**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES: CASO DA ESCOLA PRIMÁRIA COMPLETA 21 DE ABRIL, VILA MUNICIPAL DE MASSINGA**

**------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

***Givaldo Carlos Candrinho ¹***

***Camilo Ibraimo Ussene ²***

**RESUMO**

O presente estudo avalia o grau de satisfação profissional dos professores da Escola Primária Completa (EPC) -21 de Abril, localizada na Vila Municipal de Massinga. O estudo apresenta-se numa abordagem quantitativa e descritiva, com recurso ao Questionário de Satisfação Docente (QSD), como técnica e instrumento de colecta de dados, aplicado a quarenta (40) professores correspondentes a 95% do universo, com idades compreendidas entre 25 a 52 anos. Destes, 19 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino. Os resultados revelam que a satisfação profissional dos professores em estudo é influenciada por uma dinâmica interactiva de quatro (4) factores, nomeadamente, a Natureza do próprio Trabalho (NT), a Relação com os Colegas (RC), Recompensas Pessoais (RP) e Condições Matérias de Trabalho (CMT), com principal realce as *condições de trabalho* e *relação com os colegas*, com um nível de concordância total de 48.7% da amostra.

**Palavras-chave:** Satisfação Profissional, Professores, Escola Primária e Massinga.

**SATISFACTION OF TEACHERS AT FULL PRIMARY SCHOOL 21ST OF APRIL AT MUNICIPAL TOWN OF MASSINGA**

**------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

***Camilo Ibraimo Ussene¹***

***Givaldo Carlos Candrinho²***

**ABSTRACT**

This study assesses the degree of job satisfaction of teachers at full Primary School 21st of April at Municipal town of Massinga. The study presents a quantitative and descriptive approach, using the Teacher Satisfaction Questionnaire (DSF) as technical and collection instrument data, applied to forty (40) corresponding teachers to 95 % of the universe, aged 25 to 52 years. Of these, 19 are male and 21 female. The results show that job satisfaction of teachers in the study is influenced by an interactive dynamic of four (4) factors, including the nature of work itself (NT), the relationship with colleagues (RC), Personal Rewards (RP) and conditions Work Matters (CMT).

**Keywords**: Professional Satisfaction, Teachers, Primary School and Massinga.

**Introdução**

Em Moçambique, só após a independência (1975), a população escolar aumentou significativamente com o incremento dos níveis de escolaridade obrigatória, através de um novo modo de pensar a escola, de uma reforma apostada na educação para todos. A partir dessa altura, os professores passaram a ser privilegiados, pois quanto maior importância se atribui à educação no desenvolvimento nacional e regional (Austral), maior prioridade se atribuí a esses e à sua situação profissional.

A motivação dos professores para escolher a profissão e optar pela profissionalização é vista em função dos contextos políticos e administrativos de cada sociedade. No contexto moçambicano, com um sistema educativo extremamente centralizado, o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH) exerce uma forte influência sobre os professores e o ensino, assim como sobre as condições que definem (encorajando ou desencorajando) a profissionalização.

Com base neste contexto propusemo-nos levar a cabo a presente pesquisa para valiar a *satisfação profissional dos professores* da Escola Primária Completa (EPC) 21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga.

O profissional da actividade docente, 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 poder ajustar e actualizar em função das exigências que lhe são apresentadas (ROLDÃO, 1998).

Nesta perspectiva, SECO (2000:35), refere que os professores têm sentido pressões de diversas formas, por um lado, pela expansão do seu papel, assumindo desta forma novos problemas e competências para os resolver, e por outro, as inovações sucessivas que decorrem de um aceleradíssimo processo de mudança que criam uma sobrecarga neles.

Perante este cenário, esta *“classe”* tem manifestado crescentes sinais de mal-estar, traduzidos, por exemplo, nas altas taxas de absentismo, no excessivo número de baixas por doença, na síndromede *bournot*, na falta de envolvimento profissional e na intenção de abandono da profissão. (*Ibid*., p.36)

Assiste-se a uma crise na profissão e à desvalorização da mesma, perda de prestígio por parte dos professores, estando actualmente bastante degradada a imagem destes profissionais, o que é visível ao nível do reconhecimento social, do próprio salário e outras regalias. Como forma de responder cabal e objectivamente as finalidades do presente estudo, questionamos como ponto de partida: *quais são os níveis de satisfação profissional dos professores da EPC-21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga?*

Este estudo centra-se no professor e esperamos contribuir para um maior conhecimento sobre as variáveis que influenciam positiva e/ou negativamente na sua satisfação profissional. As investigações em torno desta problemática são ainda relativamente escassas e recentes no nosso contexto, apesar do estudo feito por BULAQUE, DONACIANO & ALMEIDA (2009), relacionado com a *“Satisfação Profissional Docente: Adaptação e Validação da Escala com Professores Primários do Distrito do Dondo”*.

O seu principal objectivo é *avaliar* a satisfação profissional dos professores da escola em alusão; para além de *identificar* os factores que influenciam tal satisfação; *descrever* a satisfação profissional dos professores bem como *comparara-la* tendo em conta as variáveis idade e sexo; anos de serviço e grau académico.

**Satisfação profissional e no trabalho docente**

*Satisfação profissional* é tida como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou experiências no trabalho (BORGES & DANIEL, 2009:103). Para RODRIGUES (1995), reflecte essencialmente a forma positiva com que cada pessoa avalia e gosta do seu trabalho. De acordo com POCINHO & FRAGOEIRO (2012:89), a *satisfação docente* é definida como um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.

PEDRO (2011:25), apresenta, como um estado geral positivo e emocionalmente aferido através das desejadas recompensas auferidas pelo trabalho em ambiente escolar.

A satisfação no trabalho, como constatamos dos vários estudos existentes em Portugal, tais como os de, Neuza, 2001; Alves *et al*, 2010; Rodrigues *et al*, 2014 e; Ferreira *et al,* 2012; depende de múltiplas dimensões, tanto intrínsecas como extrínsecas. Em Moçambique, as alterações no ensino primário, ocorridas nas últimas décadas originaram um clima de turbulência, tornando a educação e o papel do professor mais complexo e uma diminuição nos níveis de satisfação do professor.

Investigações realizadas por FERREIRA *et al* (2012), indicam que um dos melhores indicadores da satisfação profissional dos professores do ensino primário é o *status* que vão ocupando, sendo que quanto mais evoluem na carreira, maior satisfação obtêm. Segundo autores ligados à área educacional, a satisfação do professor é um factor de influência fulcral para o desempenho do aluno.

RUIVO *et al* (2008:13) salientam que condições em que as colocações têm ocorrido provocam alguma insatisfação face à profissão. Muitos professores têm estado sujeitos a mobilidade anual por força dos concursos, obrigando-os, tantas vezes, a grandes deslocações, com o consequente desgaste físico e psicológico. Aos professores são requeridos papéis diversificados, tarefas para as quais não foram devidamente preparados nem vocacionados.

Ao professor, como sujeito reflexivo, é requerido um permanente viver em dúvida, um ajustamento contínuo que lhe permita lidar com a incerteza, com a mudança permanente, à procura da identidade e realização profissionais. Neste contexto de instabilidade e dúvida, como pode o professor antecipar projectos de vida? Qual será o estado de espírito dos professores, qual a sua satisfação perante a profissão?

**Factores que influenciam a satisfação profissional**

Tal como o conceito de satisfação, a determinação dos factores que a influenciam, não é consensual entre os autores, apresentando-se bastante abrangente e complexa. Dentre várias concepções, o nosso estudo segue alguns pressupostos de LOCK (1976), que defende a *valorização e reconhecimento do trabalho realizado*, as *relações interpessoais criadas em ambiente de trabalho*, a *satisfação com os benefícios*, a *satisfação com as condições de trabalho*, *o estilo de hierarquia adoptado e as suas capacidades técnicas*, a *satisfação com a organização*, a *sua forma estrutural*, as *políticas vigentes*, entre outros factores contribuem positivamente para a satisfação profissional.

**Teorias da satisfação**

Foi mais com base na *Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow* e *Teoria dos Dois Factores de Herzberg* que o estudo se assenta.

**Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow**

A-R

ESTIMA

SOCIAIS

SEGURANÇA

FISIOLÓGICAS

**NECESSIDADES SECUNDÁRIAS**

**NECESSIDADES PRIMARIAS**

Esquema1. *Modelo da Hierarquia das Necessidades*

Segundo POCINHO & FRAGOIRO (2012), na teoria de *Maslow*, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Esta, propõe que quando é satisfeita uma necessidade, deixa de ser motivacional, ou seja, para que possa progredir na pirâmide a necessidade anterior já deve ter sido satisfeita, e a necessidade que lhe sucede passa a assumir um papel motivador.

As necessidades superiores referentes à actividade docente são “a participação na tomada das decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional, enquanto as necessidades de ordem mais baixa são o melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas (MWAMWENDA, 2004:231).

**Teoria dos Dois Factores de Herzberg**

De acordo com (POCINHO & FRAGOIRO:2012). Na sua teoria, *Herzberg,* defende que qualquer factor pode ser fonte de satisfação e de insatisfação profissional em simultâneo, sustentando a existência de diferenças entre a satisfação e a insatisfação e que as pessoas possuem dois grandes grupos. Para o comportamento humano no trabalho é orientado por dois grupos de factores a saber, os *factores higiénicos* e os *factores motivacionais*. Os primeiros referem-se as condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direcção e os empregados etc.

Ao passo que os segundos factores, salienta que incluem a realização, o reconhecimento, as características do trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem a uma dinâmica de crescimento que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade, sendo cobrado com responsabilidades com relevância que são apreciadas. (*Ibid*.).

**Metodologia da pesquisa**

No presente estudo, quanto a abordagem, fez-se uma análise quantitativa sobre a satisfação profissional dos professores da ECP-21 de Abril, quanto aos objectivos, foi feita uma pesquisa descritiva, tendo em conta que identificamos e compararmos o grau da satisfação profissional em professores.

A população do presente estudo foi constituída por aproximadamente 45 professores, seguindo os princípios de representatividade e significância, sendo a amostra seleccionada de forma aleatória, composta por 40 professores, correspondentes a 95% do universo, com idades compreendidas entre 25 a 52 anos. Destes, 19 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino, correspondentes a 47.5% e 52.5%, respectivamente. Em relação aos anos de experiência, a sua variação é de 34.9%, sendo o extremo mínimo 3 e o máximo 32, com uma frequência de 6 para 7 e 12 anos. Dos 45 seleccionados para a amostra, 17 tem nível médio, mas com formação psicopedagógica, 17 tem o nível de licenciado, também com formação psicopedagógica e 3 nível médio, sem formação psicopedagógica, correspondentes a 45.9%, 45.9% e 8.1% respectivamente.

Os dados foram obtidos através de um QSD, adaptado e validado para a população portuguesa por Graça Seco (2000), sendo a autora original, Paula Lester (1982), composto por 70 questões, dispostas na escala de *Lirket*, variando entre [1] Discordo completalmente [2] Discordo [3] Não cordordo nem discordo [4] Concordo [5] Concordo completamente[[1]](#footnote-2), e foi aplicado aos professores que leccionam no na EPC-21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga, durante o mês de Julho de 2015, no momento em que encontravam-se a terminar a sua aula.

**Tabela 1. Dimensões de avaliação do QSD**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dimensões** | **Descrição** | **Questões** |
| Natureza do próprio Trabalho **(NT)** | Define aspectos relativamente ligados a própria acção/prática docente. | **1,2,3,4,10,12,22,23,27,32,33,35,40,46,50,56,60,61,65,68.** |
| Recompensas Pessoais **(RP)** | Define as recompensas que os indivíduos ganham com a acção ou prática docente | **7,8,14,15,18,26,28,29,31,34,39,41,45,49,53,55,59,64,66,67.** |
| Condições Materiais de Trabalho **(CMT)** | Refere-se as condições do trabalho docente, no que toca as infra-estruturas à materiais. | **5,11,19,42,43,52,58,63.** |
| Relação com os Colegas **(RC)** | Refere-se ao relaccionamento do docente com os seus colegas. | **6,9,13,16,17,20,21,24,25,30,36,37,38,44,47,48,51,54,57,62,69,70** |

**Fonte: (Autor, 2015)**

Para a efectivação da análise de dados, fez-se uma fragmentação do QSD, devidamente codificados, o que significou agrupar e contar os casos que estão nas várias categorias de análise da amostra proposta, fazendo-se de seguida a análise dos dados obtidos com recurso ao Pacote Estatístico *IBM SPSS Statistics 20* usado para a análise de dados em ciências sociais e humanas.

**Apresentação e análise dos resultados da pesquisa**

**Gráfico 1. Caracterização da amostra em função das idades dos inqueridos.**



 Fonte: QSD

Em relação as idades dos inqueridos o gráfico 1 acima ilustrado mostra que estas variam entre 25 à 52 anos, com uma oscilação de frequências mínimas, médias e máximas de 1, 3 e 7, correspondentes a 2.5% e 17.5% para 34 anos de idade respectivamente. Destes, 19 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino, correspondentes a 47.5% e 52.5%, respectivamente.

 **Tabela 2. Caracterização da amostra em função dos anos de experiência dos inqueridos.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anos de experiência** | **Frequência** | **Porcentual** | **Percentagem válida** | **Percentagem acumulativa** |
| Válido | 3 | 2 | 3.3 | 5.0 | 5.0 |
| 5 | 4 | 6.7 | 10.0 | 15.0 |
| 6 | 4 | 6.7 | 10.0 | 25.0 |
| 7 | 6 | 10.0 | 15.0 | 40.0 |
| 8 | 5 | 8.3 | 12.5 | 52.5 |
| 9 | 1 | 1.7 | 2.5 | 55.0 |
| 10 | 1 | 1.7 | 2.5 | 57.5 |
| 11 | 1 | 1.7 | 2.5 | 60.0 |
| 12 | 6 | 10.0 | 15.0 | 75.0 |
| 13 | 4 | 6.7 | 10.0 | 85.0 |
| 15 | 3 | 5.0 | 7.5 | 92.5 |
| 17 | 1 | 1.7 | 2.5 | 95.0 |
| 29 | 1 | 1.7 | 2.5 | 97.5 |
| 32 | 1 | 1.7 | 2.5 | 100.0 |
| **Total** | **40** | **66.7** | **100.0** |  |

 Fonte: QSD

Como ilustra a tabela 2 acima, em relação aos anos de experiência, dos 40 inqueridos, estes variam entre 3 (extremo mínimo) à 32 (extremo máximo) sendo a frequência mínima de 1, para 9, 10, 11, 17, 29 e 32, e máxima de 6 para 7 e 12 anos de experiência respectivamente. Com percentagens válidas de 2.5% para mínima e 15% para a máxima.

**Gráfico 2. Caracterização da amostra em função dos anos de experiência dos inqueridos.**

Fonte: QSD

No concernente aos anos de experiência de trabalho dos professores inqueridos, o mínimo é de 3 e o máximo 32 anos, com frequências de 2 e 6 para 7 e 12 anos respectivamente e percentagem válida de 5% e 15%. Nesta esteira, em relação a formação psicopedagógica, tendo em conta o nível académico, dos 40 professores seleccionados para a amostra, importa referir que 6 não responderam a este dado, constando na tabela 3 abaixo informações referentes a 34 inqueridos. Destes, correspondentes a 91.8% têm formação psicopedagógica, 17 do nível médio e os outros 17 do nível superior e 3 correspondentes a 8.1% também do nível médio, mas sem formação psicopedagógica.

**Tabela 3. Caracterização da amostra em função do grau académico dos inqueridos.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nível académico** | **Frequência** | **Percentual** | **Percentagem válida** | **Percentagem acumulativa** |
| Válido | Médio com formação psicopedagógica | 17 | 28.3 | 45.9 | 45.9 |
| Médio sem formação psicopedagógica | 3 | 5.0 | 8.1 | 54.1 |
| Superior com formação psicopedagógica | 17 | 28.3 | 45.9 | 100.0 |
| **Total** | **37** | **61.7** | **100.0** |  |

 Fonte: QSD

A caracterização sócio demográfica geral do grupo em estudo encontra-se registada abaixo na Tabela 4, a seguir descrita, construída com base nos dados recolhidos na primeira parte do questionário, mais especificamente na caracterização dos professores.

**Tabela 4. Caracterização geral demográfica do grupo em estudo.**

|  |
| --- |
| **DISTRIBUIÇÃO DOS PROFESSORES** |
| **Idades (anos)** | **Percentagem** |
| 52 (Máxima) | 2.5 |
| 34 (Frequência) | 17.5 |  |
| 25 (Mínima) | 7.5 |
| **Sexo** | **Percentagem** |
| Masculino | 47.5 |
| Feminino | 52.5 |
| **Total** | **100%** |
| **Anos de experiência de trabalho** | **Percentagem** |
| 3 (Mínimo) | 5.0 |
| 7 e 12 (Frequência) | 15 |
| 32 (Máximo) | 2.5 |
| Outros | 77.5 |
| **Total** | **100%** |
| **Grau académico** | **Percentagem** |
| Médio sem formação psicopedagógica | 8.1 |
| Médio com formação psicopedagógica | 45.9 |
| Superior com formação psicopedagógica | 45.9 |
| **Total** | **100%** |

 Fonte: QSD

**Discussão dos resultados**

De acordo com POCINHO (2012:89), a satisfação docente é um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.

Nesta perspectiva, o presente estudo teve como objectivo primordial avaliar a satisfação profissional dos professores da EPC-21 de Abril, o que para tal os submetemos a várias questões, como forma de identificar os factores que influenciam a satisfação profissional. Dentre vários existentes, delimitamos no QSDquatro (4) dimensões, nomeadamente *NT, RP, RC e CMT*, onde no que diz respeito aos resultados obtidos, foi possível avaliar que a satisfação profissional dos professores em alusão, não depende apenas de um (1), muito menos dois (2) factores, mas sim de uma dinâmica interactiva entre vários, acima mencionados, sendo estes de diversa natureza pois segundo LOCK (1976), várias são as hipóteses quanto aos factores que determinam a satisfação do indivíduo na profissão.

Para os objectivos específicos, os factores que mais se evidenciaram, com uma escala [5] de *Lirkert*, correspondente a concordo totalmente quando comparadas com as outras escalas, constatamos primeiramente dois (2), *CMT* e *RC*, especificamente nas seguintes questões, *as condições de trabalho na minha escola poderiam ser melhoradas* (questão 5) e *gosto das pessoas com quem trabalho*(questão 13), com um nível de concordância total de **48.7%** da amostra.

Este aspecto é tido como activador, ou despertador de um comportamento geralmente dirigido a satisfação das necessidades do indivíduo, como forma de alcançar e manter um estado de equilíbrio e, quando acontece o inverso, geralmente pode gerar a frustração (Davidoff, 2001).

O segundofactor mais evidenciado foi a *NT* *(o ensino oferece oportunidades limitadas para a progressão na carreira)*com nível de concordância total de **44.7%**, finalmente o último as *RP* com **30%** *(Gostaria de desempenhar uma profissão com maior prestígio social; o ordenado de professor fica aquém do que eu merecia; com estes vencimentos não se chegará ao reconhecimento que a docência merece)*.

E quando feito o cruzamento das perguntas acima arroladas com as variáveis idade e o sexo no concernente a satisfação, primeiramente podemos constatar que as mulheres constituiram a maioria que se sente satisfeita profissionalmente em relação aos homens, e quanto as idades, os professores com uma idade superior a 30 anos, tendem a sentirem-se mais satifeitos profissionalmente em relação aos de idade inferior aos 30 anos, e este a maioria são do sexo femenino.

Parafraseando CHIAVENATO (1990), o factor *RP* exerce bastante influência na satisfação profissional, mas os resultados do nosso estudo, revelaram o contrário, demonstrando que, a *NT* foi o mais concordado totalmente, quando agrupadas todas as questões do *QSD*. A título de exemplo, em relação a questão *o ordenado do professor mal chega para viver*, verificou-se que esta não foi tida como principal impulsionadora, como se refere (SILVA, 2006), que esta, a par da remuneração, que é um factor importante no que diz respeito a satisfação profissional.

Fundamentada pelos processos cognitivos percepcionados pelos indivíduos em situações profissionais, a *teoria dos dois factores de Herzberg* pressupõe que os trabalhadores comparam os seus contributos para a organização, de acordo com o que dela recebem. Significa que a satisfação no trabalho será menor, quanto mais os trabalhadores considerarem que existe uma desigualdade entre o seu contributo pessoal e a remuneração recebida. E ainda LOCK (1976), salienta que, *“embora a compensação financeira não apareça como determinante na satisfação, percebe-se que empiricamente são, em muitas vezes um aspecto decisivo”.*

No que toca aos anos de serviço e grau académico, da avaliação feita, o QSD mostra que os professores com mais anos de experiência sentem-se satisfeitos em relação aos com menos anos e foi obvio que os professores com o grau académico de licenciatura mostraram-se satisfeitos em relação aos outros.

A avaliação da satisfação profissional dos professores da nossa amostra, foi feita mediante a primeira questão do *QSD*. Tendo em conta a questão, no nosso entender, o ideal seria que estes respondessem com as opções [1] e [2] do questionário, que correspondem a não concordo totalmente e não concordo, respectivamente, o que não se verificou, onde a maioria optou pela opção [4] e [5], sendo que 17 concordaram e 10 concordaram totalmente.

No que concerne aos pressupostos teóricos, de um modo geral o estudo assenta *Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow*, onde de acordo com a sua pirâmide das necessidades, as superiores referentes à actividade docente são “a participação na tomada das decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional, enquanto as necessidades de ordem mais baixa são o melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas (MWAMWENDA, 2004:231).

**Conclusões**

Feita a apresentação e análise dos resultados do estudo, podemos concluir que este, revelou que o objectivo primordial da pesquisa foi alcançado, na medida em que constatou-se que a maioria dos professores se sente satisfeitos profissionalmente. Para os objectivos específicos, a satisfação profissional em professores da EPC-21 de Abril, é influenciada por uma dinâmica interactiva de quatro factores, embora os que mais se destacaram foram*as condições de trabalho* e *relação com os colegas*, especificamente nas questões, *as condições de trabalho na minha escola poderiam ser melhoradas* e *gosto das pessoas com quem trabalho*com um nível de concordância total de 48.7% da amostra.

Diante do exposto no parágrafo acima, a primeira hipótese do estudo, a qual se refere que *os professores da EPC-21 de Abril sentem-se satisfeitos com a sua profissão*, confirmou-se, notamos maior percentagem nos factores natureza do próprio trabalho e relações com os colegas, pesa embora as questões relacionadas com o ordenado, tenham uma percentagem ligeiramente elevada, as de natureza do próprio trabalho é que prevaleceram mais.

Sendo assim, relativamente a motivação na entrada a profissão, estudos desenvolvidos em vários contextos de formação de professores indicam que as razões mais apontadas para a escolha da profissão estão ligadas ao exercício da criatividade, o gosto em trabalhar com os mais novos e o desejo de desenvolver uma actividade profissional socialmente útil.

Este factor pode determinar a inconstância e impertinência de muitos quadros profissionais, para além do *stress ocupacional* e *síndrome de burnout* considerados como estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua capacidade de enfrentar.

Ao avaliarmosse os professores da EPC-21 de Abril, do sexo feminino com uma idade acima dos 30 anos, mostram-se satisfeitos com a sua profissão em relação aos professores do sexo masculino com idades abaixo dos 30 anos, o nosso estudo confirmou esta hipótese, uma vez que os professores do sexo feminino e com idades acima de 30 anos concordaram totalmente em mais de metade das 70 questões do *QSD*.

No que se refere ao cruzamento de anos de serviço e grau académico, em relação a satisfação profissional, os professores com mais anos de serviço mostraram-se satisfeitos em relação aos com menos anos e os com o grau académico elevado (licenciatura), encontram-se satisfeitos com a sua profissão em relação aos professores com menos baixo grau académico (médio sem formação).

**Sugestões**

De acordo com a *Teoria* *da Hierarquia das Necessidades de Maslow*, no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Sendo assim, salientar que no que concerne aos resultados gerais do estudo, para uma maior satisfação profissional por parte dos professores, sugerimos que a o MEDH, que para além de melhorar o ordenado do professor, melhore as condições de trabalho, mais concretamente materiais, pois maior parte dos nossos inqueridos se sente insatisfeita com esses aspectos.

Nesse âmbito os Serviços Distritais da Educação, Juventude e Tecnologia *(SDEJT)*, em coordenação com a Administração do Distrito, pode-se também acelerarem o processo de promoções e progressões dos professores, como forma de aumentar a satisfação profissional. Este processo, não só pode funcionar para os professores da EPC-21 de Abril, mas sim para todas escolas do distrito de Massinga.

No que respeita os resultados revelados no estudo, antecipamos que estes são inacabados o que sugerimos que se façam mais pesquisas do *género*, tanto no mesmo contexto, quanto em contextos diferentes, como forma de fornecer uma maior contribuição para o debate epistemológico deste assunto que se afigura como sendo de grande destaque na actualidade educacional.

Como forma de melhorar a satisfação profissional dos professores da EPC-21 de Abril, sugerimos, para que os gestores educacionais tenham em conta o ajustamento entre a natureza do próprio trabalho, recompensas pessoais, condições de trabalho e relações com os colegas, pois a satisfação profissional segundo a *Teoria Motivacional de dois Factores de Herzberg* as condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha englobam, as físicas e ambientais de trabalho, o salário, e os benefícios sociais, que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade, sendo cobrado com responsabilidades com relevância que são apreciadas. No que toca a metodologia, recomenda-se não só o uso das técnicas utilizadas neste estudo, mas também, das que forem necessárias ou apropriadas para determinados casos.

Cientes do seu carácter não definitivo, o presente estudo, parece no entanto, reunir um conjunto de elementos que poderão contribuir para uma compreensão mais alargada dos factores que influenciam a satisfação profissional dos professores, em geral.

**Referências bibliográficas**

1. BORGES, Sara Lopes & DANIEL, Fernanda; “Satisfação Profissional dos Docentes: Uma Abordagem sobre Instrumentos de Medida”. *Interacções*. Número 16. s/local. 2009. (pág. 101-130)
2. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo, Edição compacta, 2ª Edição, Editor Atlas, S.A, 1990.
3. COSTA, Nuno Alexandre Morais Freitas. Satisfação dos profissionais docentes da Escola Conde de Oeiras. Lisboa, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Faculdade de Educação Física e Desporto, 2012.
4. Cunha Moura *at all*. Manual de comportamento organizacional e gestão*.* Lisboa, Editora RH, 5ª Edição. 2006.
5. DAVIDOFF, Linda.Introdução à Psicologia*.* São Paulo,3ª Edição. 2001.
6. FERREIRA *et all*, “A (In) satisfação dos Académicos no Ensino Superior”. *Educação, Sociedades & Culturas*. Número 37. Matosinhos. 2012. (pág. 129-139).
7. GENUINO *et all*; “O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: Suas Influências no Comportamento dos Professores da Rede Privada do Ensino Médio de João Pessoa”. *Revista Anagrama*. 2ª Edição, São Paulo. 2009. (pág. 01-09).
8. GIL, António Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo, 5ª Edição, Editora Atlas, 2002.
9. LOCKE, E.A. “The nature and causes of job satisfaction”. *DUNNETTE*, M. (Ed.). Handbook of industrial and organizational behavior. Rand McNally, NewYork. 1976. (pág. 1297-1343).
10. MARIANA, Gaio Alves *et all*, “Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira”. *Educação e Pesquisa*, Vol. 40. São Paulo. 2014. (pag.365-381).
11. MONTEIRO et all*;* Professores no limite: O estresse no trabalho do ensino privado do Rio Grande do Sul*.* Porto Alegre, Fetee/Sul. 2012.
12. MWAMWENDA,Tuntufye; *Psicologia Educacional – Uma perspectiva africana*. Maputo, Textos Editora, 1ª Edição, 2004.
13. PEDRO, Neuza: “Auto-suficiência e satisfação profissional dos professores: colocando construtos em relação num grupo de professores do ensino básico e secundário”. *Revista de Educação*, Vol. XVIII, nº 1, Lisboa, 2011. (pág. 23-47).
14. PEDRO, Pedro & PEIXOTO, Francisco. “Satisfação profissional e auto-estima emprofessores do 2.º e 3.º ciclo do Ensino Básico”. *Análise Psicológica.* Vol. XXIV. Lisboa. 2006. (pág. 247-262)
15. POCINHO, Margarida & CAPELO, Regina. “Auto eficiência docente: predição dasatisfação docente”. Educar em Revista. Número 54, Curitiba. 2014. (pág.175-184).
16. POCINHO, Margarida & FRAGOEIRO, Joana Goveia; “Satisfação dos docentes do ensino superior”. Acta Colombiana de Psicologia. 15 (1). Madeira. 2012. (pág. 87-97)
17. RODRIGUES *at all*. “A formação de professores pós-Bolonha – A satisfação dosestudantes e docentes em Portugal”. *Vozes dos Vales*. Número 06. Minas Gerais. 2014. (pág. 01-26)
18. RODRIGUES, Arold. Psicologia Social*.* Rio de Janeiro,12ª Edição, Editora Vozes Lta, 1971.
19. Roldão, M.C. (1998*). “*Que é ser professor hoje? – a profissionalidade docente revisitada”. *Revista da ESES.* Lisboa. Número 9. (pág. 79-87).
20. RUIVO, João *at all*. Ser Professor. Satisfação Profissional e Papel das Organizações de Docentes (Um estudo Nacional). Castelo Branco, Instituto Politécnico de Castelo Branco/Associação Nacional de Professores. 2008.
21. SECO, Graça, G. B. A satisfação na actividade docente. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2000
22. SILVA, Maria Emília Pereira. “Burnout: por que sofrem os professores?” *Estudos e pesquisas em psicologia*, Número 1, Rio de Janeiro, 2006. (pág. 89-98).

|  |
| --- |
| **QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO DOCENTE****(QSD)** |
| **1. Escola: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****2. Idade: \_\_\_Anos****3. Anos de serviço\_\_\_\_\_****4. Código: \_\_\_\_ (a ser preenchido pelo pesquisador)** | **5. Genero: M\_\_\_F\_\_\_****6. Grau académico \_\_\_\_\_****7. Ciclo de Ensino\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****8. Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_** |
| Caro/a professor: O presente questionário tem por objectivo primordial: valiar o grau de satisfação profissional em professores do ensino básico no Município de Massinga, nos aspectos mais e menos valorizados. Seguindo a sua opinião, deverá dar a sua resposta de acordo com a seguinte escala:**[1] Discordo totalmente [2] Discordo [3] Não cordordo nem discordo [4] Concordo [5] Concordo totalmente.**Não há respostas certas nem erradas e reserva-se a condição de anonimato ao respondente visto que nelas se reflecte simplesmente, a opinião de cada pessoa. Procura responder a todas as questões marcando com a letra **X** a resposta que te ocorre espontaneamente, sem pensares demasiado e sem consultares os seus colegas. **O nosso antecipado obrigado!**  |
|  | **[1]** | **[2]** | **[3]** | **[4]** | **[5]** |
| 1. O ensino oferece-me a possibilidade de progredir profissionalmente. |  |  |  |  |  |
| 2. O ordenado do professor dá para as despesas normais. |  |  |  |  |  |
| 3. O ensino oferece oportunidades para se usar uma variedade de competências. |  |  |  |  |  |
| 4. O ensino proporciona-me a possibilidade de ensinar os meus alunos a assumirem responsabilidades. |  |  |  |  |  |
| 5. As condições de trabalho na minha escola poderiam ser melhoradas. |  |  |  |  |  |
| 6. A Direcção da escola aprecia o meu trabalho. |  |  |  |  |  |
| 7. Gostaria de desempenhar uma profissão com maior prestígio social. |  |  |  |  |  |
| 8. O ensino proporciona-me segurança no futuro. |  |  |  |  |  |
| 9. Relaciono-me bem com os meus colegas. |  |  |  |  |  |
| 10.A Direcção da minha escola não define claramente a sua política de acção. |  |  |  |  |  |
| 11. As condições de trabalho na minha escola são agradáveis. |  |  |  |  |  |
| 12. O ensino proporciona-me a possibilidade de ajudar os meus alunos a aprender. |  |  |  |  |  |
| 13. Gosto das pessoas com quem trabalho. |  |  |  |  |  |
| 14. O ensino oferece oportunidades limitadas para a progressão na carreira. |  |  |  |  |  |
| 15. Os meus alunos respeitam-me como professor. |  |  |  |  |  |
| 16. A actuação da Direcção contribui para a existência de conflitos entre os professores |  |  |  |  |  |
| 17. O meu delegado de grupo/disciplina não me oferece apoio de que necessito. |  |  |  |  |  |
| 18. A docência é uma profissão interessante. |  |  |  |  |  |
| 19. As condições de trabalho na minha escola não podiam ser piores. |  |  |  |  |  |
| 20. Relaciono-me bem com os meus alunos. |  |  |  |  |  |
| 21. A Direcção da minha escola dá a conhecer, de forma clara, a sua política de acção. |  |  |  |  |  |
| 22. Nunca me sinto seguro na actividade docente. |  |  |  |  |  |
| 23. A actividade docente não me dá oportunidades de desenvolver novas metodologias |  |  |  |  |  |
| 24. A Direcção lida imparcialmente com todos os professores da escola |  |  |  |  |  |
| 25. Os meus colegas incentivam-me a melhorar o meu trabalho |  |  |  |  |  |
| 26. Comparados com categorias profissionais do mesmo nível académico, os professores estãobem.  |  |  |  |  |  |
| 27. O ensino não me proporciona a possibilidade de mostrar os meus conhecimentos. |  |  |  |  |  |
| 28. Sinto-me bem pago(a) em relação à minha competência. |  |  |  |  |  |
| 29. Verifica-se hoje uma degradação social da imagem do professor |  |  |  |  |  |
| 30. As pessoas com quem trabalho não cooperam comigo |  |  |  |  |  |
| 31. O professor sentir-se-ia mais estimulado no seu trabalho, se progredisse na carreira. |  |  |  |  |  |
| 32. O ensino proporciona-me pouca segurança. |  |  |  |  |  |
| 33. O ensino encoraja-me a ser criativo. |  |  |  |  |  |
| 34. O ordenado do professor mal chega para viver. |  |  |  |  |  |
| 35. Sou indiferente em relação à docência. |  |  |  |  |  |
| 36. O meu delegado de grupo/disciplina aprecia o ensino de qualidade |  |  |  |  |  |
| 37. Recebo muitas directrizes com pouco sentido, da parte da Direcção. |  |  |  |  |  |
| 38. Não gosto das pessoas com quem trabalho |  |  |  |  |  |
| 39. O meu trabalho é pouco apreciado pelos outros |  |  |  |  |  |
| 40. O ensino oferece boas oportunidades de progressão na carreira |  |  |  |  |  |
| 41. Não sou responsável pelo meu trabalho de professor |  |  |  |  |  |
| 42. A Direcção procura disponibilizar o material necessário para o bom funcionamento. |  |  |  |  |  |
| 43. As condições de trabalho, na minha escola, são boas |  |  |  |  |  |
| 44. Não me sinto à vontade com o meu delegado de grupo/disciplina |  |  |  |  |  |
| 45. O ordenado de professor fica aquém do que eu merecia |  |  |  |  |  |
| 46. Sinto uma grande liberdade na organização do meu trabalho dentro da sala de aula. |  |  |  |  |  |
| 47. Considero os meus colegas pouco razoáveis para comigo. |  |  |  |  |  |
| 48. A Direcção tem a preocupação de me comunicar o que espera de mim |  |  |  |  |  |
| 49. O trabalho do professor é muito agradável. |  |  |  |  |  |
| 50. O ensino desencoraja a originalidade |  |  |  |  |  |
| 51. O meu bom desempenho como professor positivamente apreciado pelo meu delegado de grupo. |  |  |  |  |  |
| 52. O equipamento da minha escola está em bom estado. |  |  |  |  |  |
| 53. O professor não é pago pelo tempo que, realmente, trabalha. |  |  |  |  |  |
| 54. Não me sinto responsável pela formação dos meus alunos |  |  |  |  |  |
| 55. O ensino dá boas garantias de segurança no emprego. |  |  |  |  |  |
| 56. Desempenho uma profissão considerada aliciante |  |  |  |  |  |
| 57. Os meus colegas pouco se importam com os problemas dos outros |  |  |  |  |  |
| 58. O equipamento da minha escola está muito degradado. |  |  |  |  |  |
| 59. Com estes vencimentos não se chegará ao reconhecimento que a docência merece. |  |  |  |  |  |
| 60. O ensino obriga-me a um contínuo aperfeiçoamento. |  |  |  |  |  |
| 61. Poucos reconhecem quanto trabalha um professor. |  |  |  |  |  |
| 62. Há demasiada rivalidade entre os meus colegas |  |  |  |  |  |
| 63.Não me sinto bem nas instalações escolares que ocupo.  |  |  |  |  |  |
| 64. Sinto que sou pago(a), adequadamente, face ao trabalho que desempenho |  |  |  |  |  |
| 65. O ensino não assegura boas perspectivas de reforma |  |  |  |  |  |
| 66. Sinto um desfasamento entre as minhas habilitações e o meu nível de remuneração. |  |  |  |  |  |
| 67. A garantia de um salário ao fim do mês é o que me mantém na docência. |  |  |  |  |  |
| 68. Penso que a profissão docente é reconhecida positivamente pelos outros. |  |  |  |  |  |
| 69. Estabeleço um diálogo aberto com os colegas. |  |  |  |  |  |
| 70. A Direcção estabelece um diálogo aberto com todos os professores da minha escola. |  |  |  |  |  |

Givaldo Carlos Candrinho, adaptado *in Graça Seco (2000)*

1. Vide em anexo 1, o respectivo questionário. [↑](#footnote-ref-2)