factores: por um lado, porque há um grande isolamento dos professores e as escolas não atribuem aos melhores professores um papel de liderança, supervisão e de coordenação; por outro lado as políticas educativas nunca se preocuparam em avaliar e estimular o mérito profissional, para que se reconheça os professores de referência (Nóvoa, 2006).

Uma das maiores dificuldades dos professores está em lidar com os jovens que não querem aprender e que passam pela escolaridade sem qualquer dedicação ao trabalho escolar, estes jovens, tal como as suas famílias vêm pouco sentido na escola o que conduz ao desinteresse e à desmotivação (Nóvoa, 2006).

O trabalho é um aspecto central na vida das pessoas, marcando o ritmo do dia a dia e ocupando o período de tempo em que estas estão mais activas; sendo reconhecido pelas Nações Unidas como um direito do Homem. (Martins, 2008).

As preocupações em torno da satisfação no trabalho, são um aspecto cada vez mais valorizado pelas organizações laborais, que têm consciência que uma pessoa que se sente bem com o seu trabalho é um melhor trabalhador, sendo mais eficaz nas tarefas que desenvolve (Seco, 2002, cit. por Martins, 2008).

A sociedade tem sofrido mudanças significativas e as pessoas têm hoje em dia uma diferente forma de estar na vida, conceitos como a qualidade de vida são cada vez mais valorizados tanto pela generalidade da população como pelos profissionais de saúde. A expressão qualidade de vida desde que começou a ser utilizada, por volta de 1920 que aparece ligada às condições de trabalho e às consequências destas no bem-estar dos trabalhadores. Nos vários estudos realizados os autores têm identificado várias dimensões que

influenciam a qualidade de vida, mas em todos estes estudos a qualidade de vida no trabalho aparece como sendo uma delas. (Martins, 2008).

A satisfação profissional está muito relacionada com a qualidade de vida no trabalho na medida em que esta influencia o trabalhador ao nível da sua saúde e bem estar e com o sucesso das organizações uma vez que a satisfação aparece associada a aspectos como eficácia, produtividade, clima, absentismo e abandono (Seco, 2000).

O stress no trabalho ou ocupacional é definido como um desequilíbrio entre a exigência do trabalho e as capacidades e recursos do trabalhador para fazer face a essas exigências (NIOSH, 2008, cit por Martins 2008). No caso dos professores este tipo de stress pode resultar entre outros aspectos do acumular de missões e conteúdos anteriormente falados e aos quais os professores dificilmente conseguem dar resposta.

A docência é uma das profissões que pode estar associada a elevados níveis de stress e burnout (Jesus, 2000). De acordo com um relatório da OCDE de 1990 os professores quando comparados com outros profissionais apresentam um maior índice de mal-estar, esta constatação torna-se ainda mais grave por se tratar da profissão com maior impacto no futuro de um país (Picado, 2005 cit por Martins 2008). A profissão docente foi classificada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) como uma profissão de risco no que aos aspectos físicos e mentais diz respeito, onde as actuais condições de trabalho podem ser responsáveis pelo esgotamento físico e mental destes profissionais (Jesus, 2000).

O sucesso educativo é influenciado pelo grau de satisfação que os professores retiram da sua actividade profissional, sendo assim parece obvio que qualquer sistema educativo se deva preocupar em analisar os factores que influenciam o grau de satisfação condicionando a forma de pensar, avaliar e agir dos professores enquanto desempenham a sua profissão. Só conhecendo esta realidade é possível definir políticas educativas e tomar decisões (Seco, 2000).

“A satisfação no trabalho é vista como um estado emocional positivo que resulta da percepção subjectiva das experiencias no trabalho por parte do empregado” (Locke, 1976, cit. por Marques 2007, p. 92).” Mais recentemente a satisfação laboral foi definida como o conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ou desfavoráveis resultantes da forma como os empregados consideram o seu trabalho” (Newstron & Davis, 1993, cit. por Marques 2007, p. 92).

“Quanto à satisfação docente propriamente dita, esta é definida como um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a sua profissão, originados por factores

contextuais e/ou pessoais que são exteriorizados pela dedicação, defesa e felicidade face à mesma” (Cordeiro-Alves, 1994, p. 16).

A investigação na área da educação tem-se focado essencialmente no processo de ensino-aprendizagem e nos alunos, esquecendo de certa forma o terceiro elemento do triângulo pedagógico, ou seja o professor (Seco, 2000). O presente estudo centra-se no professor e pretende contribuir para um maior conhecimento sobre as variáveis que influenciam positiva e negativamente a satisfação profissional bem como identificar junto de que grupos estas variáveis têm maior influencia.

Os estudos sobre a satisfação profissional dos professores têm mostrado uma preocupante diminuição do nível de satisfação (Pedro & Peixoto, 2006). Estudos realizados na década de 70 revelam que aproximadamente 90% dos professores se consideram satisfeitos ou muito satisfeitos com a sua profissão (Fuller & Miskel, 1972 cit. por Cordeiro-Alves, 1991). Na década de 80 estes valores caem para números da ordem dos 75% (Bebtzen & Heckman, 1980, cit. por Cordeiro-Alves, 1991). Enquanto na década de 90 apenas 37% respondeu afirmativamente à pergunta “Está satisfeito com o ensino enquanto profissão?” (Chaplain, 1995, cit. por Pedro & Peixoto, 2006).

No que diz respeito à realidade portuguesa, estudos realizados por Pinto, Lima e Silva (2003, cit. por Pedro & Peixoto 2006) com professores de vários países da Europa, verificaram que os professores portugueses foram os que demonstraram um menor índice de satisfação profissional. Este problema assume contornos mais graves, tendo em conta que ao contrário de alguns países em que os professores desgastados tendem a abandonar a profissão, a tendência é que em Portugal, esse grupo de professores, desgastados e desmotivados, permaneça nas escolas durante vários anos, influenciando negativamente os alunos (Trigo-Santos, 1996, cit. por Pedro & Peixoto, 2006).

Num estudo realizado com uma amostra de 1500 professores portugueses de vários níveis de ensino verificou-se que uma percentagem bastante considerável (35%) abandonava a profissão caso encontra-se outras hipóteses no mercado de trabalho ou caso não considerasse ser demasiado tarde para recomeçar outra carreira. Neste mesmo estudo, os inquiridos apesar de considerarem a profissão importante para o desenvolvimento da sociedade têm uma opinião negativa da profissão em si (Braga da Cruz, 1988, cit por Seco 2000).

Existem muitos estudos que relacionam a satisfação com os anos de experiência profissional, no entanto estes têm apresentado algumas divergências. Autores como Kyriacou

e Sutcliffe (1979, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), e Lopes (2001, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), verificaram que a satisfação profissional é mais elevada nos professores mais experientes. No entanto, Scoot, Cox e Dinham (1999, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), bem como Gursel, Sunbul, e Sari (2002, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), constataram que a satisfação profissional diminui quando os anos de experiência aumentam, verificando que é nos professores mais velhos que existe uma menor satisfação face ao trabalho. As divergências não se ficam por aqui, uma vez que as investigações de Cordeiro-Alves (1994, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), e Chaplain (1995, cit. por Pedro & Peixoto, 2006), verificaram que os professores que se encontram no meio da carreira verificam maiores sintomas de desmotivação, sendo os professores mais velhos e os mais novos a apresentarem maiores níveis de satisfação.

A teoria dos factores motivadores e higiénicos de Herzberg defende que a satisfação deriva de factores intrínsecos (natureza do trabalho, responsabilidade, realização), por sua vez os factores extrínsecos como política e administração da empresa, supervisão, salário, condições de trabalho e relações inter-pessoais tendem a ser os causadores de insatisfação (Marques 2007).

Estudos desenvolvidos com professores de diferentes nacionalidades têm confirmado a teoria de Herzberg, uma vez que a satisfação deriva de factores relacionados com a docência em si e o descontentamento aparece ligado principalmente às condições sócio-políticas do trabalho (Bellot & Tutor, 1990; Cordeiro-Alves, 1991; Kaufman, 1984; Moreno, 1995; Trabalho, 1999; cit. por Pedro & Peixoto, 2006).

## Objectivo

O presente trabalho tem como objectivos:

- Identificar quais os factores que contribuem para a satisfação e insatisfação dos professores
- Verificar se a teoria de Herzberg se aplica à amostra deste estudo
- Verificar se o nível de satisfação varia em função dos anos de experiência
- Observar se a satisfação profissional varia em função do ciclo de ensino

De acordo com os objectivos definidos pretende-se verificar as seguintes hipóteses:

- Os factores de satisfação estão relacionados com a docência em si.

- Os factores de insatisfação estão relacionados com as condições socio-políticas do trabalho.
- Os professores com mais anos de serviço encontram-se mais satisfeitos com a sua profissão.

### Desenho do estudo

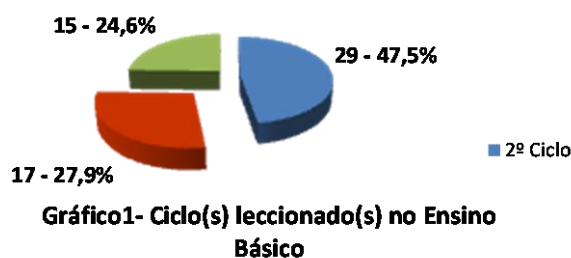
O presente trabalho é um caso de estudo e vão existir grupos constituídos em função do ciclo de ensino para o qual os professores leccionam. A recolha de dados vai ser quantitativa.

### Amostra/Participantes

Dos 138 questionários, distribuídos a todo o corpo docente da Escola Básica 2,3 Conde de Oeiras, foram respondidos 61 o que corresponde a 44,2% dos professores da escola e constitui a amostra em estudo. Uma vez que a amostra diz respeito unicamente a professores da escola Conde de Oeiras, os resultados apesar de importantes para o conhecimento da realidade desta escola não se podem generalizar a outros contextos (Bexiga,2004, cit. por Marques 2007).

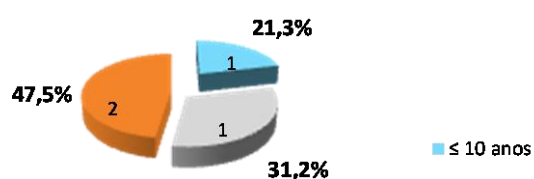
A amostra é composta maioritariamente por professores do 2ºCiclo (29) e com grande experiência na docência uma vez que o tempo médio de serviço é de 21,2 anos, com um desvio-padrão de 10,81 anos.

Em relação ao Ciclo de Ensino Básico leccionado, como mostra o gráfico1, verifica-se que 47,5% dos professores, em número de 29, leccionam só o 2ºCiclo, 27,9%, correspondente a 17 professores, leccionam só o 3ºCiclo e que os restantes 15 professores, que traduzem 24,6% da amostra, têm na sua componente lectiva turmas do 2º Ciclo e do 3ºCiclo.

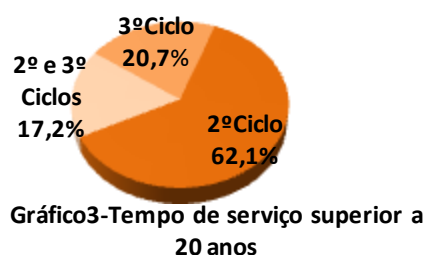


O tempo de serviço na docência varia entre os 3 anos e os 39 anos com uma média de 21,2 anos, como já referido.

A distribuição dos sujeitos da amostra pelo tempo de serviço, representada nos gráficos 2 e 3, é a seguinte: 13 professores – 21,3% - com 10 ou menos anos de serviço, 19 professores – 31,2% - com um tempo de serviço superior a 10 anos mas inferior ou igual a 20 anos, ou seja situado no intervalo 11-20 anos, e 29 professores – 47,5% - com mais de 20 anos de ensino, sendo estes na sua maioria (62,1%) professores do 2º Ciclo.



**Gráfico 2 - Tempo de Serviço na carreira**



**Gráfico 3 - Tempo de serviço superior a 20 anos**

## Instrumentos

De forma a recolher os dados indispensáveis para a realização do presente estudo foram utilizados dois instrumentos: - o Teacher Job Satisfaction questionnaire e a Escala de Satisfação Geral no Trabalho.

O primeiro foi adaptado e validado para a população portuguesa por Graça Seco (2000), sendo o autor original deste questionário é Paula Lester (1982). Este questionário de resposta fechada é composto por 70 itens que dizem respeito a 5 dimensões: - natureza do próprio trabalho, - recompensas pessoais; - condições materiais do trabalho; - relação com os colegas; - relação com os órgãos de gestão. Para cada item existem 5 alternativas de resposta em escala tipo Likert, que varia entre completamente em desacordo (1), em desacordo (2), não discordo nem concordo (3), de acordo (4) e completamente de acordo (5).

O segundo tem como autor original Barton (1992, cit. por Borges & Daniel, 2010) e foi adaptado e validado para a população portuguesa por Silva, Azevedo e Dias (1994, cit. por Borges & Daniel, 2010). A Escala de Satisfação Geral no Trabalho é um questionário de resposta fechada composto por 5 itens que dizem respeito: - à satisfação geral no trabalho; - à

visão do próprio e dos outros; - e à tendência para abandono do trabalho. Para cada item existe uma escala de resposta tipo Likert igual à referida anteriormente.

### Procedimentos

De forma a poder entregar os questionários aos professores será pedida autorização à direcção da escola para que conste na ordem de trabalhos das reuniões de departamento, que os primeiros 20 minutos são destinados ao preenchimento do questionário. Estes, serão entregues aos professores dentro de um envelope que contem também uma carta de apresentação em que se explica os objectivos do estudo e se assegura o carácter voluntario da sua participação. Posteriormente os questionários serão devolvidos dentro do envelope previamente fechado de modo a assegurar o anonimato dos dados. Esta recolha dos dados terá lugar durante o mês de Março.

No que diz respeito aos procedimentos operacionais, o presente trabalho será alvo de um tratamento estatístico relativamente à análise dos resultados do questionário. Os testes utilizados serão:

- O teste de regressão para verificar se existe alguma relação entre cada uma das dimensões e a idade
- O teste Anova para comparar as médias das tres amostras independentes, neste caso os professores que leccionam no 2º, no 3º ciclo e no 2º/3º Ciclo.

### Análise dos resultados

Os dados/resultados do tratamento da informação recolhida foram organizados em quadros, com registo das pontuações médias e respectivos desvios-padrão, nas escalas TJSQ e ESGT.

#### Escala Global

No Quadro 1 estão registados os valores da média e desvio-padrão referentes a toda a amostra, em relação à Escala da Satisfação Profissional dos Professores – TJSQ.

<b>Quadro 1 – Médias e desvios padrão do TJSQ e seus factores</b>		
	Media (M)	Desvio-padrão
<b>TJSQ - Global</b>	3,42	1,13
TJSQ - Factores		
Factor 1- Natureza do próprio trabalho	3,76	0,99
Factor 2- recompensas pessoais	2,34	0,96
Factor 3- Condições materiais de trabalho	3,76	0,87
Factor 4- Relação com os colegas	4,05	0,76
Factor 5- Relação com os órgãos de gestão	3,63	0,99

Por análise do quadro 1 verifica-se que, para a escala global, o valor da média é de 3,42 com um desvio-padrão de 1,13. Este valor de média encontra-se mais próximo da opção de resposta 3 (neutralidade) – nem satisfação nem insatisfação profissional por parte dos docentes da amostra. Contudo o valor  $M=3,42$  por sua vez também está próximo do ponto médio (3,5) das opções de resposta 3 e 4 (concordo) e, embora não se possa concluir da satisfação nem da insatisfação profissional dos sujeitos desta amostra (opção 3), é importante referir que em apenas um factor (recompensas pessoais) a média é inferior a 3,5, o que permite afirmar que nos restantes factores os professores se encontram satisfeitos.

Analisando as medidas referentes aos diferentes factores da Escala constata-se que a pontuação média mais baixa ( $M= 2,34$  e  $DP= 0,96$ ) diz respeito ao factor 2- Recompensas pessoais e que a média mais alta ( $M= 4,05$  e  $DP= 0,76$ ) corresponde ao factor 4- Relações com os colegas, parecendo assim que este factor é o que mais contribui para a satisfação profissional dos docentes. O factor 1- Natureza do próprio trabalho e o factor 3- Condições materiais de trabalho parecem ter o mesmo peso na satisfação ( $M= 3,76$ ) sendo seguidos pelo factor 5- Relações com os órgãos de gestão e por fim pelo factor 2- Recompensas pessoais.

No *Quadro 2* estão registados os dados relativos a toda a amostra em função dos itens da Escala de Satisfação Geral no Trabalho – ESGT.

<b>Quadro 2 – Médias e desvios relativos aos 5 itens do ESGT</b>		
<b>ESGT - ITens</b>	Media (M)	Desvio-padrão (DP)
Item 1- Em geral sinto-me satisfeito com o trabalho que faço	3,46	0,87
Item 2- Penso frequentemente abandonar este trabalho	2,34	1,32
Item 3- Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço	3,67	0,91
Item 4- A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz	2,61	0,8
Item 5- As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandona-lo	2,77	0,99

Por análise dos dados verificamos que o Item 3- Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço - (M= 3,67) apresenta valores médios mais próximos da opção 4 (concordo), o que revela que os docentes, de uma maneira geral, têm satisfação no trabalho que desenvolvem e, por outro lado, também não fazem tensão de o abandonar como traduz a pontuação média do Item 2 – Penso frequentemente em abandonar este trabalho - (M=2,34), valor mais próximo da opção de resposta 2 (discordo).

Em referência ao Item 1- Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço – com uma média de 3,4 - valor compreendido e próximo de 3 e de 4, mas mais aproximado da opção de resposta 3, não se pode deduzir se os professores da amostra se sentem ou não satisfeitos com o trabalho que fazem.

No que diz respeito aos Itens 4 e 5 (o que pensam sobre os outros colegas de profissão), com pontuações médias que se aproximam da opção de resposta 3 – respectivamente M= 2,61 e M= 2,77 – os professores demonstram de certo modo uma posição neutral (não concordo nem discordo) relativamente à satisfação profissional e desejo de abandono por parte dos seus pares.

#### Nível de ensino

No Quadro 3 estão apresentadas as pontuações médias e desvios-padrão dos factores do TJSQ em função do Ciclo leccionado no Ensino Básico.

Quadro 3 – Médias e desvios padrão do TJSQ em função do Ciclo de Ensino							
	2º Ciclo N=29		2º e 3º Ciclo N=15		3º Ciclo N=17		Valor P
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>TJSQ - Global</b>	3,41	1,2	3,49	1	3,38	1,12	
TJSQ – Factores							
Factor 1- Natureza do próprio trabalho	3,79	1,07	3,85	0,83	3,63	1,01	0,424
Factor 2- recompensas pessoais	2,25	0,96	2,53	0,93	2,34	0,94	0,125
Factor 3- Condições materiais de trabalho	3,84	0,93	3,75	0,8	3,47	0,81	0,255
Factor 4- Relação com os colegas	3,98	0,85	4,07	0,58	4,14	0,71	0,399
Factor 5- Relação com os órgãos de gestão	3,7	0,91	3,53	0,65	3,6	0,85	0,507

Observando os valores do quadro verificamos que, apesar da pontuação média relativa aos professores que leccionam o 2º e 3º Ciclos ( $M=3,49$ ) se situar praticamente a meio das opções 3 e 4, a média global deste campo, independentemente do Ciclo, se aproxima mais da opção 3, traduzindo neutralidade ou seja, não podemos afirmar da satisfação ou insatisfação profissional dos professores desta amostra.

De forma a comparar as médias das amostras independentes, neste caso o ciclo de ensino, foi realizado o teste anova (uma vez que são mais que duas variáveis independentes) para cada factor. Através da observação do quadro 3 é possível verificar que o Valor P é em todos os factores maior que 0,05 o que faz com que se aceite a hipótese nula, ou seja, em nenhum factor se registam diferenças nas médias decorrentes do ciclo de ensino em que os professores leccionam.

Em qualquer das três situações - ciclos leccionados verifica-se que o factor mais preponderante na satisfação profissional é o factor 4- Relações com os colegas – e o que menos contribui para essa satisfação é o factor 2 – Recompensas pessoais.

Há no entanto diferenças na influência que cada factor exerce na satisfação profissional dos docentes da amostra, segundo o Ciclo(s) leccionado(s). Assim para os professores do 2º Ciclo, a seguir ao factor 4 - Relações com os colegas – o factor com maior impacto na satisfação profissional é o factor 3 - Condições materiais de trabalho ( $M= 3,84$  e  $DP=0,93$ ) enquanto que os professores do 3º Ciclo ou os que tem 2º e 3º Ciclos estão mais satisfeitos com a Natureza do próprio trabalho ( $M=3,63$  e  $M=3,85$  respectivamente)- Factor1. Os docentes que leccionam turmas de 2º e 3º Ciclos dão mais importância às Recompensas pessoais factor 2 ( $M= 2,53$ ) - do que os outros colegas ( $M=2,25$  e  $M=2,34$ ).

No Quadro 4 estão inscritos valores das médias e desvios-padrão, relativos aos Itens da ESGT, em função do Ciclo do Ensino Básico.

Quadro 4 – Médias e desvios padrão do ESGT em função do Ciclo de Ensino							
	2º Ciclo		2º e 3º Ciclo		3º Ciclo		Valor P
	N=29		N=15		N=17		
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>ESGT - Itens</b>							
Item 1- Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço	3,48	0,91	3,8	0,77	3,12	0,78	0,084

Item 2- Penso frequentemente abandonar este trabalho	2,76	1,57	1,67	0,72	2,24	0,97	0,028
Item 3- Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço	3,69	1,04	4,13	0,52	3,24	0,75	0,017
Item 4- A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz	2,72	0,88	2,87	0,74	2,18	0,53	0,026
Item 5- As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo	3	1,25	2,67	0,62	2,47	0,62	0,195

O procedimento estatístico utilizado anteriormente (Anova) foi aqui repetido, e observando o valor de P é possível constatar que para os itens 2, 3 e 4 existem diferenças na satisfação profissional em função do ciclo de ensino leccionado.

Os professores que leccionam turmas de 2º e 3º Ciclos são não só os que sentem mais satisfação com o trabalho que fazem- Item 1 (M= 3,8 e DP= 0,77), mas também com o tipo de actividade que desenvolvem – Item3 (M=4,13 e DP= 0,52). Também este grupo de professores, à semelhança dos professores do 3ºCiclo, apresenta pontuações médias mais baixas no que respeita ao Item2- (M=1,67 e M=2,24 respectivamente), médias próximas da opção2 (discordo), revelando assim menos desejo de abandono da profissão do que os colegas do 2ºCiclo (M=2,76) que apresentam uma posição neutral (média mais próxima da opção 3).

Os professores só com turmas de 3ºCiclo são os que relativamente aos Itens 4 e 5 apresentam médias mais próximas da opção de resposta 2 (discordo), considerando que a maior parte dos colegas de trabalho não se sente muito satisfeito com o que faz, mas mesmo assim não pensam em abandoná-lo.

#### Tempo de serviço

No Quadro 5 podem ser observadas as pontuações médias e os desvios-padrão dos factores do SJTQ- Satisfação Profissional dos Professores - em função do tempo de serviço dos docentes desta amostra.

Quadro 5 – Médias e desvios padrão do TJSQ em função do tempo de serviço							
	≤ 10 anos N=13		11 a 20 anos N=19		>20 N=29		
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>TJSQ - Global</b>	3,39	1,1	3,29	1,22	3,51	1,06	
TJSQ – Factores							Valor P
Factor 1- Natureza do próprio trabalho	3,77	0,97	3,63	1,14	3,84	0,89	0,340
Factor 2- recompensas pessoais	2,23	0,85	2,15	0,99	2,51	0,94	0,013
Factor 3- Condições materiais de trabalho	3,77	0,79	3,61	0,93	3,86	0,84	0,116
Factor 4- Relação com os colegas	4,02	0,69	4,04	0,82	4,06	0,72	0,936
Factor 5- Relação com os órgãos de gestão	3,63	0,78	3,5	0,91	3,72	0,82	0,297

Constatamos, por análise do Quadro 5, que a média global relativa aos professores com mais de 20 anos de tempo de serviço ( $M=3,51$ ) se aproxima mais da opção de resposta 4 (concordo) o que permite concluir que, de um modo geral, estes professores estão satisfeitos com a sua actividade docente. Já sobre os docentes da amostra com 10 ou menos anos de ensino, assim como os do grupo de intervalo de tempo de serviço 11-20 anos, não podemos inferir da satisfação ou insatisfação na actividade profissional, uma vez que as respectivas médias ( $M=3,39$  e  $M=3,29$ ) estão mais próximas da opção de resposta 3, logo numa posição de neutralidade.

Através da observação do valor P verifica-se que nos factores 1, 3, 4, e 5 não existem diferenças na satisfação em função dos anos de experiencia, no entanto no factor 2 recompensas pessoais já se observam diferenças, o que quer dizer que os anos de experiencia influenciam a satisfação profissional no que às recompensas pessoais diz respeito.

Nas recompensas pessoais - a média nos professores do 3º Ciclo aproxima-se mais da opção 3, enquanto que nos outros dois grupos está mais próxima da opção 2 (discordo).

O factor que mais contribui para a satisfação dos professores dos três diferentes grupos é o factor 4- Relações com os colegas, com pontuações médias acima de 4, e o que menos contribui é o factor 2- Recompensas pessoais.

Os professores com 10 ou menos de 10 anos de tempo de serviço dão a mesma importância aos factores 1 e 3 ( $M=3,77$ ) e estes dois factores, Natureza do próprio trabalho e

Condições materiais de trabalho, são os que a seguir ao factor 4, em qualquer dos grupos de professores, têm maior peso na sua satisfação profissional.

O Quadro 6 traduz a relação entre o tempo de serviço (em 3 intervalos) e a satisfação geral no trabalho segundo a ESGT, através das médias e desvios-padrão dos seus 5 Itens.

<b>Quadro 6 – Médias e desvios padrão do ESGT em função do Tempo de serviço</b>							
	≤ 10 anos N=13		11 a 20 anos N=19		>20 N=29		Valor P
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>ESGT - Itens</b>							Valor P
Item 1- Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço	3,46	0,82	3,26	1,12	3,59	0,91	0,458
Item 2- Penso frequentemente abandonar este trabalho	2,38	1,01	2,26	1,21	2,38	1,47	0,950
Item 3- Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço	3,69	0,91	3,47	1,09	3,79	0,82	0,497
Item 4- A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz	2,7	0,93	2,37	1,03	2,72	0,8	0,299
Item 5- As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandona-lo	2,92	1,12	2,42	0,84	2,97	1,02	0,158

A análise dos resultados do Quadro 6, tendo em vista o valor P permite-nos constatar que, relativamente a cada Item, as diferenças observadas entre cada grupo não são significativas.

No que respeita ao Item1, apenas os professores com mais anos de tempo de serviço (mais de 20 anos) se sentem satisfeitos com o trabalho que realizam, pois a pontuação média de 3,59 se aproxima mais da opção de resposta 4 (concordo), logo “Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço”.

Os professores com menor tempo de serviço ( $\leq 10$  anos) e os com maior tempo ( $\geq 20$ anos), em geral sentem-se satisfeitos com o tipo de trabalho que fazem, pois as respectivas médias (M=3,69 e M=3,79) aproximam-se mais da opção 4 (concordo) de resposta.

Embora qualquer um dos três grupos de docentes não revele desejo de abandono, pois apresenta pontuações médias próximas da opção 2 (discordo), relativamente aos dois grupos

de professores com menos tempo de serviço, com médias próximas da opção de resposta 3 ( $M=3,46$  e  $M= 3,26$ ) no respeitante ao Item1, não se pode concluir que estes docentes, de uma maneira geral, estão satisfeitos com o trabalho que realizam.

Relativamente aos Itens 4 e 5 verifica-se que os professores com mais de 10 anos, mas com 20 ou menos de tempo de serviço na docência, manifestam que os colegas não têm muita satisfação com o trabalho que realizam, contudo não sentem que os colegas desejem abandonar a profissão.

No quadro 7 estão apresentados os valores do teste de Regressão

<b>Quadro 7 – Médias e desvios relativos aos 5 itens do ESGT</b>		
<b>TJSQ - Factores</b>	Valor P	Coefficiente
Factor 1- Natureza do próprio trabalho	0,253	0,007
Factor 2- recompensas pessoais	0,003	0,016
Factor 3- Condições materiais de trabalho	0,204	0,007
Factor 4- Relação com os colegas	0,714	0,002
Factor 5- Relação com os órgãos de gestão	0,183	0,008
<b>ESGT - Itens</b>		
Item 1- Em geral sinto-me satisfeito com o trabalho que faço	0,354	0,009
Item 2- Penso frequentemente abandonar este trabalho	0,803	0,004
Item 3- Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço	0,605	0,006
Item 4- A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz	0,604	0,005
Item 5- As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandona-lo	0,233	0,014

Ainda no que diz respeito ao tempo de serviço e uma vez que os dados não foram logo recolhidos sob a forma de intervalo, realizei o teste de regressão para verificar se existe alguma relação entre o tempo de serviço e a satisfação profissional.

Através da observação do valor P, é possível afirmar que apenas no questionário TJSQ e mais precisamente no factor 2- recompensas pessoais existe influência da variável tempo de experiencia na satisfação profissional. Uma vez que o coeficiente é positivo, esta dependência também o é; o que quer dizer que a satisfação profissional aumenta com os anos de serviço.

## Conclusões

Neste momento e antes de iniciar as conclusões propriamente ditas é importante reconhecer as limitações do presente estudo no que diz respeito à generalização dos seus resultados. A dimensão da amostra (N=61) e o local de recolha (Escola Conde de Oeiras) fazem com que os resultados se apliquem exclusivamente a esta escola.

A opção de estudar apenas os professores de Escola Conde de Oeiras surge por motivos temporais, pelo presente estudo ser o seminário/relatório de estágio e considerar que nada faz mais sentido do que estudar e tentar dar um contributo para a escola onde sou estagiário; e pelo crescente foco no conceito “escola reflexiva”, ou seja, a escola enquanto organização específica, dinâmica e aprendente, que se pensa e avalia a si própria, qualificando não só os estudantes, mas também os professores e outros funcionários (Alarcão 2001). No fundo este tipo de escola produz conhecimento sobre si própria de maneira a actuar de acordo com o contexto em que está inserida (Alarcão 2001).

O objectivo deste estudo foi, por um lado, fazer uma revisão da literatura relacionada com a satisfação profissional geral e específica dos professores e, por outro lado, analisar a satisfação profissional dos professores da Escola Conde de Oeiras.

A satisfação da actividade docente foi analisada através de dois instrumentos diferentes: - o Questionário de Satisfação Profissional dos Professores (TJSQ) que permite avaliar aspectos específicos da satisfação destes profissionais, nomeadamente a natureza do próprio trabalho, recompensas pessoais, condições materiais de trabalho, relação com os colegas, relação com os órgãos de gestão; - o Questionário de Satisfação Geral no Trabalho composto por apenas 5 itens, mas que permite avaliar especificamente o desejo de abandono por parte dos professores, sendo este um aspecto muito importante por se tratar de uma clara medida de insatisfação profissional.

Através dos resultados obtidos é possível concluir que, de uma forma geral os professores desta escola se encontram satisfeitos face à sua actividade profissional e que não a desejam abandonar (segundo os instrumentos TJSQ e ESGT).

O presente estudo tinha como um dos objectivos analisar quais os factores associados à satisfação e insatisfação dos professores, sendo assim, através da análise do TJSQ nos vários factores que o compõem é possível afirmar que, na maioria dos professores inquiridos, a satisfação é mais elevada no factor que diz respeito às relações com os colegas. Este resultado contraria Jesus (2002) que afirma que a relação com os colegas é o segundo factor que mais

contribui para o mal-estar dos professores, logo após a sobrecarga de tarefas e dificuldade em controlar as mesmas. No entanto existem diversos estudos a nível nacional que corroboram os resultados aqui encontrados, como os estudos realizados por Alves (1994), Carvalho (1991) e Santos (1996). As relações sociais são fundamentais para o bem-estar da generalidade das pessoas, como se pode observar através da pirâmide de Maslow, onde este tipo de necessidade aparece logo a seguir às necessidades básicas de sobrevivência e segurança (Munana 2010).

O segundo factor com mais relevo na satisfação destes profissionais é a natureza do próprio trabalho o que confirma uma das partes da teoria de Herzberg que diz que a satisfação dos professores deriva essencialmente de factores intrínsecos, ou seja, relacionados com o exercício da docência em si (Pedro & Peixoto, 2006). Este resultado vai de encontro ao que se verifica em diversos estudos com professores de diferentes nacionalidades (Seco, 2002). Segundo Jesus (1996) os motivos intrínsecos à docência, principalmente os ligados ao processo de ensino – aprendizagem são os que mais contribuem para a satisfação profissional; investigações dirigidas por Alves (1991) e Santos (1996) também apontam para esta tendência. De acordo com Seco (2002) existe uma tendência global para atribuir extrema importância à natureza do próprio trabalho na satisfação profissional, aliás segundo a mesma autora independentemente da cultura existe uma tendência para considerar que um trabalho interessante e variado é importante para qualquer pessoa.

O terceiro factor que mais contribui para a satisfação dos docentes diz respeito às condições materiais de trabalho, factor que está relacionado com as instalações, equipamentos e condições físicas em que os professores trabalham. No caso da Escola Conde de Oeiras podemos concluir que os professores estão satisfeitos com as condições existentes, resultado semelhante ao encontrado por Cordeiro Alves (1991) no seu estudo com professores do distrito de Bragança.

O quarto e último factor associado à satisfação profissional é a relação com os órgãos de gestão, que apresenta um resultado idêntico ao do estudo de Pedro & Peixoto (2006) e que conclui que os professores têm uma relação satisfatória com os órgãos de gestão.

Por ultimo o factor que apresenta uma pontuação mais baixa e revela algum mal-estar dos professores prende-se com as recompensas pessoais, confirmando-se aqui a segunda parte da teoria de Herzberg (e uma das hipóteses deste estudo) que afirma a insatisfação dos professores decorre de motivos socio-políticos. É então possível afirmar que esta teoria se aplica à amostra do presente estudo (objectivo anteriormente definido). Este resultado

coincide com os encontrados por Cordeiro Alves (1991) e Santos (1996) que verificaram uma percepção pessoal de insatisfação relacionada com aspectos extrínsecos como o reconhecimento social e as recompensas salariais. As recompensas pessoais dizem respeito a duas categorias distintas: - os benefícios tangíveis onde se insere os ordenados e as promoções; - e os benefícios intangíveis que dizem respeito ao prestígio e reconhecimento da profissão (Seco, 2002).

No que diz respeito ao terceiro objectivo do estudo, que pretendia verificar se o nível de satisfação varia em função dos anos de experiência, observou-se que tal só acontece em relação ao factor 2, que diz respeito às recompensas pessoais. Neste factor existe uma dependência positiva entre as duas variáveis, ou seja quanto mais anos de experiência, maior a satisfação no que diz respeito às recompensas pessoais, que torna verdadeira a hipótese anteriormente levantada mas apenas no que a este factor diz respeito. Este resultado possivelmente está relacionado com o facto de em Portugal os professores com mais anos no ensino serem melhor remunerados, uma vez que a progressão na carreira se faz fundamentalmente com base no tempo de serviço. Vários autores defendem que os salários no início da carreira deviam ser aumentados de forma a tornar a profissão mais atractiva e mais competitiva quando comparada com outras profissões para as quais são necessárias as mesmas habilitações (Seco, 2002).

O último objectivo consistia em observar se a satisfação profissional varia em função do ciclo de ensino leccionado, e no que diz respeito aos 5 factores do TJSQ verificou-se que esta variável não exerce qualquer influência na satisfação profissional, o que contraria Seco (2002) que refere que vários estudos sugerem uma tendência moderada para a diminuição gradual da satisfação profissional à medida que se progride no nível de ensino.

No entanto o ciclo de ensino leccionado mostrou-se relevante em 3 itens do questionário ESGT, nomeadamente o item 2, penso frequentemente em abandonar este trabalho; o item 3 em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço; e o item 4 a maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz.

O item 2 está relacionado com o desejo de abandono da profissão, que segundo Braga da Cruz (1990, cit. por Castelo-Branco, 2006) é generalizado e percentualmente expressivo, no entanto os resultados encontrados neste estudo não demonstram essa tendência, uma vez que revelam que o grupo de 2º e 3º ciclo e o grupo de 3º ciclo não pensam frequentemente nesta questão, apresentando-se o grupo de professores do 2º ciclo com mais perto do ponto médio (3), o que pode estar relacionado com o facto de ser um grupo constituído na sua

maioria por professores mais experientes e mais perto da idade da reforma, até porque não são o grupo menos satisfeito com o trabalho que realizam.

Considero que seria muito interessante a realização de outros estudos, em escolas que tal como a Escola Conde de Oeiras apesar da crise que se vive e que levou a cortes no ordenado, ao bloqueio da carreira e ao aumento do número de horas de trabalho apresentem um índice de satisfação bastante positivo. Estudos esses que devem ser mais pormenorizados para que seja possível perceber as especificidades dessas escolas, para depois e dentro do possível face ao contexto de cada escola aplicar medidas que promovam a satisfação profissional.

A escola é a célula fundamental do sistema educativo, e o local onde se pode actuar de forma mais significativa com o intuito de proporcionar modificações que se traduzam na melhoria de qualidade das aprendizagens dos alunos (Clímaco, 2005). Tendo em conta que ao contrário dos alunos que passam pela escola, os professores permanecem nesta, cabe, a cada escola dentro do possível garantir a satisfação destes profissionais e assim assegurar o futuro de um país, que como se sabe, depende da educação dos seus cidadãos que por sua vez depende em grande parte de quem foram os seus professores (Alarcão, 1998, cit. por Pedro & Peixoto, 2006).

## Referências Bibliográficas

- Alarcão, I. (2001). *Escola reflexiva e nova racionalidade*. SP: Artmed.
- Borges, S.L., Daniel, F. (2010). *Satisfação Profissional dos Docentes: Uma Abordagem Sobre Instrumentos de Medida*.
- Carvalho, L.M.F. (1991). *O clima de escola e a estabilidade do corpo docente. Estudo em dois estabelecimentos de ensino*. Tese de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Lisboa.
- Castelo-Branco, M.C.A. (2006). *Corpo, auto-eficácia e capacidade laboral: na senda do bem-estar docente*. Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação. Aveiro: Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.
- Clímaco, M.C. (2005). *Avaliação de Sistemas em Educação*. Universidade Aberta.
- Cordeiro-Alves, F. (1994). *A satisfação\insatisfação docente – Contributos para um estudo da satisfação\insatisfação dos professores efectivos do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Jesus, S. N. (2000). *Motivação e formação de professores*. Coimbra: Quarteto Editora
- Jesus, S. N. (2002). *Perspectiva para o bem-estar docente*. Porto: ASA Editores II
- Lelis, I. (2001). Profissão docente: Uma rede de histórias. *Revista Brasileira da Educação*, (17), 40-48.
- Marques, A.T. (2007). *Factores de (in)satisfação docente na escola de hoje*. Dissertação de Mestrado em administração e planificação da educação. Universidade Portucalense infante D. Henrique, Porto, Portugal.
- Martins, J.M. (2008). *Burnout na profissão docente*. Dissertação de Mestrado em psicologia da saúde. Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Munana, G.R. (2010). *Estudo da satisfação profissional dos professores angolanos em função de variáveis sociodemográficas e profissionais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Pedagógica. Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Nóvoa, A. (1999). *Profissão professor*. Porto: Porto Editora
- Nóvoa, A. (2006). Entrevista: pela educação, com António Nóvoa. *Saber (e) Educar*, (11), 111-126.

- Nóvoa, A. (2007). *Desenvolvimento profissional de professores para a qualidade e para a equidade da Aprendizagem ao longo da vida*. (Comunicação pessoal, Lisboa)
- Pedro, N., Peixoto, F. (2006). *Satisfação profissional e auto-estima em professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico*. *Análise psicológica*, 2 (XXIV): pag. 247-262.
- Pedro, N. (2011). *Auto-Eficácia e Satisfação Profissional dos Professores: Colocando os Construtos em Relação num Grupo de Professores do Ensino Básico e Secundário*. *Revista de Educação*, 1 (XVIII): pag.23-47.
- Pereira, M.M. (2011). *O futuro de uma ilusão: (In)Satisfação, Paradoxos e desafios na Profissão Docente*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal.
- Roldão, M.C. (1998). *Que é ser professor hoje? – a profissionalidade docente revisitada*. *Revista da ESES* (9), p. 79-87.
- Roldão, M.C. (2000). *O currículo escolar da uniformidade à contextualização - campos e níveis de decisão curricular*. *Revista de educação IX* (1), p. 81-92.
- Roldão, M.C. (2004). *Para um currículo do pensar e do agir: as competências enquanto referencial de ensino e aprendizagem*. *Suplemento de En Direct de l'APPF*, Fev 2005, p. 9-20.
- Roldão, M.C. (2007). *Função docente: natureza e construção do conhecimento profissional*. *Revista brasileira da educação* 12 (34), p. 94-103.
- Santos, F.T. (1996). *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: Satisfação, descontentamento e desgaste profissional*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Seco, G. (2000). *A satisfação na actividade docente*. Dissertação de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Seco, G. (2005). *A satisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional docente*. *Revista da Escola Superior de Educação de Leiria* 8 pag.73-92.

## Anexos

**Anexo I****QUESTIONÁRIO****SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO DOCENTE**

Por favor responda a todos os itens. Assinale com **X** o número que melhor expressa a sua opinião, relativamente a cada afirmação, tendo em conta a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Completamente em desacordo	Em desacordo	Não concordo nem discordo	De acordo	Completamente de acordo

1. O ensino oferece-me a possibilidade de progredir profissionalmente. .... ① ② ③ ④ ⑤
2. O ordenado do professor dá para as despesas normais. .... ① ② ③ ④ ⑤
3. O ensino oferece oportunidades para se usar uma variedade de competências. .... ① ② ③ ④ ⑤
4. O ensino proporciona-me a possibilidade de ensinar os meus alunos a assumirem responsabilidades. .... ① ② ③ ④ ⑤
5. As condições de trabalho na minha escola poderiam ser melhoradas. .... ① ② ③ ④ ⑤
6. A Direcção da escola aprecia o meu trabalho. .... ① ② ③ ④ ⑤
7. Gostaria de desempenhar uma profissão com maior prestígio social. .... ① ② ③ ④ ⑤
8. O ensino proporciona-me segurança no futuro. .... ① ② ③ ④ ⑤
9. Relaciono-me bem com os meus colegas. .... ① ② ③ ④ ⑤
10. A Direcção da minha escola não define claramente a sua política de acção. .... ① ② ③ ④ ⑤
11. As condições de trabalho na minha escola são agradáveis. .... ① ② ③ ④ ⑤
12. O ensino proporciona-me a possibilidade de ajudar os meus alunos a aprender. .... ① ② ③ ④ ⑤
13. Gosto das pessoas com quem trabalho. .... ① ② ③ ④ ⑤
14. O ensino oferece oportunidades limitadas para a progressão na carreira. .... ① ② ③ ④ ⑤
15. Os meus alunos respeitam-me como professor. .... ① ② ③ ④ ⑤

16. A actuação da Direcção contribui para a existência de conflitos entre os professores. .... ① ② ③ ④ ⑤

1	2	3	4	5
Completamente em desacordo	em desacordo	não concordem discordo	de acordo	Completamente de acordo

17. O meu delegado de grupo/disciplina não me oferece apoio de que necessito. .... ① ② ③ ④ ⑤

18. A docência é uma profissão interessante. .... ① ② ③ ④ ⑤

19. As condições de trabalho na minha escola não podiam ser piores. .... ① ② ③ ④ ⑤

20. Relaciono-me bem com os meus alunos. .... ① ② ③ ④ ⑤

21. A Direcção da minha escola dá a conhecer, de forma clara, a sua política de acção. .... ① ② ③ ④ ⑤

22. Nunca me sinto seguro na actividade docente. .... ① ② ③ ④ ⑤

23. A actividade docente não me dá oportunidades de desenvolver novas metodologias. .... ① ② ③ ④ ⑤

24. A Direcção lida imparcialmente com todos os professores da escola. .... ① ② ③ ④ ⑤

25. Os meus colegas incentivam-me a melhorar o meu trabalho. .... ① ② ③ ④ ⑤

26. Comparados com categorias profissionais do mesmo nível académico, os professores estão socialmente situados em posição de igualdade. .... ① ② ③ ④ ⑤

27. O ensino não me proporciona a possibilidade de mostrar os meus conhecimentos. .... ① ② ③ ④ ⑤

28. Sinto-me bem pago(a) em relação à minha competência. .... ① ② ③ ④ ⑤

29. Verifica-se hoje uma degradação social da imagem do professor. .... ① ② ③ ④ ⑤

30. As pessoas com quem trabalho não cooperam comigo. .... ① ② ③ ④ ⑤

31. O professor sentir-se-ia mais estimulado no seu trabalho, se houvesse mais possibilidades de progredir na carreira. .... ① ② ③ ④ ⑤

32. O ensino proporciona-me pouca segurança. .... ① ② ③ ④ ⑤

33. O ensino encoraja-me a ser criativo. .... ① ② ③ ④ ⑤

- 34. O ordenado do professor mal chega para viver. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 35. Sou indiferente em relação à docência. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 36. O meu delegado de grupo/disciplina aprecia o ensino de qualidade. .... ① ② ③ ④ ⑤

1	2	3	4	5
Completamente em desacordo	Em desacordo	Não concordo nem discordo	De acordo	Completamente de acordo

- 37. Recebo muitas directrizes com pouco sentido, da parte da Direcção. ... ① ② ③ ④ ⑤
- 38. Não gosto das pessoas com quem trabalho. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 39. O meu trabalho é pouco apreciado pelos outros. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 40. O ensino oferece boas oportunidades de progressão na carreira. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 41. Não sou responsável pelo meu trabalho de professor. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 42. A Direcção procura disponibilizar o material necessário para o bom funcionamento das actividades docentes. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 43. As condições de trabalho, na minha escola, são boas. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 44. Não me sinto à vontade com o meu delegado de grupo/disciplina. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 45. O ordenado de professor fica aquém do que eu merecia. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 46. Sinto uma grande liberdade na organização do meu trabalho dentro da sala de aula. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 47. Considero os meus colegas pouco razoáveis para comigo. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 48. A Direcção tem a preocupação de me comunicar o que espera de mim ① ② ③ ④ ⑤
- 49. O trabalho do professor é muito agradável. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 50. O ensino desencoraja a originalidade. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 51. O meu bom desempenho como professor(a) é positivamente apreciado pelo meu delegado de grupo/disciplina. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 52. O equipamento da minha escola está em bom estado. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 53. O professor não é pago pelo tempo que, realmente, trabalha. .... ① ② ③ ④ ⑤
- 54. Não me sinto responsável pela formação dos meus alunos. .... ① ② ③ ④ ⑤

55. O ensino dá boas garantias de segurança no emprego. .... ① ② ③ ④ ⑤
56. Desempenho uma profissão considerada aliciante. .... ① ② ③ ④ ⑤
57. Os meus colegas pouco se importam com os problemas dos  
dos outros. .... ① ② ③ ④ ⑤
58. O equipamento da minha escola está muito degradado. .... ① ② ③ ④ ⑤

1	2	3	4	5
Completamente em desacordo	em desacordo	não concordo nem discordo	de acordo	Completamente de acordo

59. Com estes vencimentos não se chegará ao reconhecimento  
que a docência merece. .... ① ② ③ ④ ⑤
60. O ensino obriga-me a um contínuo aperfeiçoamento. .... ① ② ③ ④ ⑤
61. Poucos reconhecem quanto trabalha um professor. .... ① ② ③ ④ ⑤
62. Há demasiada rivalidade entre os meus colegas. .... ① ② ③ ④ ⑤
63. Não me sinto bem nas instalações escolares que ocupo. .... ① ② ③ ④ ⑤
64. Sinto que sou pago(a), adequadamente, face ao trabalho  
que desempenho..... ① ② ③ ④ ⑤
65. O ensino não assegura boas perspectivas de reforma. .... ① ② ③ ④ ⑤
66. Sinto um desfasamento entre as minhas habilitações e o  
meu nível de remuneração. .... ① ② ③ ④ ⑤
67. A garantia de um salário ao fim do mês é o que me mantém  
na docência. .... ① ② ③ ④ ⑤
68. Penso que a profissão docente é reconhecida positivamente  
pelos outros. .... ① ② ③ ④ ⑤
69. Estabeleço um diálogo aberto com os colegas. .... ① ② ③ ④ ⑤
70. A Direcção estabelece um diálogo aberto com todos os  
professores da minha escola. .... ① ② ③ ④ ⑤

**Anexo II**  
**QUESTIONÁRIO**  
**SITUAÇÃO PROFISSIONAL**

Por favor forneça os dados solicitados, escrevendo a resposta ou assinalando com **X**, no , a opção correspondente ao seu caso.

1. Total de tempo de serviço (em anos) no ensino: .....

2. Ciclo(s) do Ensino Básico que lecciona:

- 2º Ciclo
- 3º Ciclo
- 2º e 3º Ciclos

**Anexo III**  
**QUESTIONÁRIO**  
**SATISFAÇÃO GERAL NO TRABALHO**

As questões que se seguem dizem respeito à satisfação geral com o trabalho. Para responder a cada uma delas, marque com **X** um dos cinco níveis da escala que mais se identifica com o seu ponto de vista, de acordo com a seguinte grelha:

1	2	3	4	5
Discordo completamente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo completamente

1. No geral, estou muito satisfeito(a) com este trabalho. ....
2. Penso frequentemente em abandonar este trabalho. ....
3. No geral, sinto-me satisfeito(a) com o tipo de trabalho que faço. ....
4. A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz
5. As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo