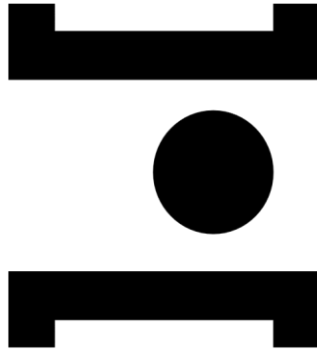


**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**  
**Escola Superior de Educação de Santarém**



**POLITÉCNICO  
DE SANTARÉM**

**O BEM-ESTAR NA PROFISSÃO DOCENTE: PERCEÇÃO DOS DOCENTES E  
CONTRIBUTOS DAS ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS**

**Trabalho de Projeto**

**Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional**

**Anabela Ribeiro Louro Alves Vitório**

**Orientação:**

**Prof<sup>a</sup> Doutora Sónia Maria Gomes Alexandre Galinha**

**Abril, 2024**

Todos podemos dizer “sim” a mais emoção positiva  
Todos podemos dizer “sim” a mais envolvimento  
Todos podemos dizer “sim” a melhores relações  
Todos podemos dizer “sim” a mais significado na vida  
Todos podemos dizer “sim” a mais realização pessoal positiva  
Todos podemos dizer “sim” a mais bem-estar

Seligman (2011, p. 237)

### **Dedicatória**

Dedico este trabalho a todos/as os/as docentes que escolheram a profissão por gosto e apesar de todas as mudanças, dificuldades, exigências e contrariedades inerentes à própria profissão continuam a encontrar motivação para se empenharem com satisfação e prazer, sentindo bem-estar na profissão que escolheram.

## **Agradecimentos**

Agradecer é uma forma de reconhecer, o contributo das pessoas. que de alguma forma colaboraram para que fosse possível chegar até ao final deste percurso que culminou na realização deste trabalho de projeto.

Estou muito grata à minha querida família que sempre me apoiou, o meu marido, os meus filhos e os meus pais, compreenderam e respeitaram as minhas ausências e os meus tempos de estudo.

A todas as minhas colegas do mestrado, pelo convívio, pelas vivências e aprendizagens conjuntas, pelas partilhas e apoio. Foi um percurso muito positivo e saudável. Quero agradecer em particular à minha querida colega e amiga Lina Júlio que após uma conversa telefónica despertou em mim, o sonho adiado, a vontade de vir com ela para a frequência deste mestrado.

Às/aos docentes que nos acompanharam neste percurso e partilharam connosco os seus conhecimentos, que contribuíram para o meu florescimento. Um agradecimento especial à Professora Doutora Sónia Galinha pelo seu acompanhamento e apoio neste trabalho de projeto, que contribuiu com os seus conhecimentos, sugerindo leituras, dando ideias e sugestões. Agradeço também à professora Doutora e Coordenadora deste mestrado Maria João Cardona e à professora Doutora Susana Colaço que no pré-projecto também contribuíram com as suas ideias e sugestões.

Aos e às docentes e colegas do Agrupamento de Escolas onde desenvolvi este estudo que fizeram, o favor de terem respondido ao questionário, agradecimento duplo para os/as que contribuíram com sugestões no pré-questionário.

À Diretora do AE que prontamente autorizou a realização deste estudo e prontamente acedeu responder e validar a entrevista realizada.

A todos/as, que de alguma forma contribuíram para a realização deste estudo e que não estão aqui mencionados/as.

Muito obrigada a todos/as!

## **Resumo**

Neste trabalho de projeto apresentamos o resultado de um estudo centrado no bem-estar/satisfação dos/s docentes. Foi realizado num Agrupamento de Escolas (AE) onde procuramos averiguar os sentimentos que predominam nos/as docentes relativamente profissão e à instituição educativa. Apresentamos, os fatores mais apontados como causadores da satisfação e/ou da insatisfação e sobre o que os docentes, consideram que possa ser realizado no AE para promover o bem-estar na profissão docente.

Auscultamos, a opinião da Diretora sobre a sua satisfação com a profissão, assim como, a perceção que ela própria tem sobre os sentimentos que predominam nos/as docentes no AE que gere. Procuramos saber, o que está a ser implementado ao nível da gestão com o objetivo de contribuir para promover o bem-estar dos/ as docentes.

O trabalho está dividido em duas partes, uma teórica e outra empírica. Na primeira parte apresentamos uma revisão da literatura, onde desenvolvemos vários tópicos relacionados com o tema. Apresentamos, uma breve descrição sobre o contributo que a psicologia positiva e o mindfulness poderão ter para o bem-estar na profissão docente.

Na segunda parte do trabalho, apresentamos, o tipo de estudo e os resultados do mesmo. Foi realizada uma abordagem qualitativa e quantitativa através de inquéritos mistos realizados aos/às docentes e uma entrevista semiestruturada realizada à Diretora.

Apresentamos o projeto “Tempo para Florescer - Cultivando o Bem-Estar na Profissão Docente”. É um projeto que apresenta um programa inovador, integrador e multifacetado que procura utilizar, a abordagem da psicologia positiva, do coaching, práticas de mindfulness e de pilates para ser implementado no AE. Tendo como objetivo, elevar a satisfação geral dos/as docentes através da promoção do bem-estar físico, mental e emocional. Este programa proporciona ferramentas, práticas e abordagens holísticas para o desenvolvimento pessoal e profissional que consequentemente irá contribuir para elevar o sucesso educativo.

**Palavras-chave:** Escolas, docentes, bem-estar, mal-estar docente, psicologia positiva.

Title: Well-being in teaching profession: teachers' perception and contributions of educational organizations

### **Abstract**

In this project work, we present the outcome of a study focused on the well-being/satisfaction of teachers. It was conducted in a School Cluster (AE) where we sought to ascertain the predominant feelings among teachers regarding their profession and the educational institution. We discuss the factors most frequently cited as causes of satisfaction or dissatisfaction, and what teachers believe can be done at the AE to promote well-being in the teaching profession.

We sought the opinion of the Director regarding her satisfaction with the profession, as well as her perception of the prevailing sentiments among the teachers in the AE she manages. We aimed to find out what is being implemented at the management level to contribute to promoting the well-being of the teachers.

The work is divided into two parts, a theoretical and an empirical one. In the first part, we present a literature review, where we develop various topics related to the theme. We offer a brief description of how positive psychology and mindfulness could contribute to well-being in the teaching profession.

In the second part of the work, we present the type of study conducted and its results. A qualitative and quantitative approach was used, including mixed surveys conducted with the teachers and a semi-structured interview with the Director.

We introduce the project "Time to Flourish - Cultivating Well-Being in the Teaching Profession". This project features an innovative, integrative, and multifaceted program that seeks to utilize positive psychology, coaching, mindfulness practices, and pilates to be implemented in the AE. The goal is to increase the overall satisfaction of the teachers by promoting physical, mental, and emotional well-being. This program provides tools, practices, and holistic approaches for personal and professional development, which will consequently contribute to enhancing educational success.

Keywords: Schools, teachers, well-being, discomfort, positive psychology.

### **Acrónimos/Siglas**

AE – Agrupamento de Escolas

CCPFC - Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua

CEB - Ciclo do Ensino Básico

CFAE – Centro de Formação de Associação de Escolas

CP – Conselho Pedagógico

CSE – Competências Socio Emocionais

DEPE - Departamento de Educação Pré-Escolar

DGE – Direção Geral de Educação

ECD - Estatuto da Carreira Docente

EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

EPE – Educação Pré-Escolar

FENPROF - Federação Nacional de Professores

NE – Necessidades Específicas

OCDE - Organização e Cooperação e Desenvolvimento Económico

PASEO – Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória

PE – Projeto Educativo

QA – Quadro de Agrupamento

SAD - Sistema de Avaliação Docente

SADD – Secção de Desempenho Docente

SPO - Serviço de Psicologia e Orientação

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
Contextualização e Problematização .....	3
Motivações académicas e profissionais.....	3
Objetivo Geral .....	5
Objetivos Específicos .....	5
Estruturação do trabalho de projeto .....	6
<b>PARTE I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>7</b>
<b>1.As instituições educativas.....</b>	<b>7</b>
1.1. As instituições educativas e o bem-estar na profissão docente.....	10
1.1.1.O que é o bem-estar?.....	11
1.1.2. O bem-estar e o mal-estar na profissão docente .....	12
1.2. Os líderes e a sua importância no bem-estar das organizações.....	15
1.2.1. A importância da liderança motivadora.....	17
1.3. A motivação e as diferentes teorias.....	18
1.3.1. A motivação dos/as docentes .....	21
<b>2. A Profissão docente e sua evolução .....</b>	<b>22</b>
2.1. Análise da evolução da profissão docente.....	22
2.2. Mudanças na vida dos/as docentes.....	29
2.4. Ser docente na atualidade.....	30
<b>3. A psicologia positiva e o mindfulness aplicados ao bem-estar docente.....</b>	<b>32</b>
3.1. A psicologia positiva aplicada aos/às docentes em contexto escolar.....	32
3.2.O mindfulness e o seu contributo para o bem-estar docente.....	34
<b>Parte II – TRABALHO EMPÍRICO .....</b>	<b>36</b>
2.1 -Tipo de estudo .....	37
2.2 - Questões e Objetivos .....	37
2.3 - Técnicas e instrumentos de recolha de dados.....	38

2.4 - Caraterização do Locus de Pesquisa.....	42
2.4.1 - Órgãos de Gestão e Estruturas de Orientação Educativa.....	43
2.4.2 - Caraterização dos/as participantes/amostra .....	44
2.5 - Procedimentos e questões éticas.....	45
<b>Parte III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1 - Apresentação dos resultados obtidos pelos instrumentos aplicados .....	47
<b>3.1.2 - Apresentação dos resultados obtidos através da entrevista .....</b>	<b>47</b>
<b>3.1.3 - Apresentação dos dados estatísticos obtidos através das questões fechadas do questionário.....</b>	<b>50</b>
3.1.3.1 - Caraterização pessoal e profissional dos/as participantes .....	50
3.1.3.2 - Satisfação com a instituição educativa.....	54
3.1.3.3 - Opinião dos/as docentes sobre se fariam a mesma escolha profissional, caso pudessem voltar atrás.....	55
3.1.3.4 - Perspetivas sobre a continuidade de exercerem a atividade docente até à idade da reforma .....	55
<b>3.1.4 – Apresentação dos dados obtidos através das questões abertas do questionário .....</b>	<b>56</b>
3.1.4.1 - Razões apresentadas para a satisfação ou não satisfação com a instituição educativa .....	57
3.1.4.2 – A opinião dos/as participantes, se consideram que poderá ser realizado algo na instituição educativa para promover o bem-estar na profissão docente.....	58
3.1.4.3 – Razões apontadas pelos/as docentes, sobre se fariam ou não a mesma escolha profissional, se pudessem voltar atrás no tempo.....	58
3.1.4.4 – Razões apontadas pelos/as participantes sobre o que os motiva a continuar ou não na profissão até à idade da reforma .....	58
3.5 - Recolha de dados sobre o bem-estar e o mal-estar na profissão docente a partir de uma listagem de fatores apresentados.....	59
<b>3.5.1 - Resultado da escolha realizada pelos/as participantes sobre os fatores que mais contribuem para o bem-estar na profissão docente .....</b>	<b>59</b>

3.5.2 – Resultado da escolha realizada pelos/as participantes sobre os fatores que mais contribuem para mal-estar na profissão docente .....	60
<b>Parte IV – INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....</b>	<b>62</b>
4.1.2 - Análise e discussão dos resultados obtidos.....	62
4.1.3 - Triangulação de resultados .....	68
<b>Parte V – PROJETO DE INTERVENÇÃO.....</b>	<b>70</b>
5.1 Apresentação do projeto de intervenção .....	73
5.1.2 - Objetivos do projeto.....	73
5.1.3 - Metodologia .....	74
5.1.4 - Recursos necessários.....	74
5.1.5 - Parcerias e colaborações .....	74
5.1.6 - Orçamento.....	75
5.1.7 - Avaliação .....	75
5.1.8 - Cronograma.....	75
5.1.9 – Divulgação - marketing e comunicação.....	76
5.2 - Reflexão e considerações sobre o projeto .....	76
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>77</b>
<b>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>83</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>90</b>

### **Lista de tabelas**

Tabela 1: Número de alunos/as e turmas do AE .....	43
Tabela 2: Número de docentes do AE segundo a sua situação profissional.....	45
Tabela 3: Número de docentes do AE e nível de educação básica lecionada.....	46
Tabela 4 - Categorias de análise da entrevista.....	48
Tabela 5- Categorias e subcategorias de análise de conteúdo relativas às questões abertas do questionário.....	57
Tabela nº 6 - Listagem de fatores apresentados que contribuem para o bem-estar na profissão docente.....	60
Tabela nº 7 - Listagem de fatores apresentados que contribuem para o mal-estar na profissão docente.....	61

### **Lista de gráficos**

Gráfico nº 1 – Número de docentes/participantes que responderam ao questionário....	51
Gráfico nº 2 - Género dos/as participantes.....	52
Gráfico nº 3 - Faixa etária dos/as participantes.....	52
Gráfico nº 4 - Habilitações académicas dos/as participantes.....	53
Gráfico nº 5 - Nível da educação básica exercida pelos/as participantes.....	53
Gráfico nº 6 - Tempo de serviço dos/as participantes.....	54
Gráfico nº 7 - Tempo de serviço dos/as participantes no AE.....	54
Gráfico nº 8 - Bem-estar/satisfação perante a profissão.....	55
Gráfico nº 9 - Satisfação com a instituição educativa.....	55
Gráfico nº 10 - Opinião dos/as docentes sobre se consideram que poderá ser realizado algo na instituição educativa que contribua para aumentar o bem-estar dos/as docentes.....	56
Gráfico nº 11- Opinião dos/as docentes sobre se fariam a mesma escolha profissional, caso pudessem voltar atrás.....	56
Gráfico nº 12 - Perspetivas sobre a continuidade de exercerem a atividade docente até à idade da reforma.....	5

## **INTRODUÇÃO**

A Educação em Portugal e na Europa tem passado nos últimos anos por um processo muito acelerado de mudanças profundas. As transformações sociais, políticas e económicas têm sido muito rápidas. Estas mudanças têm lançando novos desafios aos docentes e à sua capacidade de resposta a uma realidade cada vez mais mutável, exigente e global. As reformas constantes no ensino e consequentes adaptações a novos currículos, a desvalorização da profissão docente, a instabilidade e precaridade na colocação dos/as docentes, o próprio sistema de avaliação docente e consequente progressão na carreira, entre outros. A sociedade digital já era uma realidade em curso que, com a pandemia veio acelerar e tornar mais urgente, a necessidade de responder, de forma sustentada aos novos desafios devido ao ensino remoto, reuniões, formações e outros trabalhos realizadas on-line. O próprio envelhecimento da classe docente que incita ao desgaste provocado pelos muitos anos de serviço e pela idade. De acordo com a Organização e Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), em 2019, apenas 1% dos professores tinha menos de 30 anos.

Todos estes fatores são apontados por vários autores como preocupantes na vida dos/as docentes, podendo refletir-se no seu bem-estar perante a profissão. Esteve (1992), Jesus (1999), Picado (2009) e Stobaus et al. (2007) citados em Antunes e Silva (2019) analisaram o fenómeno do mal-estar docente considerando-o resultante conjuntamente, de dois tipos de fatores: os contextuais ou secundários, relacionados com as condições ambientais, com o contexto em que se exerce a atividade docente e os fatores principais ou primários, que incidem diretamente sobre a ação do docente na sala de aula. Os autores referem que o sentimento de mal-estar entre os docentes é uma realidade mais ou menos difusa que se tem vindo a acentuar nos últimos anos. Mencionando, tal como Jesus (2005) que este sentimento de mal-estar está relacionado com momentos históricos, políticos e sociais com repercussão em dificuldades encontradas nas escolas.

Vários autores têm-se debruçado sobre a satisfação/insatisfação, o bem-estar e o mal-estar, o stresse, o desgaste provocado pela profissão docente, o descontentamento, a motivação e a desmotivação, o clima de escola, entre outros. Segundo Alves (1997), quando o sentimento de satisfação ou de bem-estar não se verifica na forma de estar dos professores perante a sua profissão, devido a fatores de vária ordem, surgem manifestações em sentido contrário, ou seja, sentimentos de insatisfação. Por vezes também há uma bipolaridade de sentimentos de satisfação/insatisfação à qual fazem alusão vários autores, como Abraham (1988), Breuse (1988), Alves (1991), referidos em Loureiro (1997). A atitude global dependerá da prevalência dos aspetos considerados positivos ou negativos. De acordo com o autor, os sentimentos de insatisfação não serão um estado absoluto, os docentes poderão sentir momentos de satisfação, de bem-estar e vice-versa.

Existem estudos que referem que, quando, os fatores de insatisfação predominam, estes afetam a saúde física e mental dos docentes provocando elevados níveis de stresse e até burnout. O médico psiquiatra Vaz (2018) testemunha nos seus relatos que os pacientes que mais sofrem de stresse e burnout são os/as profissionais de saúde e os/as docentes. Em conformidade com este testemunho, atesta, a investigadora Varela (2018) num estudo que coordenou, a nível nacional sobre as “Condições de Vida e Trabalho na Educação em Portugal” encomendado pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF) à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Neste estudo foram inquiridos 16 mil docentes. Do resultado do mesmo, a equipa liderada pela investigadora concluiu que mais de 65 mil professores revelaram níveis preocupantes de exaustão emocional, uma das três características de burnout. Concluiu-se ainda, que há uma evidente relação entre burnout e horários sobrecarregados, burocracia, ausência de recursos adequados, ausência de gestão democrática, insegurança laboral, indisciplina na sala de aula, baixos salários ou bloqueio da carreira. A falta de reconhecimento do trabalho dos docentes e da sua dedicação são algumas das causas deste mal-estar “Os professores são vítimas de uma organização de trabalho que os adocece” (Varela, 2018). Ficou também, a saber-se que perto de nove, em cada dez docentes querem reformar-se antecipadamente. De acordo com Leher “O desejo de uma pronta aposentação passa a guiar o sentimento de um grande número de trabalhadores” (Varela 2022, p.17). De acordo com o estudo referido, verificou-se que, apesar da grave situação identificada, os docentes demonstraram uma elevada dedicação aos seus alunos.

A escola é um espaço de comunidade, onde os professores assumem um dos papéis principais. Não há escola sem professores e as suas funções são determinantes! (...) esta é uma das profissões, ou se quisermos das missões mais complexas. À sala de aula chegam todas as problemáticas sociais, todos os alunos e todas as famílias, por isso, ao professor exige-se que desenvolva um conjunto muito alargado de tarefas. (Ribeiro et al. 2021, pp.131-135).

Os autores supracitados defendem que, apesar de, na atualidade, o panorama geral não ser dos mais favoráveis, há escolas com equipas de docentes com grande capacidade de trabalho e de realização pessoal, onde os professores se sentem bem. Os autores defendem que as escolas que conseguem criar um clima promotor de bem-estar estão a contribuir para que os/as docentes se sintam bem no seu local de trabalho, terão maior motivação para o desempenho da profissão, o que conseqüentemente irá refletir-se nas aprendizagens dos/as alunos/as e no seu sucesso educativo.

## **Contextualização e Problematização**

Consideramos “O bem-estar na profissão docente: percepção dos docentes e contributos das instituições educativas” um tema muito atual e pertinente para a realização de um estudo. É de extrema importância, uma auscultação sobre o modo como os/as docentes se sentem e quais os fatores que lhes causam satisfação ou insatisfação e indagar junto dos/as mesmos/as, quais os sentimentos que predominam e quais os fatores que apontam como geradores da sua satisfação e/ou insatisfação perante a sua profissão. “Hoje sabemos que não é possível separar o eu pessoal do eu profissional, sobretudo numa profissão fortemente impregnada de valores e de ideias e muito exigente do ponto de vista do empenhamento e da relação humana” (Nóvoa, 2000, p.9). É importante que os/as docentes se sintam bem no seu papel, a satisfação, o prazer de trabalhar nesta profissão é fundamental para o sucesso da mesma. “Os professores são o que há de mais valioso há no sistema educativo, pelo que promover o seu bem-estar deveria ser um dos objetivos da política educativa.” (Maslach, citado por Jesus, 2002, p. 46). Atrever-nos-íamos a mencionar que também deveria ser um dos objetivos da gestão das instituições educativas. Os autores Ribeiro et al. (2021) defendem que:

As escolas que conseguem criar este clima de bem-estar farão com que os seus profissionais se sintam bem no seu local de trabalho, e conseqüentemente serão mais produtivos, terão uma maior predisposição para o trabalho em equipa e motivação para resolver problemas. (p.135).

## **Motivações académicas e profissionais**

A motivação para o tema prende-se com o nosso próprio percurso profissional, com a preocupação que temos enquanto profissionais da educação que somos há 33 anos. Temos exercido, a nossa atividade docente em diversas instituições públicas, em diferentes localidades e contextos. Cada instituição educativa funciona de modo diferente ao nível da organização, administração e gestão, apesar da legislação ser igual para todas. Estas diferem consoante, as pessoas que lá trabalham, principalmente ao nível dos órgãos de gestão, sobretudo das lideranças.

Durante todo este percurso profissional acompanhamos grandes mudanças na sociedade, nas políticas educativas, na legislação, nos currículos, temos desempenhado outros cargos para além do ensino. Na atualidade exercemos o cargo de educadora de infância do ensino regular com um grupo de crianças, desempenhamos o cargo de Coordenadora do Departamento da Educação Pré-escolar (EPE) fazemos parte da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI), fazemos parte do Conselho Pedagógico (CP) e do Sistema de Avaliação Docente (SADD) do Agrupamento de Escolas (AE) onde exercemos a

nossa atividade profissional. Desenvolvemos, a nossa atividade profissional num Centro Escolar onde trabalham docentes da EPE e do 1º CEB. Com todas as funções inerentes aos diferentes cargos que desenvolvemos, relacionamo-nos com docentes de todos os níveis da educação básica do AE, desde a EPE ao 3º CEB, com a Diretora e restantes elementos da direção. No relacionamento que temos com os/as docentes dos vários níveis de educação básica, ouvimos muitas opiniões acerca da profissão docente, que não são, as mais positivas. Ouvimos muitas queixas e lamentações por parte de docentes, apontam principalmente, o cansaço, demasiado trabalho, excesso de cargos e funções, muitas burocracias e exigências ao nível de projetos, o comportamento dos/as alunos/as, a falta de interesse dos pais, entre outros. Contudo, também assistimos ao empenho e muita dedicação por parte dos/as docentes, tanto aos seus alunos como no desempenho de outros cargos e funções.

A escolha do tema resulta da preocupação, de um interesse pessoal e profissional em sabermos como é que os/as docentes se sentem perante a sua profissão, quais os sentimentos que atualmente predominam e quais os fatores que para isso contribuem. Resulta de uma curiosidade em saber, se alguns dos fatores de satisfação/insatisfação evocados pelos/as docentes estarão relacionados com fatores internos relacionados com a própria instituição educativa. Resulta de uma vontade, de um interesse em encontrar um caminho, um recurso, uma atividade que possa ser implementada nas instituições educativas, com o apoio da gestão das mesmas que contribua para elevar uma forma de estar profissional mais positiva, que promova o bem-estar dos/as docentes.

No ano letivo de 2001/2002 realizamos um estudo denominado “Bem-estar e Mal-estar na Profissão Docente” no âmbito de um complemento de formação em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores na Escola Superior de Educação de Santarém para a equivalência ao grau de licenciatura. Realizamos o estudo no conselho de Alcanena, onde desenvolvíamos a nossa atividade profissional. Aplicamos o estudo a educadoras de infância e professoras/es do 1º CEB. Do resultado desse estudo, relativamente ao grau de satisfação com a profissão, apenas 22% dos/as docentes referiu estar “Muito satisfeita/o”, contudo 68,6% referiu estar “Satisfeita/o”, 35% referiu estar “Pouco satisfeita/a”. Os fatores mais apontados para a satisfação com a profissão foram “realização pessoal e profissional, dinamismo e novidade da profissão, contribuir para o desenvolvimento/aprendizagem das crianças”, “dinâmica relacional e afetiva”. Os fatores mais apontados pelas/os docentes para a “Não satisfação” foram: “desvalorização da profissão/perda de prestígio”, “instabilidade profissional”, “sistema educativo e organização escolar”. Os/as docentes também referiram que a satisfação tem vindo a diminuir relativamente aos anos iniciais de carreira, referindo que os fatores apontados que para isso contribuem são “maior burocracia e mais exigência”, “desinteresse e desvalorização da profissão”.

Consideramos que é um tema com muito interesse no âmbito do curso em Ciências de Educação/Administração Educacional porque é importante a direção e restantes órgãos de gestão da instituição educativa terem conhecimento sobre os sentimentos dos/as docentes relativamente à profissão e principalmente relativamente à instituição educativa. É relevante que tenham conhecimento de quais os fatores apontados/as pelos/as docentes que lhes causam satisfação e insatisfação. Consideramos que é essencial que o resultado deste estudo lhes seja dado a conhecer porque de alguma forma poderá contribuir para que sejam implementadas, pelos órgãos de gestão, estratégias que promovam o bem-estar dos/as docentes na escola.

### **Objetivo Geral**

Averiguar qual é a perceção que os/as docentes têm sobre o seu bem-estar/satisfação perante a profissão e qual o contributo que as instituições educativas poderão ter na satisfação e/ou insatisfação dos/as docentes.

### **Objetivos Específicos**

- Procurar saber como é que os/as docentes se sentem perante a sua profissão;
- Auscultar quais são os sentimentos que predominam nos docentes perante a profissão, de bem-estar ou de mal-estar;
- Procurar saber se os/as docentes estão satisfeitos com a instituição educativa onde desenvolvem a sua atividade profissional;
- Indagar junto dos/as docentes, quais os fatores suscetíveis de provocar bem-estar/satisfação e/ou mal-estar/ insatisfação/ nos/as docentes;
- Procurar saber quais são os razões para a satisfação e/ou insatisfação com a instituição educativa;
- Procurar saber se os/as docentes consideram que possa ser realizado algo na instituição educativa que contribua para aumentar o seu bem-estar;
- Averiguar junto da diretora do AE de quais os seus sentimentos perante a profissão e o cargo que desempenha;
- Inquirir junto da diretora do AE qual a perceção que tem sobre como os/as docentes se sentem perante a sua profissão;
- Procurar saber, junto da diretora, sobre o que está a ser implementado ao nível da gestão do AE que contribui para promover o bem-estar/satisfação dos/as docentes, para que se sintam motivados e empenhados para o desempenho da profissão.
- Elaborar um projeto, a partir do resultado do estudo, para colocar em prática no AE com a finalidade de promover o bem-estar/satisfação dos/as docentes.

## **Estruturação do trabalho de projeto**

O trabalho está dividido em duas partes, uma teórica e outra empírica. Na primeira parte apresentamos uma revisão da literatura sobre o tema em estudo. Procuramos analisar, a perspetiva de alguns autores sobre tópicos relacionados com o tema, desde a definição de instituição educativa à luz das organizações, o bem-estar e o mal-estar na profissão docente, os tipos de liderança e a sua importância para o bem-estar das organizações e dos/as docentes. Apresentamos uma breve descrição sobre a importância da motivação na profissão docente com base nalgumas teorias da motivação. Apresentamos ainda, uma análise da profissão docente, a sua evolução através dos tempos até à atualidade. Por fim fazemos uma breve descrição sobre o contributo que a psicologia positiva e o mindfulness poderão ter para o bem-estar na profissão docente.

Para podermos delinear o nosso trabalho de projeto, preusemo-nos, auscultar as opiniões dos/as docentes sobre os seus sentimentos de bem-estar e mal-estar através da aplicação de inquéritos por questionário. Procuramos também auscultar a opinião Diretora do AE através da aplicação de uma entrevista, a fim de sabermos qual o seu sentir perante a profissão, assim como qual a sua perceção sobre os sentimentos que predominam nos/as docentes. Também procuramos saber, o que está a ser implementado ao nível da gestão do AE com o objetivo de promover o bem-estar dos/as docentes.

Na segunda parte do trabalho, apresentamos, o resultado do estudo realizado aos/às docentes, desde a EPE ao 3º CEB sobre os sentimentos de bem-estar/satisfação e mal-estar/insatisfação com a profissão e com a instituição educativa. Apresentamos os motivos invocados pelos/as docentes respondentes que contribuem para a sua satisfação/insatisfação. Também apresentamos, as opiniões dos/s respondente sobre o que consideram importante ser implementado no AE que promova bem-estar/satisfação na profissão. Revelamos, o tipo de estudo, os resultados do mesmo, a apresentação, interpretação e discussão dos dados. Foi realizada uma abordagem qualitativa e quantitativa através de inquéritos mistos realizados aos/às docentes e uma entrevista semiestruturada realizada à diretora do AE.

Apresentamos, o projeto que elaboramos para ir ao encontro das necessidades dos/as docentes e da Diretora, o qual denominamos “Tempo para Florescer - Cultivando o Bem-Estar na Profissão Docente”.

No final fazemos uma síntese conclusiva do estudo, onde destacamos, as conclusões mais relevantes.

Importa referir que ao longo deste trabalho de projeto procuramos utilizar uma linguagem/escrita inclusiva.

## **PARTE I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1. As instituições educativas**

Neste capítulo fazemos uma análise da literatura sobre a definição de instituições educativas e o seu funcionamento enquanto organizações. Abordamos ainda, o conceito de bem-estar, a sua importância na profissão docente, assim como a influência que as instituições educativas poderão ter no bem-estar dos/as docentes.

A sociedade atual é uma sociedade organizacional. Ferreira et al. (2001) refere que a atividade humana nas suas mais variadas vertentes revela que vivemos numa sociedade de organizações, contudo desde o seu aparecimento até à atualidade têm sofrido alterações e mudanças de forma a acompanhar as alterações económicas, sociais, políticas e culturais no mundo, acompanhando novos modelos de organização no trabalho e que é previsível que assim continue.

Para definirmos o conceito de instituição educativa teremos primeiro que definir o conceito de organização. Ferreira et al. (2001) apresentam a seguinte definição: “As organizações são unidades sociais, deliberadamente constituídas, que resultam da coordenação racional de atividades de um número de pessoas, para atingir objetivos específicos, através da divisão do trabalho e de uma hierarquia de autoridade e responsabilidade.” (p.150).

De acordo com Galinha (2011), as organizações são criadas e desenvolvidas por pessoas porque o ser humano é um ser sociável que tem necessidade de viver rodeado de pessoas. A autora defende que o Homem como ser biopsicossocial que é, não consegue viver isolado, necessita de estar em permanente interação e cooperação com os outros. Referindo que as organizações surgiram a partir dessa tomada de consciência, como forma de as pessoas conseguirem atingir objetivos que isoladamente não conseguiriam. Em conformidade a autora, Machado et al. (2014), destacam que:

(...) não é possível falar em organizações sem que esteja subjacente ao conceito a presença de pessoas. Estas constituem a sua génese, são geradoras de processos internos e de resultados e beneficiárias dos produtos. (...) A Organização pode definir-se como uma unidade social, constituída, por pessoas, deliberadamente convergentes para prosseguir objetivos específicos compartilhados. (...) As organizações são vitais quer para a sobrevivência quer para a estabilidade das sociedades. (p. 25).

As organizações na sociedade, assumem um papel de extrema importância, não só pela possibilidade da vivência em sociedade, mas também porque contribuem para a obtenção

das mais variadas necessidades e objetivos. As organizações são necessárias e imprescindíveis para as pessoas, desde o nascimento, durante todo o percurso de vida, até ao final da mesma. “No mundo contemporâneo, as organizações são uma inevitabilidade na vida das pessoas, desde que nascem (maternidade, hospital, conservatória do registo civil) até à sua morte (funerária, Igreja, cemitério).” (Trigo & Costa, 2008. p.563).

Para os autores acima referidos, a escola como organização educativa só ganhou relevo entre os estudiosos das ciências da educação nas últimas duas décadas. Após intensa reflexão produzida sobre o assunto parece que foi aceite, considerar a escola como uma organização com aspetos comuns e aspetos distintivos em relação a outras organizações. Lima (2017) defende que será difícil encontrar uma definição de organização que não seja aplicável à escola, embora a organização escolar tenha as suas especificidades. Encontramos elementos comuns nas abordagens pesquisadas sobre definição de organizações no geral e as instituições educativas.

Para Costa (2003) referido em Galinha (2011), existem diferentes perspetivas e imagens organizacionais de como a escola é vista, daí ser difícil de definir toda a diversidade porque estas variam de acordo com as perspetivas organizacionais dos autores e investigadores. Galinha (2011) ressalva que:

Podemos ver as instituições educativas como organizações na medida em que se constituem como unidade social com indivíduos e grupos inter-relacionados que possuem um caráter de intencionalidade nos seus actos. Esta visão implica redimensionar a escola numa perspetiva organizacional visível e distinta das demais organizações pela sua especificidade, pela construção social operada por docentes, alunos, pais/encarregados de educação e elementos da comunidade educativa, valorizando o serviço que presta como sendo de interesse público e pela certificação de saberes que proporciona. (p.186).

Existem muitas e diferentes tipos de organizações, umas mais viradas para a produção e comercialização de bens e outras mais viradas para a prestação de serviços, possuem algo em comum, contudo todas têm características específicas que conferem a cada uma a sua verdadeira identidade. As instituições educativas não são exceção, são organizações que prestam um serviço, têm as suas especificidades relativamente a outras organizações. Possuem uma dimensão organizacional com uma realidade complexa, são constituídas pelas pessoas que nela desenvolvem a sua atividade profissional onde cada uma tem o seu papel. Existem duas instâncias diferenciadas nas instituições educativas, a pedagógica e educativa, representada pelos/as docentes nas salas de aula e a administrativa, composta pelos

gestores e espaços de administração. Este conjunto alargado de pessoas formam uma comunidade organizada, da qual, os docentes fazem parte. Costa (2003) referido em Galinha (2019) salienta, a configuração das escolas, referindo que são diferentes das outras organizações sociais, em termos da singularidade da sua missão, esta é essencialmente pedagógica e educativa. São organizações onde se tomam decisões importantes, em termos educativos, curriculares e pedagógicos. Segundo Teixeira (1995) “De entre as organizações que estruturam a nossa sociedade, a organização escola é uma das mais relevantes já que de alguma maneira, irá ter influência sobre todas as outras” (p.5). De acordo com a mesma autora, todas as profissões que existem na sociedade, desde o médico que nos trata, aos motoristas dos autocarros, aos gestores das empresas que influenciam o desenvolvimento da economia nacional, aos membros do governo que dirigem o nosso país, ... são todas fruto da “organização escola”, que em parte, algumas influências tiveram no seu pensamento. Em conformidade com a autora referida, Galinha (2019) confere que:

“A escola não é exceção, possui uma realidade complexa, dado que de entre as organizações que compõem a nossa sociedade, a organização escola tem uma influência sobre todas as outras, pelo que é tão importante a qualidade das interações pessoais, interpessoais e sociais que estabelece e fomenta na relação com o mundo.” (p.77).

De acordo Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril, as escolas são organizações, aos quais está confiada uma missão de serviço público que tem como objetivo dotar todos e cada um dos cidadãos das competências e conhecimentos que lhes permitam explorar plenamente as suas capacidades, integrar-se ativamente na sociedade e dar um contributo para a vida económica, social e cultural do País.

As instituições educativas são historicamente consideradas, têm uma missão, situam-se num território específico e estão inseridas numa certa realidade na qual sofrem e exercem influência. “A escola faz parte de um espaço local, nessa condição, interfere nesses espaços, transformando-se na interação com eles”. (Formosinho, 2008, citado em Ribeiro, 2021, p.121).

As instituições educativas desenvolvem a sua própria dinâmica sem, contudo, perder a ligação que as prende ao grande sistema de educação nacional e internacional. O Sistema de Educação em Portugal é regulado pelo Estado através do Ministério da Educação e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. O sistema de educação público é o mais utilizado, porém há escolas privadas em todos os níveis de educação. Estas têm sofrido ao longo dos tempos, grandes alterações ao nível das sua organização, gestão e administração. Segundo Ribeiro et al. (2021) uma das transformações mais, significativas, nas duas últimas

décadas, foi a passagem de uma organização mais fechada em si própria para uma escola que funciona em cooperação, em interdependência com o território e com a comunidade.

Resultado das políticas educativas mais recentes, a escola, pública confronta-se com um novo modelo decorrente das medidas de descentralização, autonomia e gestão que contrastam com os modelos centralizados do passado. Consequentemente os estabelecimentos de ensino são convidados a relacionarem-se, de forma, mais próxima e coesa, com a comunidade envolvente, identificando-se com o meio, usufruindo e fazendo parte dos recursos que este pode oferecer. (Ribeiro et al., 2021, p.120).

Esta mudança ocorreu com a publicação do Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril. O programa XVII do Governo Constitucional identificou a necessidade de revisão do regime jurídico da autonomia, administração e gestão das escolas no sentido de reforçar, a participação das famílias e comunidades na direção estratégica dos estabelecimentos de ensino e no favorecimento da constituição de lideranças fortes. Mais tarde, com a publicação do Decreto-Lei nº 115/A-98, no qual foi aprovado, o Regime de Autonomia, Administração e Gestão das Escolas e Agrupamentos de escolas, conferiu-se às escolas, autonomia organizacional e autonomia pedagógica. Atualmente as escolas agrupadas tornaram-se a modalidade mais comum na organização escolar. Há os denominados agrupamentos horizontais que são constituídos, sobretudo, por salas de EPE e do 1.º CEB e os agrupamentos verticais que integram estabelecimentos de ensino, desde a EPE ao ensino secundário. Os AE são unidades organizacionais dotados de órgãos próprios de administração e gestão, constituídos pela integração, como já referimos anteriormente, de estabelecimentos desde a EPE, a diferentes níveis e ciclos de ensino, com vista à realização de várias finalidades que estão consignadas no mesmo artigo. (Artº 6º do Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril). Todas as escolas agrupadas ou não, têm órgãos de Gestão constituídos por docentes, um diretor/a (órgão máximo), um subdiretor e dois adjuntos.

De acordo com Alves “No entanto, a escola enquanto organização tem uma existência concreta e é progressivamente reconhecida como um objecto específico, como uma realidade própria que precisa de ser descoberta, compreendida e explicada por todos aqueles que trabalham no campo educativo.” (2003, p.1).

### **1.1. As instituições educativas e o bem-estar na profissão docente**

Segundo Ribeiro et al. (2021), as escolas que conseguem criar um clima promotor de bem-estar farão com que os profissionais se sintam bem no seu local de trabalho.

Galinha (2011) refere que a Europa e o Mundo depois da I e II Guerra Mundial, estão a atravessar um dos seus momentos mais críticos relativamente às organizações e ao papel das pessoas nas organizações. A economia e a conjuntura trouxeram novas formas de olhar as instituições, os serviços e a economia social. A psicologia social e a psicossociologia ganharam mais matéria para refletir sobre as pessoas e os fenómenos de grupo. As conjunturas trazem novas formas de olhar as instituições, os serviços e a economia social. A psicologia social e a psicossociologia ganharam mais matéria para refletir sobre as pessoas e os fenómenos de grupo. De acordo a autora:

Também o conhecimento passa a ser um recurso inesgotável para fazer face à mudança. Nesta perspetiva, as pessoas e as organizações passarão a diferenciar-se pelo modo como lidam com o conhecimento, com as diferentes variáveis individuais, sociais e tecnológicas, pela forma empática como lidam com o outro e pela forma como gerem as suas emoções num compromisso dinâmico com o crescimento sustentável. (...) O relacionamento organizativo é importante para o desenvolvimento do adequado funcionamento interpessoal e proporciona oportunidades únicas para a aprendizagem de habilidades específicas. As habilidades sociais têm sido relacionadas ao sentimento de bem-estar uma vez que através delas os indivíduos podem desenvolver relações interpessoais mais gratificantes, maior realização pessoal, desenvolvimento e sucesso profissional. (Galinha, 2011, pp.183-184).

A perspetiva da autora dá relevância ao conhecimento nas suas diferentes variáveis e a influência que o relacionamento organizativo poderá ter nos sentimentos de bem-estar que são influenciados pelas relações interpessoais, sentimento de realização pessoal, desenvolvimento e sucesso profissional.

#### **1.1.1.O que é o bem-estar?**

No dicionário on-line “Priberam” (2023) o conceito de bem-estar aparece definido como “Situação agradável do corpo e do espírito; Tranquilidade; Conforto; Satisfação; É o oposto de sofrimento e de mal-estar.”

No projeto “Informa em Ação” no “Guia sobre a Importância do Bem-estar na Saúde” (2018-2020) está referido, que de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o bem-estar faz parte do conceito de saúde, como sendo “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. (...) O bem-estar é um estado

de satisfação no qual a pessoa se sente bem física e emocionalmente.” (p.3). As relações com familiares, amigos/as e colegas de trabalho, a relação com o trabalho, a alimentação, o padrão de sono e as atividades nos tempos livres interferem no bem-estar e, assim como na saúde.

Seligman (2012) apresentou a teoria do bem-estar, onde destaca cinco elementos mensuráveis que contribuem para o sentimento de bem-estar, que designa por PERMA. *PERMA* é uma abreviatura que significa **P**ositive **E**motion (Emoção positiva), **E**ngagement (Envolvimento), **R**elationships (Relacionamentos), **M**eaning (Significado), **A**chievement (Realização). Segundo o autor, a emoção positiva é o sentimento de vida agradável; o envolvimento, é quando a pessoa fica tão absorvida no que está a realizar que até perde a noção do tempo e a consciência de si próprio; o significado é algo que faz sentido para a pessoa; a realização pessoal é o desejo de sucesso, de vitória, de êxito, a mestria pelo simples prazer de os alcançar; as relações positivas é o estar com os outros. De acordo com o autor, o bem-estar é uma combinação entre sentirmo-nos bem, termos boas relações, significado e realização pessoal.

De acordo com Antunes e Silva (2019) “O bem-estar é, assim um conceito complexo e multifacetado (construto) que pode ser investigado a partir de diferentes níveis de análise.” (p.47). Os autores resumem três das principais perspetivas de análise deste construto: o bem-estar subjetivo, o bem-estar psicológico e o bem-estar social.

Goleman (2022) defende que saber gerir a vida emocional com inteligência é importante para o bem-estar. O autor defende que o equilíbrio emocional pode ajudar a proteger o nosso bem-estar:

Controlar as emoções perturbadoras é a chave para o bem-estar emocional; os extremos – as emoções que se manifestam demasiado intensamente ou durante demasiado tempo – minam a nossa estabilidade. (...) os altos e baixos dão valor à vida, mas precisam de ser equilibrados. Nos cálculos do coração, é a relação entre emoções positivas e negativas que determina o sentimento de bem-estar.

(Goleman, 2022, p.13).

### **1.1.2. O bem-estar e o mal-estar na profissão docente**

Têm sido realizados estudos sobre os/as docentes e os fatores que podem contribuir para o bem-estar ou mal-estar na profissão, contudo, o foco é, por norma, colocado nos motivos que fazem com que eles se sintam mais ou menos satisfeitos com a sua profissão. Para os autores Simões et.al (1999) referidos em Picado (2009) “A noção de bem-estar docente enquadra-se num conceito mais amplo referente ao bem-estar subjetivo, o qual se reporta à avaliação pela positiva que as pessoas fazem da sua própria vida.” (p.4).

Partindo do conceito de bem-estar em geral, a noção de bem-estar docente traduz a motivação e a realização do professor em virtude de um conjunto de competências de resiliência e de estratégias desenvolvidas para conseguir fazer face às exigências e dificuldades profissionais, ultrapassando-as e melhorando o seu desempenho. (Jesus, 2002, citado em Picado, 2009, p.4).

Alves (1997) defende que, quando o sentimento de bem-estar/satisfação não se verifica na forma de estar dos/as docentes perante a profissão, devido a fatores de vária ordem, surgem sentimentos de sentido contrário, ou seja, sentimentos de mal-estar/insatisfação.

Jesus (1998) defende que o mal-estar docente é considerado um fenómeno atual que atinge os professores de diversos países e em particular os portugueses. Para Jesus (2005) referido em Antunes e Silva (2019), o sentimento de mal-estar entre os docentes é uma realidade, desde há anos e que tem vindo aumentar nos últimos tempos. Para o autor, estes momentos de mal-estar estão relacionados com momentos históricos, políticos e sociais, tendo repercussões em dificuldades encontradas nas instituições educativas. Também Nóvoa (1991) menciona que a profissão docente atravessa uma crise que se tem vindo acentuar há uns anos e que não se descortinam perspetivas de melhoria a curto prazo. Esta crise, na sua opinião tem consequências na situação de mal-estar que atinge a classe docente e que provoca desmotivação pessoal e profissional traduzida numa atitude de desinvestimento e de indisposição constante relativamente aos alunos, colegas, Ministério da Educação, elevados índices de absentismo e de abandono da profissão.

Antunes e Silva (2019) destacam:

O conceito de mal-estar docente pretende descrever efeitos negativos das condições da atividade docente sobre a vida dos educadores e professores, através de indicadores como insatisfação profissional, o stress, o desejo de abandono da profissão, a desmotivação, o absentismo, o desinvestimento, o esgotamento, a ansiedade, a depressão e aneurose. (p.41).

Quaresma (2014) salienta que o mal-estar docente tem vindo a interessar os investigadores, que começaram a debruçar-se sobre os aspetos contextuais e psicológicos dos problemas que para isso podem contribuir. O autor faz referência a um estudo realizado em Portugal junto de professores que mostra que os fatores que contribuem para o mal-estar parecem ser aqueles que estão ligados à sobrecarga e à incontrolabilidade das tarefas, às relações com os colegas, ao aumento da responsabilidade e à falta de suporte social. Esteve (1992), Jesus (1999) e Stobaus et al. (2007) referidos em Antunes e Silva (2019), consideram-no resultante de dois fatores, os principais ou primários e os fatores secundários. Os fatores

principais ou primários incidem diretamente sobre a ação do docente em sala de aula e os contextuais ou secundários relacionados com as condições ambientais, como o contexto em que se exerce a docência. Os autores apontam, os fracos recursos materiais, institucionais e de tempo, assim como as condições de trabalho, face às necessidades educativas dos alunos a sobrecarga de trabalho, a violência nas escolas, o esgotamento docente, baixa autoestima, acumulação de exigências, o questionamento sobre a sua própria autoridade. Os fatores secundários estão relacionados com as mudanças sociais, políticas e económicas. Neles, incluem-se, a modificação do papel do docente e as novas funções devido à burocratização da profissão, a modificação do contexto social, o aparecimento de novos agentes de informação, a desvalorização da imagem social do docente e a fragmentação do seu trabalho, a massificação do ensino, a redefinição dos objetivos do sistema de ensino, o rápido avanço do conhecimento, a pressão social de um sistema que impõe mudanças à profissão docente.

Outros autores como Gil (2015) e Picado (2006) referidos em Antunes e Silva (2019) referem-se às perspetivas psicológicas, tais como, a ansiedade proveniente da situação em que decorre o trabalho, o stress decorrente do desfasamento entre situações a resolver e os recursos disponíveis, crise de autoestima devido ao que se é como docente e o que gostaria de se ser como profissional. Segundo os autores referidos, o mal-estar abordado segundo uma perspetiva sociológica, destacam-se fatores ligados ao contexto socioeducativo, por exemplo as mudanças que dizem respeito à relação da escola com a sociedade caracterizada por alguma imprevisibilidade, conflito, fontes vinculadas às motivações pessoais e à formação inicial. Contudo os autores destacam que segundo Jesus (2005) os mesmos fatores podem ser percecionados de modos diferentes para os/as docentes.

Antunes e Siva (2019) apresentam um estudo realizado por Pinto (2000) na região de Lisboa, a uma amostra alargada de docentes e concluiu que 54% por cento referem que o stress é considerado um dos indicadores de mal-estar. Os professores inquiridos percecionam, a sua atividade extremamente geradora de stress. Os autores referem que o stress profissional excessivo e constante pode levar ao burnout. Fazendo referência ao facto de a docência ser uma das profissões mais estudadas na ótica do stress e burnout, porque afetam o bem-estar e equilíbrio pessoal dos professores, as suas atitudes relativamente aos outros e falta de motivação no seu desempenho.

Seligman (2012) defende que o bem-estar deve ser ensinado nas escolas em todas as idades porque é um antídoto para a crescente incidência de casos de depressão, potencia a aprendizagem e promove o pensamento criativo e holístico. O autor considera que é uma forma de aumentar a satisfação com a vida e uma ajuda para aperfeiçoar a aprendizagem e o pensamento criativo. Defende ainda que, para a educação positiva ser desenvolvida nas escolas, é importante que os/as docentes incorporem os princípios de bem-estar naquilo que

ensinam e transmitem, é fundamental que os próprios docentes se sintam bem no desempenho da sua profissão.

## **1.2. Os líderes e a sua importância no bem-estar das organizações**

O conceito de liderança é complexo, polissémico e muito vasto, iremos fazer uma abordagem geral sobre a importância de uma boa liderança para o bom funcionamento das organizações, principalmente das instituições educativas e de que forma esta pode contribuir para o bem-estar dos/as docentes.

Segundo vários estudos, a liderança constitui um dos temas mais comuns no estudo das organizações em geral porque todas precisam de algum tipo de gestão para o seu bom funcionamento. Os gestores assumem o papel de líderes nas organizações e como tal fazem parte integrante das mesmas. Segundo alguns autores, os líderes/gestores, são considerados, um elemento essencial para o bom funcionamento das organizações porque o seu tipo de liderança irá ter repercussões no comportamento organizacional. Há autores que referem que os sucessos das equipas de trabalho dentro das organizações dependem da qualidade e do tipo de liderança:

A liderança pode ser entendida como o comportamento de um indivíduo quando está a dirigir as atividades de um grupo de indivíduos em direção a um objetivo comum. (...) É através da liderança que os gestores dirigem as suas equipas para que se tornem eficazes. Os líderes são os responsáveis pelo sucesso ou pelo fracasso da organização. Liderar numa organização é conduzir pessoas que nela trabalham. (Ferreira et al.2016, p.253).

A liderança é considerada por muitos autores como um elemento central e verdadeiramente capaz de marcar a diferença, quer nas organizações em geral, quer nas organizações educativas. Trigo & Costa (2008) reforçam essa opinião:

Nas organizações educativas a liderança tem vindo a assumir um papel de crescente relevo e a ser apontada como uma das chaves para a mudança dos sistemas educativos e das organizações escolares no sentido de as tornar mais eficazes e de aumentar os seus níveis de qualidade. (pp.562-565).

Ramos (2022) também sustenta que, o sucesso organizacional depende de uma boa liderança e esta depende de uma boa gestão dos recursos humanos porque se estes forem envolvidos na gestão, se sentirem que pertencem à organização maior será o seu empenho e a sua participação. O líder lida diariamente com múltiplas emoções dos seus colaboradores, deve tentar serenar as emoções negativas e minimizar os seus efeitos na organização. Isto é

particularmente importante em situações de stresse, em situações de crise e na gestão da mudança organizacional recorrente no mundo globalizado. As pessoas gostam de uma gestão transparente, de serem esclarecidas, tratadas com respeito, confiança e dignidade. Necessitam de alguém que as escuta, as compreenda e as aprecie. Continuando o raciocínio de Ramos (2022), outro princípio subjacente a uma boa liderança é a autoridade moral do líder, cuja leitura é efetuada a partir do alinhamento do seu discurso e da coerência com a sua prática. O líder deve possuir para além de competências de liderança e gestão, competências técnico-profissionais e competências comportamentais.

Na opinião de Ribeiro et al. (2021), uma liderança forte e transformacional é essencial para o desenvolvimento e melhoria das organizações escolares. O tipo de liderança irá ter impacto na motivação dos professores e conseqüentemente na aprendizagem e no sucesso educativo dos alunos. De acordo com os autores, as lideranças nas instituições educativas têm um papel, considerado crucial no bom funcionamento e sucesso das organizações escolares, terão influência na mudança, no sentido de as tornar mais eficazes e de aumentar os seus níveis de qualidade. No relatório da Comissão Europeia (2012) referido em Ribeiro et al. (2021) tem sido demonstrado que a qualidade da liderança ajuda a determinar tanto a motivação do pessoal docente como a qualidade do seu ensino. “As lideranças escolares devem fazer a gestão dos recursos humanos de forma positiva, assertiva e motivadora.” (Ribeiro et al., 2021 p.137). As lideranças assumem, então um papel decisivo na motivação dos/as docentes, na vida de qualquer instituição educativa.

Encontramos várias teorias sobre diferentes tipos de liderança que evidenciam que não há um estilo de liderança perfeito, contudo, existem estilos mais adequados, uns do que outros que poderão contribuir para o bem-estar dos/as docentes. Os autores Ferreira et al. (2020) destacam que não há um estilo de liderança considerado, o ideal e universalmente aplicável. Os autores defendem que, o estilo a adotar deve ser o mais adequado a cada equipa. “O estilo de liderança deve ser ajustado à situação concreta, (...). Um estilo bem-sucedido numa dada situação pode revelar-se desajustado noutra situação.” (Ferreira et al., 2020, p. 255)

Antunes e Silva (2019) consideram que os líderes que encaminham as emoções coletivas para direções positivas, resolvendo as confusões que possam ser criadas pelas emoções tóxicas, estimulam relacionamentos saudáveis e a positividade, referindo que esta liberta o que há de melhor nas pessoas. Para Goleman et al. (2002/2011) referidos nos mesmos autores, os líderes do tipo “liderança com ressonância” (p.34), concebem a visão com paixão, promovem uma inspiração organizacional, são uma inspiração porque dão a noção à equipa de que o trabalho faz sentido. Referem que são líderes emocionalmente inteligentes, são orientados por valores, são flexíveis, abertos, francos, são ligados às pessoas e a redes de contactos, manifestando otimismo, entusiasmo e confiança e determinação. São líderes que contagiam pela positiva, o que contribui para o bem-estar das organizações.

Às lideranças cabe o papel de facilitação, de procura das melhores condições ambientais, sociais e emocionais para que os/as docentes desempenhem o seu papel de uma forma mais positiva e comprometida.

### **1.2.1. A importância da liderança motivadora**

Nas instituições educativas, como em qualquer outra organização, o tipo de liderança tem impacto no clima e no comportamento organizacional. De acordo com Lima e Silva referidos em Ribeiro (2021), um dos fatores de sucesso de uma escola é uma liderança forte e coesa, capaz de fazer a diferença no clima da escola, na cultura, no bem-estar dos/as docentes, na sua motivação para uma melhor qualidade de ensino, o que por sua vez tem impacto nas aprendizagens e desempenho dos/as alunos/as. Segundo, os autores Ferreira et al. (2016), a motivação contribui para um melhor clima de trabalho, menor absentismo e melhores relações, referindo que motivar os elementos de uma equipa é fundamental para o sucesso de qualquer organização.

As lideranças assumem um papel determinante na vida de qualquer escola. Se por um lado é necessário mudar de forma rápida e consistente, por outro é fundamental envolver equipas, comunicar, inspirar (...) Aos líderes escolares exige-se que sejam capazes de mobilizar as equipas, fazendo com que cada profissional se sinta envolvido e incluído no Projeto Educativo (PE) da escola, e, por conseguinte, na missão conjunta que deve ser encarada como uma área de oportunidade de mudança. Todos os elementos da comunidade escolar devem estar cientes do que se pretende e de qual é o seu papel e contributo para essa transformação (...) criando-se condições para que todos se sintam comprometidos, motivados e empenhados para trabalharem conjuntamente, para o sucesso educativo dos alunos. (Ribeiro et al., 2021, p. 25-26).

É importante que os líderes tenham uma postura motivadora, que inspirem e promovam o desenvolvimento profissional dos elementos da sua equipa para que estes se sintam motivados e preparados para enfrentar novos desafios do séc. XXI.

O modo de ação dos líderes está relacionado com o tipo de liderança que exercem, com o tipo de ação/comunicação que desenvolvem. Existem tipos de lideranças mais favoráveis e mais propiciadores a um clima organizacional mais positivo e motivador com repercussões no comportamento organizacional. As lideranças têm deste modo um papel central na perceção que os/as docentes têm do clima positivo da escola.

Os autores Trigo e Costa (2008) também referidos em Galinha (2019), invocam o modelo da Direção por Valores (DpV). Trata-se de uma ferramenta de liderança estratégica baseada em valores. Esta teoria tem como principal preocupação que a organização escolar precisa de uma liderança que tenha como prioridade, a ética, a moral, os valores, as pessoas, o diálogo e a relação entre pessoas, a adaptabilidade à mudança, o desenvolvimento organizacional e a qualidade. A perspetiva da DpV pretende o desenvolvimento de uma cultura organizacional, uma identificação dos membros da organização com a sua visão e com a sua missão. Através desta identificação, a organização consegue dar respostas mais eficazes à mudança e, acima de tudo, promover o desenvolvimento profissional e os valores nos membros da organização. De acordo com Galinha (2019):

A nova conceção entende o líder não como aquele que conduz, de forma hierárquica e prescritiva o processo de influenciar os outros a atingir um objetivo, para passar a ser entendido como um gestor de sentido, aquele que orienta o caminho a seguir e os valores que lhe servem de suporte. (p.90)

Lima (2017) faz referência a um encontro de líderes escolares que a European Schoolnet organizou em Bruxelas (2014) que consistiu num debate entre vários diretores e coordenadores (head teachers) de escolas europeias. Neste debate chegaram à conclusão que, para as escolas conseguirem fazer face às mudanças no mundo atual, é necessário renovar as abordagens pedagógicas, assim como a organização das escolas. Concluíram que há necessidade de haver alteração nos modos de gestão das instituições educativas, principalmente ao nível da atuação da liderança. Um dos pontos que consideraram essenciais foi a relevância de criar as condições, no âmbito do ambiente e do clima organizacional, para que os professores sejam ouvidos, mas também oiçam, reflitam e trabalhem com vista ao sucesso de todos. Consideraram, a urgência de formar líderes escolares que estejam bem preparados para gerir pessoas, conflitos e recursos que são muitas vezes escassos. Referiram, a importância de haver uma liderança que apoie e desafie a arriscar, que promova, a inovação e a aplicação de abordagens pedagógicas mais inovadoras. Foi frisada, a necessidade de ser criada uma cultura de escola virada para a mudança, uma cultura de escola em que os/as docentes e alunos/as sejam envolvidos em projetos e iniciativas. Estas mudanças podem contribuir para que todos/as melhorem do ponto de vista pessoal e organizacional.

### **1.3. A motivação e as diferentes teorias**

A motivação é um aspeto essencial a ter em conta em qualquer análise que se faça sobre os fatores que provocam bem-estar/satisfação assim como mal-estar/ insatisfação. Existem diversas teorias que explicam a motivação dos indivíduos, a motivação laboral para dar conta

das necessidades e dos fatores que têm influência numa maior ou menor motivação no contexto profissional. “A motivação é uma força que impulsiona o individuo a procurar satisfazer as suas necessidades e desejos e que condiciona o seu comportamento. A motivação contribui para um melhor clima de trabalho, menor absentismo e melhores relações (...)” (Ferreira, 2016, p.247).

Quando se fala em motivação, o que se verifica é que existem dois tipos de motivação: a motivação extrínseca e a motivação intrínseca. A motivação extrínseca, vem de fora para dentro do individuo, refere-se aos incentivos, à valorização de elementos externos como as recompensas, os elogios, as avaliações, os prémios, entre outros. A motivação intrínseca, vem de dentro para fora do individuo, refere-se ao interesse pela atividade em si, à vontade de aprender, de buscar soluções para os problemas, para a escolha e realização das tarefas que sejam atraentes e desafiadoras.

Quando estamos motivados intrinsecamente, fazemos alguma coisa por ela mesmo, apenas por prazer e interesse. Estamos motivados extrinsecamente quando fazemos uma atividade por algo mais ou para atingir algum outro resultado (como por exemplo ir trabalhar para ganhar dinheiro).

(Boniwell, 2015, p.83).

Alguns autores propuseram-se, a determinar o que está no cerne da motivação. Influenciados pelos trabalhos dos fisiólogos dos finais do sec.XIX, que demonstraram que o organismo interior procura compensar as variações do meio exterior mediante regulações inconscientes. Surgiram então algumas teorias que consideravam que é por necessidades e por querermos saciá-las que desencadeamos comportamentos motivados. Foi no início do séc. XX. com o cientista britânico do comportamento, McDougal, que os estudos sobre a motivação se desenvolveram.

Várias teorias têm sido concebidas como hipóteses explicativas relativamente à satisfação dos/as docentes. As duas teorias mais utilizadas no estudo da motivação dos/as docentes tem sido a teoria de Maslow (1943) e a teoria de dois fatores de Herzberg (1959), havendo muitas outras.

Segundo Jesus (1996) “A teoria de Maslow (1954/1970) é o paradigma teórico que tem sustentado muitos dos estudos realizados no sentido de conhecer os incentivos que podem motivar os professores.” (p.87). Maslow procurou compreender e explicar as ações e o comportamento humano, defendendo que os indivíduos têm um conjunto de necessidades básicas, comuns a todos, que dão origem às suas motivações. Segundo a sua teoria, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, a uma escala de valores. Apresentou o seu modelo em formato de pirâmide com cinco níveis numa hierarquia de

importância e de influência. Na base da pirâmide encontramos as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas), e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de autorrealização). No momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra, exigindo que o próprio indivíduo procure meios para satisfazê-la, estas vão subindo de nível, da base para o topo. Este nível de satisfação é individual e pode ser diferente para cada pessoa.

De acordo com esta teoria, os indivíduos estão num processo de desenvolvimento contínuo, e tendem a evoluir ao longo das necessidades, satisfazendo uma após a outra seguidamente, de forma constante em busca de autorrealização. Uma necessidade ou um grupo de necessidades podem ser predominantes em relação aos motivos de um indivíduo, dependendo principalmente de fatores como a personalidade, a idade e o meio social envolvente. Pode-se afirmar que enquanto o indivíduo não compensar a sua motivação intrínseca/extrínseca, não se vai sentir realizado, dando origem à insatisfação. Uma vez saciada a sua necessidade, surge logo outra no seu lugar para compensar, dando origem ao ciclo motivacional. Esta teoria está construída sobre a premissa de que as pessoas sentem necessidade de crescer, de se desenvolver.

No parecer de Jesus (1996), os autores que têm analisado, a motivação dos docentes segundo a teoria de Maslow apontam, o sentido da satisfação das necessidades mais elevadas, nomeadamente, o reconhecimento e o desenvolvimento profissional por serem aqueles em que os professores parecem apresentar maior insatisfação profissional, inclusivamente num grau superior ao das outras profissões.

Em 1959 Herzberg apresentou, a sua teoria sobre motivação no seu livro "A Motivação para trabalhar" realizado em conjunto com Mausner e Snyderman. Depois de investigações feitas a algumas profissões, concluíram que os fatores de satisfação derivam basicamente dos aspetos intrínsecos do trabalho, isto é do próprio trabalho, e que os fatores de insatisfação se relacionam com aspetos extrínsecos ou seja com o próprio contexto em que trabalho é realizado.

O autor demonstrou que as pessoas são influenciadas por dois fatores, de higiene ou externos e motivacionais ou internos. Segundo esta teoria foram identificados, cinco fatores responsáveis pela satisfação dos trabalhadores, a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidades e a promoção que são denominados fatores motivacionais. Nos fatores higiénicos identificou, a política e a administração da empresa, a supervisão, o salário, as relações interpessoais e as condições de trabalho como causa de insatisfação.

Segundo Jesus (1986) a teoria de Maslow e a teoria de Herzberg apresentam pontos em comum, referindo que as duas teorias se complementam, sendo a teoria de Maslow mais útil na identificação das necessidades e teoria de Herzberg mais adequada para a identificação dos incentivos que podem permitir satisfazer essas necessidades.

### **1.3.1. A motivação dos/as docentes**

“(…) A qualidade do ensino e a própria motivação do aluno passa pela motivação e realização profissional do professor” (Jesus, 1996, p. 11).

A motivação é um aspeto essencial a ter em conta em qualquer análise que se faça sobre fatores que provocam satisfação/bem-estar/prazer ou sentimentos inversos na profissão docente. A motivação dos/as docentes depende de uma série de fatores e condições que conseqüentemente se repercutem na sua prática, na opinião de alguns autores, é considerada, um fator determinante na motivação dos/as aluno/as.

Para Guimarães (2004), o estilo motivacional do professor é considerado, uma característica inerente à personalidade, contudo é vulnerável a fatores sócio contextuais, como, por exemplo, o número de alunos/as em sala de aula, o tempo de experiência, o género, a idade, as relações com os diretores, com a comunidade, com os pais, as concepções ideológicas, as pressões sofridas no decorrer do ano letivo, o tipo de avaliação e o do trabalho realizado na escola. De acordo com o mesmo autor, se os/as docentes se sentirem envolvidos, implicados na vida da escola, na tomada de decisões relativas aos problemas da vida escolar, se percecionarem reconhecimento e consideração pelo trabalho desenvolvido, sentem um maior grau de satisfação que por sua vez, também influencia a própria percepção positiva do clima da escola, e o seu empenhamento na vida escolar. O autor considera que existe uma forte relação entre a motivação dos/as docentes e o clima de escola que se caracteriza pelas interações pessoais, sociais e profissionais que se estabelecem. Reforçando, a importância do papel dos líderes na escola e o seu estilo de gestão como essenciais na promoção de um clima favorável.

Para Ribeiro et al., (2021) os/as docentes devem ser motivados de uma forma intrínseca para que se sintam motivados no exercício das suas funções para que desempenhem por prazer e não apenas por quererem alcançar alguma meta ou objetivo. Os mesmos autores fazem referência ao facto de um dos problemas apontados pelas direções dos agrupamentos de escolas, ser a falta de motivação dos/as docentes. De acordo com Teixeira (2005) referida em Galinha (2019):

Para se entender melhor o conceito é necessário ter em conta três aspetos fundamentais: diferenças individuais, características do trabalho e práticas organizacionais. O gestor, líder, tem de conhecer cada indivíduo e perceber como é que estes três fatores interagem com o comportamento. (p.85).

## **2. A Profissão docente e sua evolução**

Neste capítulo iremos fazer uma abordagem da profissão docente desde que surgiram os primeiros “Mestres” até aos educadores/professores (docentes) na atualidade. Faremos uma breve exposição da trajetória desta profissão e de como foi evoluindo ao longo dos tempos. Procuramos descrever, a influência dos acontecimentos históricos, políticos e sociais sobre a profissão docente. Consideramos importante esta explicação por ser uma forma de se compreender as “lutas” e “conquistas” desta classe profissional, que não foram fáceis nas várias épocas da história do mundo e que continuam. Iremos focar mais em concreto no que se passou no nosso país.

### **2.1. Análise da evolução da profissão docente**

Atualmente para se ser professor, é preciso fazer formação para a obtenção de um suporte legal para o exercício da atividade docente. Contudo, nem sempre assim foi. O ensino e consequentemente a profissão docente tem sofrido ao longo dos tempos, mudanças muito grandes. De acordo com Nóvoa (1991), o princípio de um profissionalismo docente licenciado pelo Estado, constituiu uma das mais importantes conquistas históricas da classe docente.

Baseando-nos em estudos de Benavente (1999) e Nóvoa (1991), até ao séc. XVIII, a instrução oficial das primeiras letras era praticamente inexistente em Portugal. A génese da profissão de professor teve lugar no seio de algumas congregações religiosas ou leigas das mais variadas origens, que se transformaram em verdadeiras congregações docentes. As primeiras pessoas que se começaram a dedicar ao ensino, a que se deu o nome de “Mestres”, eram orientadas pelos padres, após a constituição das Ordens, a dos Jesuítas e a dos Oratorianos. O ensino que existia estava nas mãos da igreja.

Segundo Nóvoa (1995), a segunda metade do séc. XVIII é um período considerado “período-chave” na história da educação e da profissão docente. Por toda a Europa se procura esboçar o “perfil do professor ideal”. Começaram por surgir interrogações, sobre se o professor deveria ser leigo ou religioso, se deveria ser integrado num corpo docente ou agir a título individual, como deveria ser escolhido ou nomeado, quem lhe deveria pagar o seu vencimento, de qual autoridade deveria depender, ... estas incertezas surgiram num movimento de secularização e de estatização do ensino que aconteceu com a reforma do Marques de Pombal. Surgiu então uma nova etapa no ensino, quando este entrou em guerra com a igreja e com os Jesuítas e os expulsou em 1759.

De acordo com o mesmo autor, o séc. XVIII é caracterizado pelo século do iluminismo, tendo sido Marquês de Pombal, o principal executor desta teoria das Luzes em Portugal. A formação da profissão docente teve a sua origem, a partir da extinção destas ordens religiosas em Portugal, até então detentores do saber. O Estado passou a desenvolver a “função educadora” com a tutela do ensino. Em 1772 foi aprovada a primeira lei sobre a educação

pública “A Carta de Lei de 6 de novembro de 1772” proposta pelo Marquês de Pombal. Nesta denominada, a reforma Pombalina, foi criada uma rede nacional de escolas régias, destinadas ao ensino elementar dos rapazes. Em Portugal, as primeiras escolas estatais para meninas foram autorizadas uns anos mais tarde, em 1790, para a cidade de Lisboa enquanto capital do Reino.

Mais tarde com as leis liberais a escola tornou-se uma “Questão de Estado”, expressão do Estado e da Nação, constituiu-se um corpo de professores, que eram os mestres régios que passaram a ser pagos pelo Estado. Para se ser mestre régio bastava fazer-se exame e ser-se aprovado. Nesta altura foi criado um quadro legal para o exercício da profissão. Fixaram-se as matérias e conteúdos do ensino. As doutrinas cristãs são ensinadas em simultâneo com as bases da leitura e da escrita e do cálculo.

Ainda, de acordo com Nóvoa (1995), a partir do Séc.XVIII não é permitido ensinar sem uma licença ou autorização do Estado, a qual é concedida na sequência de um exame que pode ser requerido pelos indivíduos que preencham um certo número de condições, desde habilitações, idade, comportamento moral, ... Este documento constituía um suporte legal, uma licença para o exercício da profissão docente. Foi considerado um momento decisivo do processo de profissionalização da atividade docente, uma vez que facilita, a definição de um perfil de competências técnicas que serviria de base ao recrutamento de professores e ao delinear de uma carreira docente. Surgiram, as escolas de formação para professores, sendo uma nova etapa na história da evolução da educação e da profissão docente.

Benavente (1999) refere que no sec. XIX, a burguesia produziu muita legislação e poucas realizações, apesar das iniciativas ousadas para a época. Desde a criação do ensino gratuito para todos os cidadãos, criação de novas escolas primárias, desenvolvimento do ensino primário feminino, ... a realidade ficava muito longe dos projetos. No final do século, o nosso país possuía uma taxa de alfabetização baixa muito grande, uma rede escolar muito deficiente e um corpo docente muito mal remunerado e com formação insuficiente. O estatuto profissional da profissão docente estava limitada e estigmatizava os professores. Estes não deviam saber demais, nem de menos, não se deviam misturar com o povo, nem com a burguesia, não deveriam ser pobres, nem ricos, não seriam nem funcionários públicos, nem funcionários liberais.

De acordo com a mesma autora, no séc. XX com a implantação da república em 1910 houve um esforço através da legislação inovadora para combater esta herança tão negativa ao nível da educação. A instrução passou a ser concebida como um dos principais campos de intervenção cívica. Foi criado o ensino pré-escolar oficial, passou a haver duas categorias de ensino, o infantil e o primário. Passou a haver obrigatoriedade do ensino primário, cobrindo este, as principais localidades do território nacional. A administração das escolas primárias é descentralizada e passa para o âmbito da Camaras Municipais. Criam-se escolas móveis

como forma de diminuir o número de analfabetos onde não havia escolas fixas. O salário dos professores foi aumentado. Criaram-se três Escolas do Magistério Primário para o recrutamento e formação dos novos professores. O ensino secundário (liceus) foi implantado em cada capital de Distrito. Em 1913 foi criado o primeiro Ministério da Instrução Pública. Durante o período republicano, o corpo docente, em particular os professores do ensino primário, desenvolveram intensa atividade sindical, associativa e pedagógica.

Ainda, segundo Benavente (1999), com o golpe Estado, a 28 de maio de 1926, no período do Estado Novo, o ensino primário e os professores foram muito duramente atingidos pelo Novo regime. A escola tornou-se um aparelho de doutrinação, a sua função de educação tornou-se mais importante que a instrução. O estado exercia um controlo autoritário sobre os professores, impedindo a sua autonomia profissional através da degradação de estatuto e do nível científico, notando-se a imposição de um perfil baixo da profissão docente. Neste período houve uma política aparentemente contraditória de desvalorização sistemática do estatuto da profissão docente. Em simultâneo pretende-se, a dignificação da imagem social do professor porque havia um investimento ideológico que obrigava o Estado a criar condições de dignidade social para salvaguardar a imagem e prestígio dos professores, nomeadamente junto das populações

A mesma autora refere que, a tentativa do Estado Novo para substituir a legitimidade republicana no terreno educativa passou, por importantes reformulações no domínio da formação de professores. Após várias tentativas falhadas de reformar as escolas normais republicanas, o Estado Novo decidiu pura e simplesmente encerrá-las. Em 1927 foi fechado, o sindicato “União de Professores” e a sua reabertura proibida em 1930. A escolaridade obrigatória não ultrapassava a terceira classe, começou a escassear o pessoal docente em qualidade e quantidade. As turmas aumentaram para quarenta a quarenta e cinco alunos. Em 1931 foram criados os “postos escolares” confiados a regentes, que eram mulheres com quatro anos de estudos primários, a quem se pede um certificado de bom comportamento moral e cívico. As escolas normais primárias que reabririam na década de 40 foram completamente modificadas. As escolas de formação dos professores estiveram encerradas entre 1936 e 1942 e as escolas do Magistério primário estiveram fechadas até 1942. As escolas móveis foram dissolvidas. As deficiências de rede escolar tornaram-se cada vez mais graves, principalmente na zona rural. A partir desta altura, os professores não têm senão o Diretor-geral para os representar, e um único jornal oficial “A Escola portuguesa”. A Constituição de 1933 anula o princípio da gratuidade escolar, substituída pela “gratuidade relativa”. Como instrumento doutrinário, a escola primária passa a ter “livros únicos”, cuja ideologia espalhava, “os novos valores cristãos”, cujo objetivo era o de socializar as crianças de acordo com os valores que serviam o Estado.

Benavente (1999) menciona que até aos anos 60, o Estado Novo manteve uma atitude de suspeição em relação à formação de professores, sofisticando os mecanismos de controlo ideológico no acesso e no exercício da atividade docente. Durante todo este tempo assistiu-se à degradação do estatuto socioeconómico da profissão docente, assim como uma visão funcionarizada dos professores. Os professores assumiam o papel de agentes educativos, cegamente submetidos à tradição, tinham que manter a disciplina, ensinar a boa moral e em determinadas ocasiões ajudar o Estado Novo. Os Professores eram obrigados a entrar na lógica da política do novo poder, os professores progressistas eram perseguidos. A relação dos professores com o Ministério caracterizava-se por uma estrita obediência e absoluta dependência. Até para se casarem tinham que pedir autorização ao Estado e esta só seria dada se os noivos tivessem bens e estatuto social correspondente ao seu.

O acesso de grande número de mulheres ao ensino deu-se a partir dos anos trinta, em particular no ensino primário, que foi crescendo ao longo dos anos. As escolas de formação estavam encerradas por ter sido considerado que uma formação de três anos era uma perda de tempo, de dinheiro e de inteligência. Quando voltaram a abrir, tinham sofrido várias alterações. A formação tinha sido limitada, a apenas dois anos, os professores que lecionavam nessas escolas eram adeptos do salazarismo. O próprio currículo tinha sofrido alterações, era uma mistura de doutrina oficiais e de noções rudimentares sobre como ensinar a ler e a fazer contas. O nível cultural e profissional dos professores era cada vez mais fraco.

Benavente (1999) refere que, quando Salazar é afastado do poder, com Marcelo Caetano à frente do governo, dá-se a “Primavera de Marcelo” e a política “desenvolvimentista”. Os responsáveis governamentais avaliaram a situação do ensino, tendo encontrado grandes dificuldades e carências de várias ordens. Foi então que se deu a reforma do ensino com o ministro Veiga Simão, houve uma grande explosão escolar, a criação da educação pré-escolar oficial e o aumento da escolaridade obrigatória. Esta reforma, obrigou a um recrutamento massivo de professores, num tempo extremamente curto, o que desencadeou fenómenos de profissionalização dos professores. Esta reforma não foi realizada na sua plenitude porque, entretanto, deu-se a revolução dos cravos que veio interromper o processo. Dessa reforma, o que ficou de significativo foi o prolongamento da escolaridade obrigatória, através da criação do Ciclo Preparatório.

O sistema educativo português caracterizou-se, durante muito tempo, por uma excessiva centralização. No período de 1933 a 1974, o estado Autocrata atribuía à Escola e aos seus docentes o papel de dar continuidade à sua ideologia, implementando-a de forma inquestionável, estando isso patente no Decreto-Lei nº 30 508 de 17 de setembro de 1947. Segundo Pacheco & Flores (1999), a reforma educativa de 1947 introduziu um complexo sistema de controlo, coordenado pela autoridade absoluta do reitor e concretizado pelos

diretores de ciclo, inspeção, manual e avaliação nacional. Era competência do Inspetor assistir às aulas, fiscalizar, graduar e classificar.

Benavente (1999) menciona que, com a Revolução de Abril de 1974 e a passagem de um sistema totalitário para um sistema democrático, assistiu-se a profundas alterações do sistema de ensino, entre as quais a dimensão da avaliação dos docentes. No entanto, o primeiro modelo de avaliação de desempenho tinha características meramente administrativas e sem qualquer impacto na carreira ou no desenvolvimento profissional, tendo perdurado desde o Estado Novo até 1986. Havia falta de estabilidade dos programas escolares, constantemente modificados por diferentes grupos de trabalho. Os programas das escolas são substituídos sucessivamente, assim que há mudança no governo sem haver avaliação ou consulta dos profissionais. Os professores vivem um período de algumas contradições, vacilando entre ordens e contraordens, onde o espaço de expressão foi sempre muito reduzido.

A primeira regulamentação pós 25 de Abril surge com o Decreto- Regulamentar nº 14/92 de 14 de julho que visava reforçar a autonomia das escolas e promover o desenvolvimento dos professores. A carreira docente foi, então, dividida em dez escalões. A progressão na carreira era feita mediante a entrega de um Relatório Crítico da atividade desenvolvida por parte do docente, devendo este, no período de avaliação, frequentar Ações de Formação Acreditadas. O relatório era entregue na Delegação Escolar ou ao Presidente do Concelho Executivo, conforme o grau de ensino. Da análise do Relatório Crítico, o Órgão de Gestão atribuía a Menção de Satisfaz ou Não Satisfaz, podendo o docente, neste último caso, exercer o seu direito de reclamação.

Nos anos 80 assistiu-se a um movimento que vai no sentido da mudança de um sistema tradicionalmente centralizado para um processo progressivo de desconcentração-descentralização. Em 1986 foi aprovada a Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei nº 46/86 de 14 de outubro, que consagra nos seus princípios, a orientação da distribuição do poder entre o centro e a periferia, apelando para a participação da comunidade educativa local. O estado descentraliza iniciativas e transfere competências, mas guarda a função de regulação das políticas educativas que se mantêm associadas a um forte dispositivo de centralização administrativa e financeira.

Em 1990 é aprovado o Estatuto da Carreira Docente com a publicação do Decreto-Lei nº139-A/90 que aprova o Primeiro Estatuto da Carreira Docente. É o estatuto da função docente, com disposições princípios pelos quais se deve orientar o exercício da atividade docente, relativas a toda a vida profissional do docente, desde o momento do seu recrutamento até à cessação de funções. Assume-se como um normativo integrador do desenvolvimento de um código de conduta profissional. A década de 90 ficou também marcada pela época da formação contínua dos professores. Em 1992 é criado o Regime

Jurídico da Formação Contínua de Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, foram criados, os Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE).

Em 1998, com Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio, que veio estabelecer os princípios da autonomia das escolas, tendo sido gradualmente aplicado nas escolas até 2006, altura em que foram lançadas políticas novas e mais concretas. As reformas em matéria de autonomia das escolas estavam relacionadas com a causa política da participação democrática, e realçavam a necessidade de as escolas se abrirem mais às respetivas comunidades locais. Segundo relatório da Educação Unesco (1998), no sec. XXI, a educação é uma preocupação fundamental do mundo a respeito do seu próprio futuro. O mundo está a mudar em todas as esferas: científica e tecnológica, política, económica, social, cultural.

Em 2008, o programa do XVII Governo Constitucional identificou a necessidade de revisão do regime jurídico da autonomia, administração e gestão das escolas no sentido do reforço da participação das famílias e comunidades na direção estratégica dos estabelecimentos de ensino e no favorecimento da constituição de lideranças fortes com aprovação do Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril. Este veio reforçar a autonomia e a capacidade de intervenção dos órgãos de direção das escolas para reforçar a eficácia da execução das medidas de política educativa e da prestação do serviço público de educação através da participação das famílias e comunidades na direção estratégica dos estabelecimentos de ensino e no favorecimento da constituição de lideranças fortes. É criado o cargo de Diretor de escola/ agrupamento de escolas. É criado o Conselho Geral que retira poder decisório ao Conselho Pedagógico. Abre o caminho para a constituição de mega agrupamentos, englobando todas ou algumas escolas de cada concelho (resolução nº 44/2010, de 14 de junho do Conselho de Ministros).

Em 2012, com a aprovação do Dec. Lei nº 137 de 2 de julho, a administração e a gestão das escolas assumem-se como instrumentos fundamentais para atingir as metas a prosseguir pelo Governo para o aperfeiçoamento do sistema educativo. Pretende proceder-se à reorganização da rede escolar através do agrupamento e agregação de escolas de modo a garantir e reforçar a coerência do PE e a qualidade pedagógica das escolas e estabelecimentos de EPE que o integram. Reforça-se a competência do Conselho geral, atenta a sua legitimidade, enquanto órgão de representação dos agentes de ensino, dos pais e encarregados de educação e da comunidade local. Procede-se ao reajustamento do processo eleitoral do Diretor, conferindo-lhe maior legitimidade através do reforço da exigência dos requisitos para o exercício da função. É reforçada uma cultura de autoavaliação e de avaliação externa.

De acordo com os dados da Eurydice (2007), em pleno século XXI, a política de autonomia das escolas, embora esteja generalizada, um pouco por toda a Europa, resultou de um processo gradual de aplicação de legislação que teve início na década de 80. Foi, a partir dos anos 90 que o movimento de autonomia das escolas se disseminou, tendência que continua

a verificar-se na década atual. O resultado global consistiu na atribuição de mais responsabilidades e poderes de decisão às escolas num processo legislativo que partiu do topo para a base. Os governos atribuíram assim novas responsabilidades às escolas, sem que elas participassem no processo, para além de um caráter meramente consultivo com vista às reformas educativas.

Em 2018, com a aprovação dos Decreto-Lei n.º 54/2018 e Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho com o Programa do XXI Governo Constitucional trouxeram alterações muito significativas. Surgiram como forma de dar às escolas mais autonomia para, que com a comunidade educativa, consigam garantir o direito à aprendizagem e ao sucesso escolar de todos os/as alunos/as.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 54/2018 foi estabelecido como uma das prioridades da ação governativa, a aposta numa escola inclusiva onde todos e cada um dos/as alunos/as, independentemente da sua situação pessoal e social, encontrem respostas que lhes possibilitem a aquisição de um nível de educação e formação facilitadoras da sua plena inclusão social. Esta prioridade política vem concretizar o direito, a uma educação inclusiva que responda às potencialidades, expectativas e necessidades de todos/as os/as alunos/as. Esta medida é preconizada, no âmbito de um PE comum e plural que proporcione a todos/as, a participação e o sentido de pertença em efetivas condições de equidade, contribuindo assim, decisivamente, para maiores níveis de coesão social. O compromisso com a educação inclusiva, de acordo com a definição da UNESCO (2009), enquanto processo que visa responder à diversidade de necessidades dos/as alunos/as, através do aumento da participação de todos na aprendizagem e na vida da comunidade escolar, foi reiterado por Portugal com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Com a publicação do Dec. Lei 55º/2018 de 6 de julho, a autonomia e flexibilidade curricular trouxe, a oportunidade conferida às escolas para que possam adequar os seus currículos ao contexto onde se inserem e às necessidades e interesses dos/as alunos/as, de modo, a que possam adquirir as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO).

O PASEO é um documento, um referencial para as decisões a adotar por decisores e atores educativos ao nível dos estabelecimentos de educação e ensino e dos organismos responsáveis pelas políticas educativas que foi homologado em 2017 pelo Despacho n.º 6478/2017. Constituindo-se como matriz comum para todas as escolas e ofertas educativas no âmbito da escolaridade obrigatória, designadamente ao nível curricular, no planeamento, na realização e na avaliação interna e externa do ensino e da aprendizagem. Concretiza uma medida de política educativa que visa a promoção da melhoria da qualidade da aprendizagem e o sucesso de todos/as os/as alunos/as no final dos 12 anos de escolaridade obrigatória, constituindo o enquadramento para a construção de um currículo para o século XXI.

De acordo com Delors et al. (2010) no relatório para a UNESCO da Comissão Internacional da Educação para o séc. XXI “o tempo para aprender é agora a vida inteira” e não apenas da infância e da juventude. A Comissão vê o séc. XXI como um período em que “muito se espera e muito se exige dos professores”. A importância do papel do professor como agente de mudança, promovendo a compreensão e a tolerância, nunca foi tão necessária e importante como nos dias de hoje. A necessidade de mudar de um nacionalismo para o universalismo, do preconceito étnico e cultural para a tolerância, compreensão pluralismo, da autocracia para a democracia nas suas mais variadas manifestações e de um mundo tecnologicamente dividido onde a tecnologia predomina. A Comissão considera que os professores têm grandes responsabilidades porque participam na estruturação dos caracteres e das personalidades da nova geração.

## **2.2. Mudanças na vida dos docentes**

De acordo com Nóvoa (1991) a afirmação profissional dos docentes tem sido ao longo da história um percurso repleto de lutas e conflitos, de hesitações e recuos. No palco educativo atuaram diversos atores, desde o estado, igreja, famílias, etc., como podemos constatar anteriormente.

De acordo com autor referido, as mudanças mais significativas que aconteceram na profissão docente, estão relacionadas com as alterações que foram acontecendo na sociedade, os fatores económicos e sociais, as dimensões políticas e culturais, a que escola tradicional já não conseguia responder com eficácia às mudanças, à evolução e à complexidade da sociedade atual.

Na opinião dos autores Olivier, Bibik, Chandler e Lane (1998), Sacristán (1991) citados em Jesus (1996), a imagem social dos professores está em declínio, pois há uma perda de prestígio que está ligada à alteração do papel tradicional dos professores. Num passado não muito distante, os professores do ensino primário e os párocos eram os principais agentes culturais das aldeias e vilas (Nóvoa, 1991). O professor que trabalhava para o sucesso de uma faixa restrita e relativamente homogénea da sociedade, tem hoje uma diversidade de públicos considerável. Jesus (1998) defende que esta é, uma das principais alterações, que ocorreu no papel do professor, a passagem de um ensino de elite para um ensino de massas.

A democratização do ensino, originou a escolaridade obrigatória, levando a um aumento brusco do número de alunos/as. A finalidade da ação do docente não tem como objetivo trabalhar para o sucesso dos alunos considerados “médios” e “bons” como acontecia antes.

Jesus (1998) refere, que, a aposta é realizada numa escola inclusiva onde todos/as e cada um dos/as alunos/as, independentemente da sua situação pessoal e social, devem encontrar respostas que lhes possibilitam a aquisição de um nível de educação e formação facilitadoras da sua plena inclusão social. O papel do/a docente é tornar a educação efetiva e de qualidade

para todos/as e estes todos/as são cada vez mais diferentes, devido à massificação do ensino, à multiculturalidade e à inclusão. A sociedade portuguesa é uma sociedade multicultural, para além das diversidades internas que advém das especificidades regionais e locais, a diversidade cultural é também marcada pela presença de estrangeiros e de minorias étnicas. Portugal é um país de imigração das mais variadas nacionalidades que conta ainda com um grupo particular de cidadãos, os ciganos, que embora nacionais, apresentam um padrão de comportamento e valores diferentes da cultura dominante.

A escola tem que dar resposta a esta diversidade cultural resultante da massificação do ensino, tem o papel de preparar todos os/as alunos/as para um mundo global e plural, em igualdade de circunstâncias para todos/as. Esta diversidade coloca novos desafios à escola, onde os docentes têm um papel fundamental.

Outra grande mudança na vida dos/as docentes foi o aparecimento de novos agentes de socialização. Há uns anos atrás o professor constituía a fonte de saber quase exclusiva de informação e transmissão do saber. Este papel foi seriamente modificado pela entrada de novas fontes paralelas de informação e cultura, devido à revolução comunicacional, ao aparecimento das novas tecnologias cada vez mais sofisticadas, internet, computadores, smartphones, ...

A própria conceção dos saberes científicos, na qual se construía o currículo, também mudou, exige-se dos/as docentes, não os saberes enciclopédicos de outrora, mas saberes de referência e ensino, de processos que permitam aos alunos continuar a progredir no conhecimento autonomamente, promovendo o aprender a aprender para que o conhecimento continue ao longo da vida.

Para ilustrar toda esta situação, Esteve (1991), utiliza a metáfora do ator que representa um determinado papel e de repente, sem aviso ou preparação prévia, mudam-lhe o cenário, deixando a sua representação anterior de ter sentido no novo contexto em que é colocado.

#### **2.4. Ser docente na atualidade**

Roldão (1998) refere que, a identidade do professor era definida pelo domínio de um saber “tendencialmente encapsulado” nas disciplinas escolares, de ser transmissor privilegiado desse saber e de possuir esse poder socialmente reconhecido. O professor primário nas décadas iniciais do Estado Novo possuía um prestígio social considerável. O papel da escola e dos docentes começou a mudar muito rapidamente no final do século passado, continuando ao longo deste século.

Na opinião de Jesus (1998) ser professor, é desenvolver uma profissão muito complexa, não basta transmitir conhecimentos, o professor passou a desenvolver uma complexidade de funções e de responsabilidades. O autor defende, que esta complexidade de papéis, em vez

de valorizar a sua profissão, contribui para uma imagem de que exerce um trabalho pouco especializado que qualquer um poderia desempenhar.

Atualmente, os/as docentes, para além do trabalho na sala de aula, têm horas de trabalho para além do ensino, têm de preparar as aulas, avaliar, participar em diversos grupos de trabalho, diferentes tipos de reuniões, ... têm de desempenhar muitas funções adicionais associadas à administração, organização e planificação, exercer outros cargos e tarefas burocráticas e administrativas, desde a avaliação dos alunos, a responsabilidade pelas atividades extracurriculares, têm de fazer formação contínua para progredirem na carreira, têm de ser avaliados/as e realizar um relatório de autoavaliação anual. É necessário que o/a docente saiba relacionar-se com todos os agentes envolvidos, alunos, pais, pessoal discente, colegas, coordenadores, órgãos de gestão, autarcas, ... é uma profissão de relações humanas muito variadas. Há que saber diversificar, aceitar, respeitar as diferenças culturais, raciais, de desenvolvimento, .... Os/as docentes desempenham muitos “papéis” e assumem muitas responsabilidades com expectativas cada vez mais exigentes das comunidades, dos/as diretores/as, dos estabelecimentos de ensino, dos decisores políticos, dos pais, ... equilibrar os diferentes aspetos da sua carga de trabalho e simultaneamente continuar a desenvolver e a manter a qualidade do ensino e os resultados da aprendizagem, constitui um dos grandes desafios da profissão docente na atualidade.

Formosinho defende esta realidade, ao referir (2001) no prefácio do livro “A docência como profissão” de Loureiro (2001) que os/as docentes enfrentam grandes desafios, destacando, que o alargamento da função docente sofreu um processo gradual nestes últimos trinta anos. O autor faz alusão à função docente, que foi incorporando, para além do trabalho com os alunos, muitos outros papéis, a responsabilidade pela avaliação contínua e pela progressão na carreira, o atendimento a crianças emigrantes e de minorias étnicas, o apoio tutorial a alunos com dificuldades de aprendizagem, o atendimento a crianças com Necessidades Específicas (NE), o atendimento a pais dos/as alunos/as. Os/as docentes foram integrando em termos curriculares, a responsabilidade de colocar em prática metodologias diversificadas através da diferenciação pedagógica. Têm também, a responsabilidade em termos de formação, a obrigatoriedade de frequentar ações de formação contínua e a necessidade de participar em projetos na escola, o que o leva a integrar grupos de trabalho com outros/as docentes. O autor defende que a profissão docente é uma profissão multifacetada que abrange vários tipos de desempenho, intelectual, técnico, relacional, moral, cívico, é uma profissão de ajuda, de desenvolvimento humano, há um compromisso com os outros.

A docência implica ao mesmo tempo, um desempenho intelectual e um desempenho técnico, um desempenho relacional e um desempenho moral, que exige o empenhamento cívico dos professores e o seu compromisso com os outros.

Isto é, a docência é uma atividade de serviço, o professor é, para além de especialista numa área do saber, também um profissional de ajuda, um agente de desenvolvimento humano. (Formosinho in Loureiro, 2021, p.8).

### **3. A psicologia positiva e o mindfulness aplicados ao bem-estar docente**

#### **3.1. A psicologia positiva aplicada aos docentes em contexto escolar**

A psicologia positiva dedica-se ao estudo científico dos fatores e processos que conduzem à otimização do funcionamento humano. Debruça-se sobre os traços positivos que incorporam o nosso repertório humano, como seja: criatividade, abertura de espírito, esperança, virtudes humanas, curiosidade e o amor pela aprendizagem. Trata-se, portanto, do estudo científico de sentimentos, emoções, instituições e comportamentos positivos que tem como objetivo final a promoção da felicidade humana. (Galinha, 2011, p. 93).

Seligman, psicólogo, considerado o “pai” da psicologia positiva pelos seus contributos, tendo recebido diversos prémios pela sua contribuição científica nesta área. É professor de psicologia na Universidade da Pensilvânia, EUA e diretor do Centro de Psicologia Positiva da universidade (o departamento de psicologia desta universidade é reconhecida internacionalmente pela sua escola de psicologia pela pesquisa realizada em programas académicos). Foi presidente da Associação Americana de Psicologia (APA), atualmente é editor-chefe e fundador do jornal eletrónico da Associação.

Seligman é autor de diversos best-sellers sobre motivação e formação da personalidade, emoções positivas, da compreensão, da felicidade e do bem-estar, tais com “Felicidade Autêntica” (2008); “A vida que floresce” (2011); “Florescer” (2019), entre outros.

Seligman (2012) defende que o tópico da Psicologia Positiva é o bem-estar e que o padrão para avaliar o bem-estar é o florescimento e que o objetivo da psicologia positiva é aumentar este último. Tal como já referimos anteriormente, o autor define a teoria do bem-estar a partir de cinco elementos que constituem o PERMA (a emoção positiva, o envolvimento, o significado, as relações positivas e a realização pessoal, já referidos anteriormente. De acordo com Seligman (2012) nenhum dos elementos do PERMA definem o bem-estar, mas todos contribuem para ele, pois possuem um papel fundamental no seu aumento. Possibilitam o florescimento individual, podendo alguns elementos serem mais expressivos do que outros. De acordo com o autor, o objetivo da psicologia positiva na teoria do bem-estar é medir e desenvolver o florescimento humano e para se atingir esse objetivo, é preciso começar por questionar, o que faz as pessoas realmente felizes.

Segundo Antunes e Silva (2018), florescer implica que o sujeito experiencie altos níveis de satisfação com a vida, envolvimento com o trabalho, relações positivas, altos níveis de significado e realização pessoal. Deste modo, o florescimento, para além da ausência de doença, pressupõe que a pessoa se sinta bem e funcione bem, contribuindo para uma vida mais saudável, produtiva, com melhores expectativas de vida e com impacto positivo na comunidade em que se insere. Seligman (2012) defende que:

As profundas influências das relações positivas, ou da sua ausência sobre o bem-estar são inegáveis (...) todas as relações positivas que conheço são acompanhadas por emoção positiva, envolvimento, significado, ou realização pessoal. (...) Em termos emocionais, somos criaturas de colmeia, criaturas que inevitavelmente procuram relações positivas com outros membros da nossa colmeia. (...) A psicologia positiva é transformadora em termos pessoais e profissionais (...) está alicerçada em provas científicas que comprovam a sua efetividade. (p. 38).

O autor também defende que a psicologia pode dotar o coaching de um conjunto bem definido de práticas e intervenções que funcionam. O coaching é uma prática com duas espinhas dorsais, uma científica e outra teórica e possibilita um leque de atuação ilimitado e pode recorrer a uma diversidade de técnicas que contribuem para aumentar o bem-estar e o florescimento das pessoas. Para que as transformações aconteçam, precisa-se primeiro da teoria, depois da ciência e por fim das aplicações. Na sua opinião, o coaching contribui com a psicologia positiva para que as pessoas descubram, o que têm de melhor, quando identificam os seus pontos fortes, o que lhes faz bem. De acordo com Perez (2009) referido em Galinha (2019)

Dois significados do termo coaching ajudam a compreender a sua aplicação ao mundo das instituições: por um lado, coach é o treinador, aquele que ajuda no desenvolvimento de capacidades e por outro, é um meio de transporte, o que explica o processo de autodesenvolvimento como uma viagem de descoberta e melhoria. (p.91).

Galinha (2019) ressalva ainda, que o coaching é um processo participado, onde todos se envolvem com o objetivo do autoconhecimento e melhoramento ao longo do tempo. É um processo dinâmico e evolutivo, sustentado em metodologias de participação ativa e focalizado na evolução observada e autoanalisada e refletida.

### **3.2.O mindfulness e o seu contributo para o bem-estar docente**

Em 2016 Pinto e Alvarez referidos em Pinto e Carvalho (2019) alertaram para o facto de ser fundamental, o desenvolvimento de intervenções específicas para ajudar os/as docentes. Fazendo referência ao facto de diferentes estudos em Portugal demonstrarem um alto risco de stresse e burnout em professores segundo opinião de Jennings e Greenberg (2009) citados pelos mesmos autores. O stresse sentido pelos/as docentes está associado, a elevadas exigências de trabalho que estes profissionais enfrentam, com impactos negativos na sua saúde ocupacional e desempenho, bem como no seu próprio bem-estar e dos seus alunos.

Os autores supramencionados referem que durante a última década, as investigações de Roeser, Skinner, Beers et al.(2012) têm apontado como promissoras, as intervenções através de práticas de mindfulness aplicadas a professores/as com o objetivo de promoverem competências socio emocionais (CSE) e de bem-estar dos/as docentes. Referem, ainda que a literatura recente tem mostrado que os/as docentes com melhores CSE são mais eficazes a responder às necessidades emocionais dos/as alunos/as, a envolve-los/as no processo de aprendizagem e a gerir a sala de aula. A investigação recente tem identificado, as CSE como fator de proteção do stresse/burnout e promoção do bem-estar nos/as docentes.

Pinto e Carvalho (2019) apresentam um projeto de investigação realizado com professores “Efeitos de uma intervenção baseada em mindfulness para professores: Um estudo sobre os resultados dos professores e dos alunos” realizado na Faculdade de Psicologia na Universidade de Lisboa, financiado pela *Fundação BIAL* (114/16), contando também com o apoio do Instituto Mindfulness. Com este projeto criaram um programa, denominado “Atentamente” dirigido a professores do 1º CEB. O programa de intervenção “Atentamente” consiste num curso formação acreditado pelo Conselho Científico Pedagógico da Formação Contínua (CFAE) com o objetivo de promover o bem-estar dos/as docentes mediante o desenvolvimento de competências de mindfulness, regulação emocional e(auto)compaixão.

O programa teve a duração de trinta horas, distribuídas semanalmente por dez sessões e uma sessão de reforço após a décima sessão. Do ponto de vista metodológico, este projeto de investigação obedeceu a um desenho experimental com quatro momentos de recolha de dados. Os participantes neste estudo foram selecionados pelo CFAE e distribuídos/as aleatoriamente em dois grupos, um grupo experimental (GE) e um grupo de controlo (GC). O estudo desenvolvido teve como principal objetivo avaliar os efeitos do programa “Atentamente” em variáveis pessoais e profissionais dos professores portugueses do 1º CEB. Para este efeito compararam-se as respostas dos dois grupos de participantes recolhidas em dois momentos, antes e após a intervenção.

De uma forma geral, os resultados obtidos sugerem que a intervenção teve um impacto favorável aos professores do GE, os quais evidenciaram uma tendência global de melhoria

das competências avaliadas por comparação com os professores que não participaram na intervenção. Os professores do GE referiram um aumento nas suas competências de mindfulness e de regulação emocional, após a intervenção e por comparação com os professores do GC.

De acordo com Pinto e Carvalho (2019) O programa “Atentamente” teve um impacto direto no aumento da capacidade dos professores para notarem alterações Intra e interpessoais, como alterações de humor, de comportamento, assim como na diminuição da supressão emocional, a que estes recorriam. Globalmente, o programa teve um impacto quer direto, quer indireto e significativo na maioria dos indicadores avaliados, sugerindo que os professores que participaram nas sessões de intervenção perceberam melhorias nas suas CSE, assim como nos seus níveis de bem-estar e de burnout.

Os resultados obtidos evidenciam que o programa contribuiu para que os professores conseguissem reavaliar situações emocionalmente desafiantes e minimizar e prevenir reações impulsivas, o que lhes permite desenvolverem relacionamentos mais favoráveis com os/as alunos/as. Ao longo da última década algumas investigações têm revelado efeitos promissores das intervenções com recurso a praticas de mindfulness aplicadas a professores/as na promoção deste tipo de competências com impactos relevantes no seu bem-estar e na qualidade da relação com os/as alunos/as e no bem-estar destes (Jennings et al., 2013; Jenning et al., 2017; Sing et al. 2013, citados em Pinto e Carvalho, 2019, p.57).

Os autores Pinto e Carvalho (2016) apresentaram ainda, o resultado de um estudo desenvolvido nos EUA para professores, o estudo experimental de avaliação da eficácia do programa CARE (Cultivating Awareness and Resilience in Education) desenvolvido por Jennings e colaboradores (2013-2017). Os resultados deste estudo revelaram impactos significativos no aumento de competências de mindfulness e de autorregulação emocional e na diminuição do distress emocional dos docentes, bem como efeitos promissores na melhoria da qualidade dos seus comportamentos na sala de aula, em particular de apoio emocional aos alunos.

Os resultados encontrados permitem reforçar, a importância da implementação deste tipo de intervenções na promoção de CSE e consequentemente, na melhoria da saúde ocupacional e do bem-estar e eficácia profissional dos/as docentes portugueses.

Perante o resultado deste estudo, nós atrever-nos-íamos a referir que seria relevante desenvolver este tipo de intervenção nas instituições educativas.

## **Parte II – TRABALHO EMPÍRICO**

Uma investigação empírica é um processo complexo que passa por várias fases até à sua conclusão. O principal objetivo de qualquer investigação é contribuir para o enriquecimento do conhecimento na área que se escolheu fazer a investigação. Para que isso aconteça é necessário colocar em ação todos os procedimentos necessários. O primeiro passo, efetuado, foi, a escolha do tema, do “problema” que pretendíamos estudar, seguindo-se o aprofundar do mesmo através de uma revisão da literatura, e por fim e não menos importante, a escolha dos métodos mais adequados, ao que pretendíamos investigar. Hill e Hill (2005) fazem uma analogia interessante entre a investigação empírica e uma viagem. Referindo que, quando se faz uma viagem, esta tem um objetivo, ou se vai em trabalho ou de férias, tanto num caso como no outro têm que se fazer escolhas, qual o transporte a utilizar, a hora de partida e de chegada, o tempo de estadia, onde ficar, ... “A investigação empírica também pode ser considerada uma viagem (...) a viagem da investigação tem um objetivo e exige que se façam escolhas.” (Hill & Hill, 2005, p.21).

O método de pesquisa é então, um fator muito importante para a investigação, devendo ter em conta, o que se pretende investigar, os objetivos do estudo, as questões a serem respondidas, as características da população estudada e dos recursos disponíveis. De acordo com os autores consultados (Bell,1997; Carmo e Ferreira, 1998; Hill e Hill, 2005; Sousa et al.2021; Quivy, 1998), cada tipo de estudo tem as suas vantagens e limitações, contudo, a escolha apropriada é decisiva para obter resultados válidos e significativos, para que seja garantida, a credibilidade, o rigor e a validade do processo de recolha e análise de dados e respetivas conclusões. “A metodologia de investigação consiste num processo de seleção da estratégia de investigação, que condiciona por si só, a escolha das técnicas de recolha de dados, que devem ser adequados aos objetivos que se pretendem atingir.” (Sousa et al., 2021, p.52).

Selecionamos, as metodologias que consideramos mais apropriadas ao estudo, criamos os instrumentos adequados e necessários para a recolha dos dados pretendidos e passamos para a fase de implementação através da aplicação dos instrumentos criados. Registaram-se todos os dados de maneira precisa e completa de forma a garantir a validade dos resultados. Os dados foram analisados através de uma análise quantitativa e qualitativa que depois foram interpretados, procurando relacioná-los com as questões do estudo, a revisão da literatura, de forma a discutir implicações mais amplas do estudo.

## **2.1. Tipo de estudo**

A problemática central do nosso estudo teve como enquadramento, perceber a opinião dos/as docentes sobre o seu bem-estar e/ou mal-estar na profissão docente e a sua inter-relação com os fatores mais apontados que para isso contribuem. Procuramos averiguar, a satisfação dos/as docentes com a instituição educativa onde exercem, a sua atividade profissional e se consideram que poderá ser realizado algo que contribua para promover o bem-estar dos/as docentes. Procuramos, ainda averiguar se a diretora do AE tem perceção de como é que os docentes se sentem perante a sua profissão e sobre o que está a ser implementado ao nível da gestão com o objetivo de promover o bem-estar na profissão docente.

Consideramos que a abordagem mista ou pesquisa mista, a mais adequada para o nosso estudo. Esta implica uma metodologia de pesquisa que combina elementos de métodos qualitativos e quantitativos em um único estudo, procura tirar proveito das vantagens de ambos os métodos, de forma a proporcionar uma compreensão mais abrangente e holística do fenómeno em estudo. Os autores Cohen, Manion, Morrison (2007) referidos em Menezes et al. (Vieira, 2022) defendem que as questões de investigação é que devem determinar quais as opções metodológicas a utilizar e que fará sentido recorrer à combinação de métodos quando tal contribuir para alargar e aprofundar o conhecimento assim construído.

No estudo utilizamos um questionário misto com perguntas fechadas e algumas questões de resposta aberta e ainda a utilização de uma entrevista semiestruturada. O estudo envolveu a recolha e análise de dados qualitativos e quantitativos em simultâneo como forma de permitir uma explicação mais clara e abrangente do problema de estudo através da combinação dos dois métodos no tipo de questionário.

A metodologia mista envolve formas diversas de combinação de métodos quantitativas e qualitativos de recolha e análise de dados que são explicitados a partir de uma tipologia de três desenhos de investigação presentes na literatura: desenho convergente, desenho sequencial explicativo e desenho sequencial exploratório. (Menezes et al., p.110 in Vieira, 2022).

## **2.2. Questões e Objetivos**

Numa tentativa de compreensão holística do tema em estudo que tem como o objetivo geral: Averiguar qual é a perceção que os/as docentes têm sobre o seu bem-estar/satisfação perante a profissão e qual o contributo que as instituições educativas poderão ter na satisfação e/ou insatisfação dos/as docentes.

Este objetivo geral foi desdobrado em objetivos mais específicos, de acordo com o que consideramos importante averiguar, pelo que destacamos:

- ✓ Como se sentem os docentes perante a sua profissão?
- ✓ Quais são os sentimentos que predominam nos docentes perante a profissão, de bem-estar ou de mal-estar?
- ✓ Quais os fatores suscetíveis de provocar bem-estar/satisfação e/ou mal-estar/insatisfação/ nos docentes?
- ✓ Os docentes sentem-se satisfeitos com instituição educativa onde exercem a sua atividade profissional?
- ✓ A Diretora da instituição educativa tem a perceção de como é que os docentes se sentem perante a sua profissão?
- ✓ O que é que os órgãos de gestão da instituição educativa estão a realizar ao nível da gestão com a finalidade de promover o bem-estar dos/as docentes para que estes se sintam motivados e empenhados?
- ✓ O que poderá ser implementado na instituição educativa com o objetivo de promover o bem-estar docente?

Pretendemos fazer uma identificação da perceção que os/as docentes têm sobre o seu próprio bem-estar e/ou mal-estar perante a sua profissão e quais os fatores mais relevantes apontados pelos próprios que contribuem para os seus níveis de satisfação e/ou insatisfação. A partir dos resultados do estudo, procuramos intervir através da criação de um projeto para ser implementado no AE que contribua para promover o bem-estar/ satisfação dos/as docentes e estaremos a contribuir que a melhoria do processo educativo.

É com base neste enquadramento conceptual, que através de um estudo transversal levado a efeito, a todos os/as docentes de EPE ao 3º CEB da educação básica, recorrendo a inquéritos por questionários, por nós construídos, pretendemos analisar em que nível se situa a satisfação dos docentes perante a profissão no geral e perante a instituição educativa onde estão a exercer a profissão. É este o problema central que motivou este trabalho.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolha de dados**

O processo de recolha de dados decorreu ao longo do ano letivo de 2022/2023 e foi feito exclusivamente pela investigadora no AE.

O primeiro momento do trabalho empírico consistiu na recolha de informações específicas sobre a instituição, características da mesma, número de escolas, de turmas, número de alunos/as e de docentes que constituem o AE. Para tal, consultamos, os documentos do AE, nomeadamente no “Projeto Educativo 2021-2025” e o “Regulamento Interno 2023-2025”.

Num segundo momento e com base no enquadramento conceptual resultante de toda a pesquisa realizada e o que se pretendem investigar, decidimos quais as técnicas e instrumentos, a utilizar para a recolha de dados. Optou-se pela aplicação de uma entrevista à Diretora do AE e pela aplicação de inquéritos por questionário a todos/as os/as docentes, desde a EPE ao 3ºCEB.

Considerou-se que a entrevista é o método mais adequado para recolher informações sobre a opinião da Diretora relativamente à perceção que tem sobre a satisfação dos/as docentes que trabalham na instituição e quais as estratégias ao nível de gestão que estão a ser utilizadas que contribuem para o bem-estar dos/as docentes (contributo da instituição educativa). De acordo com Quivy (1998):

Nas suas diferentes formas, os métodos de entrevista distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e de interação humana. Corretamente valorizados, estes processos permitem ao investigador retirar das entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados. Ao contrário dos inquéritos por questionário, os métodos de entrevista caracterizam-se por um contacto directo entre o investigador e os seus interlocutores e por uma directividade por parte daquele. (p.162).

Utilizou-se o Inquérito por entrevista semiestruturada, por considerarmos ser o mais adequado ao estudo. Este constituiu-se como um instrumento privilegiado nesta investigação, uma vez que, ao ser conduzido com uma estrutura, com uma margem de liberdade dada à entrevistada, houve a possibilidade de obter informações interessantes relativamente à problemática em causa. O conteúdo das questões foi determinado pelos objetivos da investigação. Foi elaborado um Guião de Entrevista que se encontra em anexo (Anexo 2).

Com a finalidade de sabermos qual a perceção que os/as docentes têm sobre o seu bem-estar, optou-se pela utilização do inquérito por questionário para aplicar a todos/as os/as docentes por ser considerado, o instrumento mais adequado para recolher a opinião dos/as docentes sobre o seu sentimento face à profissão docente.

Existem três tipos de questionário, aberto, fechado e misto. Optamos pela utilização do questionário do tipo misto com perguntas fechadas e outras abertas. O questionário misto é útil quando se pretende obter informação qualitativa para contextualizar e complementar a parte quantitativa. Consideramos ser o método mais adequado para este estudo porque nos dá a possibilidade de quantificar os dados e explicá-los, a partir da recolha das opiniões dos/as inquiridos/as, registadas nas questões abertas, que é um dos objetivos do estudo.

O questionário tipo misto utilizado é semiestruturado e formal com questões abertas e fechadas elaboradas de acordo com a problemática e as informações que se pretendem

recolher de acordo com os objetivos do estudo. As questões fechadas são formuladas de maneira fixa e predefinida, havendo questões abertas de forma a recolher, a opinião dos/as docentes, permitindo uma resposta esclarecedora. O questionário semiestruturado permite obter dados específicos, ao mesmo tempo que dá espaço para os inquiridos exprimirem as suas opiniões de maneira mais livre de acordo com o seu contexto e os objetivos específicos da pesquisa.

De acordo com Sousa et al. (2011):

A utilização do inquérito num projeto de investigação justifica-se sempre que há necessidade de obter informações a respeito de uma grande variedade de comportamentos – para compreender fenómenos como atitudes, opiniões, preferências e representações, para obter dados de alcance geral sobre fenómenos que se produzem num dado momento (...) (p. 90).

Destacando Quivy (1998):

Consiste em colocar, a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, aos seus níveis de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse aos investigadores. (p.188).

Ainda, de acordo com Quivy (1998), o questionário tem variantes, “administração indireta” ou “administração direta”. No presente estudo utilizamos o questionário de “administração direta” que foi preenchido pelos inquiridos depois de o receberem via e-mail com todas as explicações úteis sobre o estudo.

O questionário foi elaborado por nós, através da criação de um formulário no Google Forms. Analisadas, as funcionalidades desta ferramenta, pareceu-nos ser adequada para a realização da nossa pesquisa. O Google Forms é uma ferramenta de criação de formulários online oferecida pelo Google com algumas vantagens que considerámos interessantes. É uma ferramenta fácil de utilizar, suporta diversos tipos de perguntas, respostas fechadas, abertas, incluindo as de escolha múltipla, respostas curtas, parágrafos, escalas lineares. As respostas são automaticamente guardadas no Google Drive, sendo fácil de aceder e organizar os dados. Os formulários podem ser preenchidos em qualquer lugar desde que haja conexão à internet, incluindo dispositivos móveis e permite a recolha de dados de forma remota. Oferece segurança porque as respostas podem ser configuradas como particulares e o acesso ao

formulário é restrito a usuários específicos. Permite que os dados possam ser recolhidos de forma anónima, usados exclusivamente para fins académicos e garantir o compromisso de confidencialidade dos dados obtidos, de acordo com as Leis de Proteção de Dados de Portugal (Lei nº 58/2019, de 8 de agosto). Possui ainda uma análise de dados Integrada com gráficos e resumos automáticos das respostas, facilitando a análise dos dados recolhidos.

Relativamente à organização do questionário, este foi estruturado com seis secções distintas. A primeira secção inicia com uma breve explicação sobre o estudo, os seus objetivos, a relevância da participação, o tempo previsto para o seu preenchimento, a informação sobre a garantia de confidencialidade e da recolha dos dados ser realizada de forma anónima e serem usados exclusivamente para fins académicos, terminando com um agradecimento pela colaboração e um termo de consentimento autorizado. A segunda secção é composta pelo levantamento de dados sobre caracterização pessoal (género, faixa etária e habilitações académicas). A terceira secção está voltada para a caracterização profissional (nível da educação básica que os/as docentes lecionam, tempo de serviço total e tempo de serviço no AE). A quarta secção é sobre a satisfação docente, é constituída por questões fechadas e outras abertas. Na quinta secção é apresentada uma listagem de 36 fatores que contribuem para o bem-estar e para o mal-estar na profissão docente, segundo estudos e investigações. Relativamente a cada um desses fatores/tópicos, os/as inquiridos/as teriam que assinalar apenas uma resposta para cada fator apresentado, numa escala de Likert de 1 a 5 (“1- Nada Importante”; “2- Pouco importante”; “3- Indiferente”; “4-Importante”; “5-Muito Importante”) segundo o grau de importância que lhes atribuem para o seu bem-estar/satisfação e mal-estar/insatisfação perante a profissão.

Depois de pronto, o inquérito foi testado. Foi enviado, o denominado pré-inquérito, a seis docentes do AE em estudo e a treze docentes de outros AE. Foram-nos apresentadas algumas dúvidas e sugestões que contribuiriam para aperfeiçoar o instrumento utilizado. O questionário foi finalizado e enviado a todos/as os/as docentes do AE em estudo. Os inquéritos são de natureza anónima, voluntária e enviados através do correio eletrónico institucional com todas as explicações úteis sobre o estudo e o objetivo do mesmo.

Relativamente à entrevista, começamos por elaborar um guião de entrevista, o qual teve em conta as questões e os eixos de análise definidos para o estudo. Antes da sua realização, procedemos ao seu agendamento (dia, horário e local) marcada com antecedência de acordo com a disponibilidade da entrevistada. A entrevista foi realizada presencialmente no gabinete da Diretora, um local tranquilo e sem interrupções. Antes do início da entrevista, foi solicitada autorização à entrevistada para a gravação áudio da mesma, tendo sido mencionado, a garantia do seu anonimato. A entrevistada foi informada sobre o tema e os objetivos da investigação e o tempo provável de duração da mesma. No decorrer da entrevista foi criado um ambiente agradável, baseado na confiança e na colaboração de forma a motivar a

entrevistada a colaborar e a poder expandir as suas respostas de acordo com as perguntas realizadas. A entrevista teve a duração de 25 minutos.

Na parte empírica final, foram analisados os inquéritos por questionário. Foram quantificados, os resultados obtidos nas questões fechadas que estão apresentados através de um tratamento estatístico com as respetivas percentagens apresentadas em gráficos circulares. A apresentação está organizada de acordo com a ordem do questionário.

Foi realizada uma análise de conteúdo das respostas abertas do inquérito por questionário, assim como da entrevista. “Em investigação social, o método das entrevistas está sempre associado a um método de análise de conteúdo.” (Quivy,1998, p.195). As repostas foram agrupadas em categorias, de forma a poder quantificar os resultados para melhor compreensão dos mesmos.

Os resultados obtidos foram interpretados tendo em conta os objetivos do estudo e o suporte teórico. “A interpretação de resultados obtidos, feita à luz dos objetivos e do suporte teórico, é fundamental.” (Carmo,1998, p.259).

#### **2.4. Caracterização do Locus de Pesquisa**

Esta investigação decorreu num AE, cuja sede fica situada numa vila. É um Mega Agrupamento desde 2012, em sequência da agregação de dois agrupamentos de escolas geograficamente distantes entre si (20Km), contudo situados no mesmo conselho. O AE localiza-se na Lezíria do Tejo, cujas escolas se distribuem por dez freguesias muito dispersas geograficamente. O AE tem um total de 1314 alunos/as distribuídos pelos diversos estabelecimentos de Educação Básica desde a EPE ao 3º CEB. Importa referir que no AE há alunos/as de 22 nacionalidades diferentes, com predominância da nacionalidade brasileira. O AE é constituído por duas escolas do 2º e 3º CEB com 30 turmas,31 turmas do 1º CEB, 20 grupos de EPE.

Tabela 1: Número de alunos/as e turmas do AE

<b>Estabelecimentos de Educação Básica</b>	<b>Número de grupos/turmas</b>	<b>Número de alunos</b>
Educação Pré-escolar	20	325
1º Ciclo	31	473
2º Ciclo	13	216
3º Ciclo	17	300
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>1314</b>

Fonte: criado pela investigadora – consulta PE do AE

Os estabelecimentos de EPE são de dimensões e valências distintas, representam um universo de 20 salas e apresentam taxas de ocupação diversificadas. Os estabelecimentos

do 1º CEB perfazem um total de 31 salas que apresentam dimensões e valências distintas e taxas de ocupação diversificadas, no que respeita ao número de alunos por turma.

De uma maneira geral, os estabelecimentos de ensino apresentam algum défice de infraestruturas de apoio e de equipamentos. No que diz respeito a equipamentos informáticos, todas as escolas têm computadores com ligação à Internet. As escolas do 1º, 2º e 3º CEB têm quadros interativos, contudo, a maioria dos equipamentos encontra-se obsoleto e em deficiente estado de utilização. Em ambos os edifícios do 2º e 3º CEB, a capacidade de acesso à Internet é muito deficitária. Não existem laboratórios, pelo que, as atividades de ciências experimentais realizam-se em salas adaptadas, a estas necessidades. O número de salas para trabalho docente, reuniões e atendimento aos encarregados de educação é muito reduzido. A maior parte das escolas do 1ºCEB do AE carece de espaços físicos adequados às atividades de enriquecimento curricular. Existe um Centro Escolar com 4 salas de EPE e 6 de 1ºCEB, fica situado na vila, mesmo em frende à escola sede. Há três Jardins de Infância com duas salas. Os outros dezoito Jardins de Infância são de lugar único, quase todos situados no mesmo espaço do 1º CEB, apenas três salas de EPE estão isoladas sem escolas do 1º CEB no mesmo espaço.

#### **2.4.1. Órgãos de Gestão e Estruturas de Orientação Educativa**

São órgãos de direção, administração e gestão do AE: O Conselho Geral, a Direção, o Conselho Pedagógico e o Conselho Administrativo.

A Direção é constituída por uma diretora, um subdiretor e dois Adjuntos. O Conselho Pedagógico é constituído pela Diretora que é a presidente, pelos coordenadores dos departamentos curriculares de EPE, do 1º CEB, de Matemática e Ciências Experimentais, de Línguas, de Expressões, coordenador dos diretores de turma, coordenadora da avaliação interna, coordenadora das bibliotecas escolares, coordenadora do Núcleo de Inovação e Qualidade Pedagógica, Coordenadora da Formação Interna e uma Coordenadora do Plano Nacional das Artes.

O Conselho Administrativo tem a seguinte composição: a Diretora, que preside, o Subdiretor ou um dos Adjuntos da Diretora, por ela designado para o efeito, o Coordenador Técnico dos Serviços de Administração Escolar, por inerência de cargo, ou quem o substitua.

Os estabelecimentos de ensino do AE fazem parte de uma comunidade, em cuja área de abrangência há uma grande heterogeneidade socioeconómica.

#### 2.4.2. Caracterização dos participantes/amostra

O estudo desenvolveu-se com a colaboração da diretora do AE que se mostrou disponível para participar no desenvolvimento da investigação, respondendo de forma entusiástica à entrevista realizada pela investigadora.

Relativamente à caracterização da entrevistada, apuramos que tem 63 anos de idade e que atua como órgão máximo da direção/gestão da instituição educativa há 15 anos, desde 2008. É professora do 1º CEB de formação inicial, possui o Bacharelato em Educação Básica. Tem uma licenciatura em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores e uma Pós-Graduação em Administração Educacional. Tem 42 anos de tempo de serviço como docente, estando há 26 anos a exercer a sua atividade profissional na escola onde desempenha o cargo de Diretora. Foi professora do 1º CEB durante vinte e quatro anos, depois foi convidada para dar apoio educativo na EB 2,3, onde lecionou e também desempenhou o cargo de Adjunta e de Vice-presidente, onde atualmente é a escola sede do AE.

A entrevistada exerce o cargo de Diretora há 15 anos, desde 2008. Candidatou-se ao cargo, quando houve a revisão do regime jurídico da autonomia, administração e gestão das escolas com a criação de Agrupamentos de Escolas através da publicação do Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril. Quando se candidatou a este cargo começou por desempenhar as suas funções como Diretora do Agrupamento Vertical de Escolas. Com a publicação do Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho que procedeu à reorganização da rede escolar através da agregação de escolas passou a ser diretora de um Mega Agrupamento, deu-se a fusão de dois agrupamentos distintos que ficaram agregados. Em área geográfica, é o maior AE a nível Nacional.

Relativamente ao questionário, este foi enviado a todos/as os/as docentes da educação básica, desde a EPE ao 3º CEB, perfazendo um total de 142 docentes, sendo maioritariamente do Quadro de Agrupamento.

Quanto à situação profissional dos/as docentes estão distribuídos de acordo com o seguinte quadro:

Tabela 2: Número de docentes do AE segundo a sua situação profissional

<b>Situação profissional</b>	<b>Número de docentes</b>
Quadro de Agrupamento	85
Quadro de Zona Pedagógica	33
Contratados	24
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>

Fonte: criado pela investigadora – consulta PE do AE

Relativamente ao nível de educação básica lecionada, a maior percentagem de docentes leciona no 3º CEB, seguido por ordem decrescente no 1º CEB, 2º CEB e EPE.

Tabela 3: Número de docentes do AE e nível de educação básica lecionada

<b>Grupo disciplinar da Educação Básica</b>	<b>Número de Docentes</b>
Educação Pré-escolar (EPE)	23
1º CEB	35
2º CEB	29
3º CEB	44

Fonte: criado pela investigadora – consulta PE do AE

**Nota:** Há 11 docentes a lecionar na Educação Especial que acompanham alunos/as nos vários níveis da educação básica, desde a EPE ao 3ºCEB.

## **2.5. Procedimentos e questões éticas**

Segundo Vieira (2022) quando se realiza uma investigação devem-se utilizar os conhecimentos teóricos e os recursos metodológicos, cooperando com um genuíno compromisso ético. “A realização de uma qualquer investigação implica por parte do investigador a observância de princípios éticos” (...) (Carmo et al., p.265).

Neste estudo procuramos certificarmo-nos de seguir as diretrizes específicas do Regulamento dos Mestrados do Instituto Politécnico de Santarém (2020/2021). Tivemos em conta, a Carta Ética da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação (SPCE, 2020) aprovada em Assembleia Geral em 12 de setembro de 2014. Os participantes foram informados/s sobre a natureza e os objetivos da investigação, assim como foram esclarecidos/as sobre todos os aspetos relativos à sua participação, o direito à privacidade, à discrição e anonimato e ao direito a serem informados sobre os resultados da investigação. Como tal, asseguramos que os dados fornecidos pelos participantes fossem totalmente anónimos e confidenciais. Foi ainda, tida, em linha de conta, os princípios inicialmente estabelecidos por Belmont Report em 1978 em “Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research” referido em Vieira (2022) que assentam em três grandes pilares: a beneficência, o respeito e a justiça. De acordo com, a autora referida, parte-se do pressuposto que a investigação científica deve contribuir de alguma forma para a melhoria de vida das pessoas, tendo em conta, os três princípios referidos.

Importa, por isso que os seus direitos, enquanto participantes num trabalho científico sejam respeitadas, que possam aceitar participar partindo de um entendimento genuíno daquilo que lhes é pedido e que as motivações de quem

investiga sejam voltadas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. (Vieira, 2022, p. 29).

Antes de iniciarmos o estudo, contactamos a Diretora do AE, explicamos-lhe oralmente, o tema do estudo, os seus objetivos, assim como a metodologia a utilizar, ao que ela consentiu na sua aplicabilidade na instituição educativa. Posteriormente, como forma de formalizar, o consentimento, elaboramos um pedido formal escrito que lhe foi enviado. Neste requerimento, constava, a explicação da temática do estudo, os seus objetivos, onde solicitávamos autorização para aplicar os inquéritos aos docentes do AE. (Anexo 1)

Os inquéritos foram enviados por e-mail para os/as docentes com a explicação do tipo de estudo e os seus objetivos. No inquérito constava uma breve informação sobre o investigador, o tipo estudo, os seus objetivos e o tempo previsto para o seu preenchimento. Constava ainda, a informação sobre o facto de os dados serem recolhidos de forma anónima e usados exclusivamente para fins académicos, com a garantia de confidencialidade dos dados obtidos de acordo com as Leis de Proteção de Dados de Portugal (Lei nº 58/2019, de 8 de agosto), assim como agradecemos a colaboração no estudo. O questionário permite que os inquiridos tenham, a possibilidade de escolha, podendo optar pela participação ou não no estudo.

## **Parte III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

### **3.1. Apresentação dos resultados obtidos pelos instrumentos aplicados**

Neste capítulo, serão apresentados e analisados os resultados obtidos através dos instrumentos aplicados.

A concretização do apuramento dos resultados obtidos desenvolveu-se, em função dos pressupostos metodológicos da investigação quantitativa e qualitativa, tendo em conta os resultados provenientes dos procedimentos técnicos utilizados na recolha e tratamento dos dados. Desta forma, a apresentação dos resultados foi realizada através da informação obtida, a partir da entrevista semiestruturada realizada à Diretora e dos questionários efetuadas aos docentes do AE.

Relativamente aos questionários, os dados foram tratados de forma quantitativa e qualitativa. Procedeu-se à análise dos dados recolhidos no formulário na Google Forms. Os dados foram exportados para a Google Sheets (ferramenta em Excel) para uma análise mais pormenorizada.

As questões fechadas foram tratadas de forma quantitativa, foram analisadas estatisticamente por meio de percentagens e apresentados em forma de gráficos circulares criados no Google Forms (Anexo 6). Relativamente às questões abertas, foi efetuada uma análise qualitativa através da realização de uma análise de conteúdo às respostas dadas (Anexo 7).

Os questionários foram enviados através do e-mail institucional, a todos os 142 docentes que exercem a sua atividade profissional no AE.

#### **3.1.2. Apresentação dos resultados obtidos através da entrevista**

O estudo desenvolveu-se com a colaboração da Diretora do AE. Previamente, foi elaborado o guião de entrevista semiestruturada (Anexo 2) com o roteiro das questões a colocar. Foi realizada a transcrição da entrevista (Anexo 3), os dados da mesma foram tratados através da análise de conteúdo que foi organizada em categorias e subcategorias de acordo com o tema tratado, foram estabelecidas unidades de registo e unidades de contexto. (Anexo 3).

Tabela 4 - categorias de análise da entrevista

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Caracterização da entrevistada</li><li>✓ Sentimentos face à profissão, ao cargo que desempenha relativamente ao bem-estar/satisfação</li></ul>
--	--

<p>As categorias de análise</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perceção dos sentimentos que predominam nos docentes, se são de mal-estar /insatisfação ou e bem-estar/insatisfação</li> <li>✓ Conhecimento se estão a ser implementadas estratégias de ação na Instituição Educativa com o objetivo de promover o bem-estar dos/as docentes</li> </ul>
---------------------------------	--

Fonte: elaborado pela investigadora

De acordo com Quivy (1998) “O lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica, informações de testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade.” (p.227)

Relativamente à entrevista realizada à Diretora do AE, procuramos averiguar como se sente no cargo que desempenha, quais os fatores que lhe suscitam bem-estar e/ou mal-estar. Ficamos a saber que os sentimentos que predominam face à profissão e ao cargo que desempenha, são de bem-estar porque gosta muito do que faz, tendo referido que *“É um cargo muito cansativo, mas que gosto muito. Não faço esforço para vir para escola, venho feliz. Sinto-me bem nesta função.”*

Quando a Diretora foi questionada sobre o que lhe provoca mais bem-estar/satisfação, referiu que *“É a casa, cá dentro, são os alunos, os colegas, é tentar criar um ambiente o mais familiar possível, sem perder o norte, sem deixar perder as minhas obrigações enquanto diretora que por vezes não são muito fáceis, nem compatíveis com as vontades das pessoas. O melhor mesmo é a vida da escola.”* Tendo referido que o facto de conhecer muitos jovens lhe faz muito bem *“são os miúdos que nos trazem vida, não nos podemos deixar ficar para trás, caso contrário ficamos tristes, com problemas, por nos deixarmos ultrapassar. Temos que nos agarrar às asas dos mais novos para que nos ajudem a voar. A imagem que eu tenho da escola é que todos aprendemos com todos, ninguém é detentor do saber. O mundo não volta para trás, temos que nos agarrar às asas dos mais jovens.”*

Quanto ao que lhe provoca mal-estar/insatisfação, a Diretora referiu que é a pouca autonomia que o agrupamento tem, apesar de dizerem que tem muita. O facto ter que tomar decisões que à partida sabe que não vão agradar às pessoas, aos colegas, alunos, pais, tendo referido *“As relações humanas são muito boas, é o melhor, são as que dão muito felicidade, mas também são as que me preocupam mais”*. Outro fator que contribui para o seu mal-estar, é o facto de certas crianças terem vidas difíceis, acaba por levar certos problemas para casa,

é difícil desligar dessa realidade, Por exemplo, as situações em que vêm tirar os alunos às famílias. Temos que denunciar determinadas situações, o que por vezes é constrangedor. *“Eu tenho que me colocar no lugar de diretora e não posso perder o rumo.”*

Outro fator apontado, de mal-estar apontado pela Diretora foi, a grande dimensão geográfica do AE com muitas escolas afastadas e dispersas, o que na sua opinião dificulta um melhor conhecimento e todos/as.

Relativamente à questão sobre como gere os sentimentos de mal-estar/insatisfação, a Diretora referiu que procura fazer caminhadas, ir a Fátima rezar, praticar meditação, atividades de reflexão e avaliação das situações.

Quanto à perceção que tem sobre os sentimentos que predominam nos/as docentes, a diretora referiu que predominam sentimentos de mal-estar porque não estão satisfeitos, os mais velhos estão cansados, desiludidos com a profissão, os mais novos estão descontentes porque estão longe das residências porque o AE está situado numa zona rural. *“Há um sentimento de mal-estar, de insatisfação, que é generalizado, os/as docentes não estão felizes na profissão, estão sem paciência, sentem-se sobrecarregados de cargos, estão desiludidos, pela falta de reconhecimento que lhes é dado, não se sentem valorizados. A avaliação docente veio agravar este sentimento de mal-estar.”*

A Diretora considera que os/as docentes se sentem insatisfeitos com a profissão, contudo, mencionou que de um modo geral, os/as docentes se sentem bem no AE, referindo *“por vezes até se vêm despedir dizendo que têm pena de não viverem mais perto porque gostavam de continuar connosco sentem-se muito bem, sentem-se acompanhados.”* Relativamente à insatisfação dos/as docentes referiu que os professores até fazem o que lhes é exigido, as coisas decorrem, fazem o que têm a fazer, *“ainda há um convívio harmonioso, ainda há gargalhadas na sala de professores, nos intervalos, mas não é com a alegria de antigamente. Um fator benéfico que traz bem-estar, é o facto de haver um corpo docente com muita idade, principalmente na EPE e no 1º CEB e, é um corpo docente muito capaz, que fazem coisas muito interessantes, acolhem bem, isso é muito bom os colegas que chegam de novo, sentem-se bem acolhidos.”*

Procuramos, igualmente averiguar, se está, e o que esta a ser implementado ao nível da gestão do AE com o objetivo de promover o bem-estar dos/as docente. A Diretora referiu que atualmente *“é preciso muito mais para motivar os/as docentes.”* Apontou algumas medidas que tem procurado colocar em prática que contribuem para a satisfação dos/as docentes, tendo referido os seguintes: adaptação dos horários aos/às docentes que vêm de longe de forma a terem a segunda-feira ou a sexta-feira livre ou a chegarem mais tarde e a saírem mais cedo nesses dois dias; proporcionar momentos de convívio, por exemplo no início do ano letivo, há sempre uma atividade de receção aos/às docentes e almoço de convívio, assim como no final do ano letivo também há um almoço com toda a comunidade escolar; convívios

entre escolas; procura fazer uma boa Integração na comunidade dos docentes que vêm de longe; as reuniões são realizadas on-line, na sua maioria, porque os/as docentes gostam mais desta modalidade para poderem estar em casa mais confortáveis; tenta motivar os docentes para que não vejam só os problemas, para que vejam o lado positivo, para que vejam as oportunidades que têm e não tanto as dificuldades. “... *tento motivar os docentes para que não vejam só os problemas, para que vejam o lado positivo porque é este momento que vamos recordar quando formos mais velhos (...) é isso que eu gostava que os meus professores no dia-a-dia, vissem as oportunidades que têm e não tanto as dificuldades.*”

Referiu que gostaria de promover ações sobre o bem-estar com pessoas com formação, com conhecimentos, com psicólogos, atividades no âmbito do desporto, aludindo, o facto destas atividades terem que ser realizadas com técnicos próprios com formação que a escola não tem rendimentos para pagar.

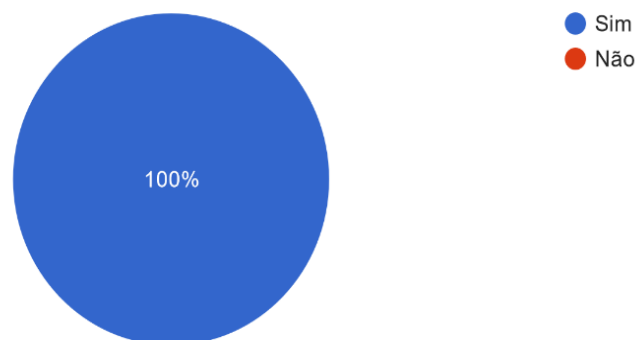
### **3.1.3. Apresentação dos dados estatísticos obtidos através das questões fechadas do questionário**

Os dados estão apresentados em forma de gráficos circulares que foram exportados do formulário Google Forms e adaptados para uma melhor visualização das tendências.

A percentagem de docentes que participaram no estudo foi na ordem dos 59,86%. Dos 142 docentes que receberam o questionário, verificou-se a participação de 85 docentes que responderam.

Gráfico nº 1 – Número de docentes/participantes que responderam ao questionário

85 respostas



Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

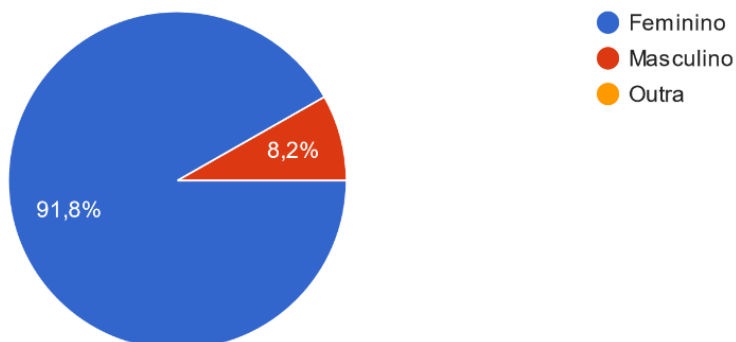
#### **3.1.3.1. Caraterização pessoal e profissional dos/as participantes**

Para obtenção de uma visão mais clara sobre os/as docentes que responderam ao questionário, procuramos conhecer o seu perfil através de uma caraterização pessoal e profissional.

### Género dos/as participantes

Os participantes na pesquisa são maioritariamente do género feminino (91,8%).

Gráfico nº 2 - Género dos participantes

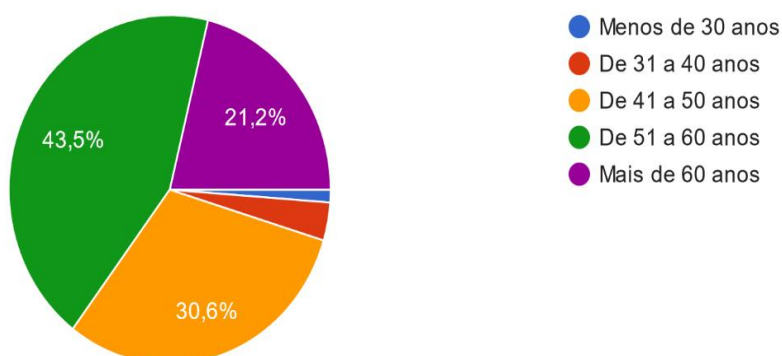


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### Faixa etária dos/as participantes

A faixa etária dos/as docentes situa-se maioritariamente entre os 51 e 60 anos (43,5%), seguida da faixa etária de 41 a 50 anos (30,6%). Há um elevado número de docentes com 60 ou mais anos (21,2%). Há apenas 3 docentes que se situam na faixa etária entre os 31 e os 40 anos. Há apenas um/a docente com menos de 30 anos de idade.

Gráfico nº 3 - Faixa etária dos participantes

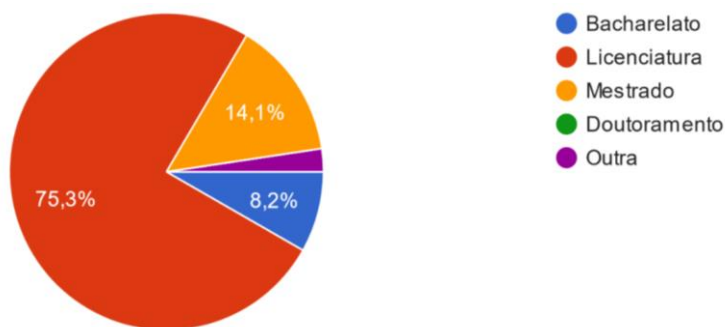


Fonte: Google Forms adaptado pela investigadora

### Habilitações académicas

A maioria dos/as participantes possui o grau académico de licenciatura (75,3%). Alguns docentes possuem mestrado (14,1%). Apenas uma minoria, possui bacharelato (8,2%).

Gráfico nº 4 - Habilitações académicas

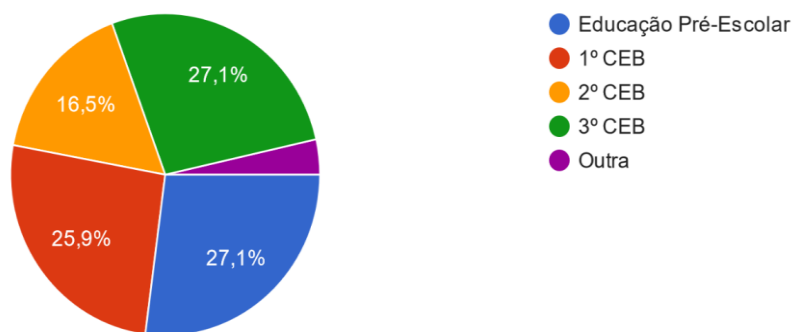


Fonte: Google Forms adaptado pela investigadora

### Nível da educação básica exercida pelos/as participantes

Relativamente ao nível da educação básica exercida pelos/as participantes, a maior percentagem está a exercer no 3º CEB (27,1%) e em EPE (27,1%) com igual número, seguida do 1º CEB (25,9%), do 2º CEB (16,5%) e em menor número “Outra” que são os/as docentes de educação especial, que fazem acompanhamento em mais do que um nível da educação básica.

Gráfico nº 5 - Nível da educação básica exercida pelos/as participantes

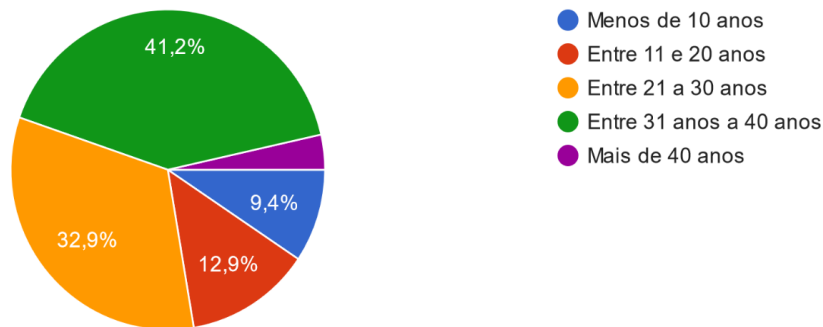


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### Tempo de serviço dos/as participantes

A maior percentagem dos/as participantes tem entre 31 a 40 anos de serviço (41,2%), seguida dos/as docentes entre os 21 e os 30 anos de serviço (32,9%). Há uma baixa percentagem de docentes que se situa entre os 11 e os 20 anos de serviço (12,9%), sendo inferior nos/as docentes que têm menos de 10 anos de serviço (9,4%). Apenas 6 docentes têm menos de 10 anos de serviço e somente 3 docentes têm mais de 40 anos de serviço.

Gráfico nº 6 - Tempo de serviço dos/as participantes

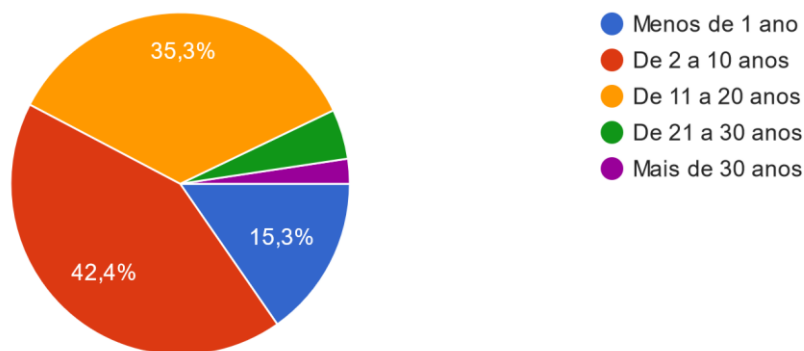


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### Tempo de serviço dos/as participantes na instituição educativa

A maior percentagem dos/as docentes tem entre os 2 a 10 anos de serviço (42,4%) no AE, seguida dos/as docentes que estão entre os 11 a 20 anos de tempo serviço (35,3%) e dos/as docentes com menos de um ano de serviço (15,3%). São muitos poucos os/as docentes que se situam entre os 21 e os 30 anos de serviço e ainda menos docentes com mais de 30 anos de serviço.

Gráfico nº 7 - Tempo de serviço dos/as participantes no AE



Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.3.2. Satisfação com a profissão

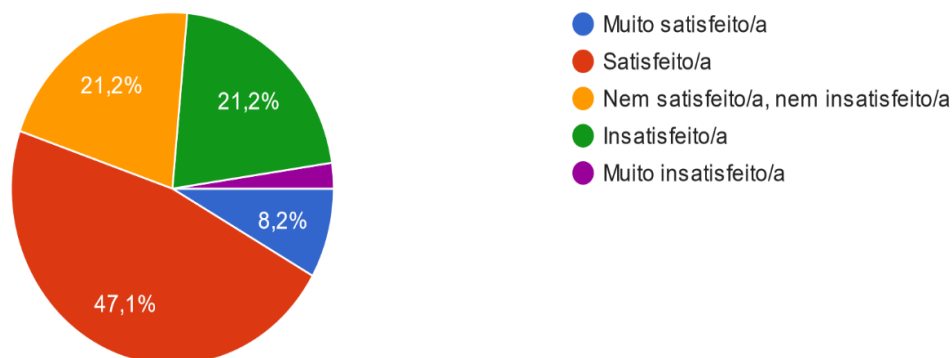
#### Bem-estar/satisfação perante a profissão

No que concerne à satisfação dos/as docentes verifica-se que uma grande percentagem dos/as docentes se encontra “Satisfeito/a” (47,1%) com a profissão.

A percentagem de docentes que estão “Insatisfeitos” é igual aos que responderam “Nem satisfeitos, nem insatisfeitos” (21,2%).

Há uma percentagem muito baixa de docentes “Muito satisfeitos” (8,2%) e uma pequena minoria que estão “Insatisfeitos/as”.

Gráfico nº 8 - Bem-estar/satisfação perante a profissão



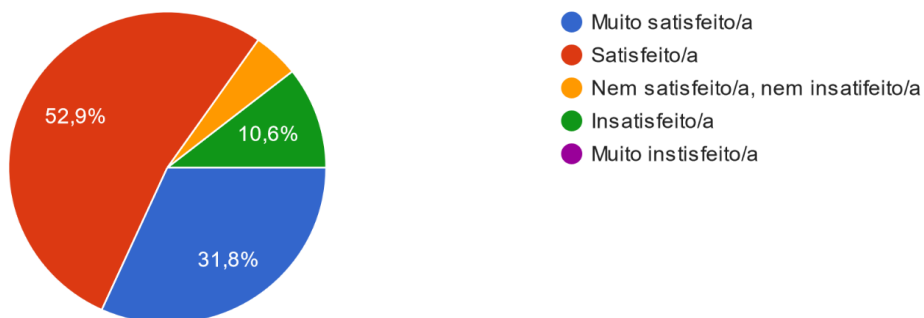
Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.3.3. Satisfação com a instituição educativa

No que diz respeito à satisfação com a instituição educativa, a maioria dos/as participantes encontra-se “satisfeito/a” (52, 9%) com o AE. Há um elevado número de docentes que se encontra “muito satisfeito/a” (31, 8%).

Há poucos/as docentes que se encontram “insatisfeitos/as” (10,6%) e uma pequena minoria respondeu “nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a”. Nenhum docente está “muito insatisfeito/a”

Gráfico nº 9 - Satisfação com a instituição educativa

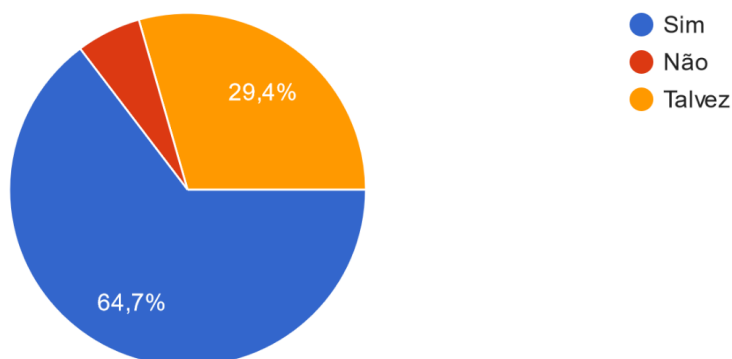


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.3.4. Opinião dos/as docentes sobre se consideram que poderá ser realizado algo na escola para aumentar o bem-estar dos/as docentes

A maior percentagem dos respondentes (64,7%) considera que poderá ser realizado algo na instituição educativa para aumentar o bem-estar na profissão docente. Um grande número de participantes (29,45%) respondeu “Talvez”. Uma pequena minoria de docentes considera que não há nada a fazer.

Gráfico nº 10 - Opinião dos/as docentes sobre se consideram, se poderá ser realizado algo na instituição educativa para aumentar o bem-estar dos/as docentes

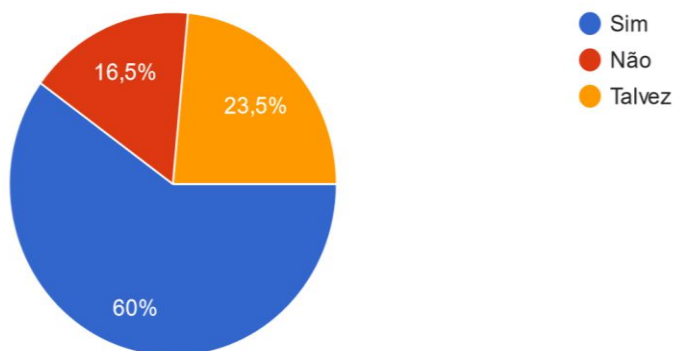


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.3.5. Opinião dos/as docentes sobre se fariam a mesma escolha profissional, caso pudessem voltar atrás

A maioria dos participantes no estudo (60%) voltariam a escolher a mesma profissão. Há docentes que referem que “Talvez” (23,5%). Apenas uma pequena minoria referiu que não voltaria a escolher a mesma profissão (16,5%).

Gráfico nº 11 - Opinião dos/as docentes sobre se fariam a mesma escolha profissional, caso pudessem voltar atrás

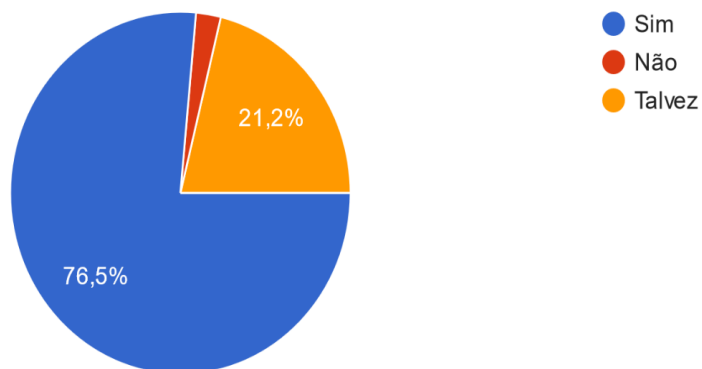


Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.3.6. Perspetivas sobre a continuidade de exercerem a atividade docente até à idade da reforma

A maior percentagem de docentes pretende continuar a exercer a atividade profissional até ao fim da carreira (76,5%). A percentagem de docentes que não pretende continuar a exercer a atividade docente é muito menor (21,2%). Apenas uma pequena minoria respondeu “Talvez”.

Gráfico nº 12 - Perspetivas sobre a continuidade de exercerem a atividade docente até à idade da reforma



Fonte: Google Forms, adaptado pela investigadora

### 3.1.4. Apresentação dos dados obtidos através das questões abertas do questionário

A informação recolhida nas questões abertas foi organizada em categorias e subcategorias, unidades de registo, unidades de contexto, códigos e frequências (Anexo 7) para uma melhor interpretação dos dados.

Tabela 5- Categorias e subcategorias de análise de conteúdo relativas às questões abertas do questionário

Categorias de análise	Subcategorias de análise
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saber se os/as docentes estão satisfeitos com a instituição educativa onde exercem a sua atividade profissional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Razões apontados pelos/as docentes que contribuem para o seu bem-estar/satisfação com a instituição educativa.</li> <li>✓ Razões apontados pelos/as docentes que contribuem para o seu mal-estar/insatisfação com a instituição educativa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saber a opinião dos/as docentes sobre o que poderá ser realizado na instituição educativa que contribua para aumentar o bem-estar dos docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Opiniões dos/as docentes sobre o que poderá ser melhorado na escola para aumentar o bem-estar/satisfação dos/as docentes.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Averiguar se os docentes, caso pudessem voltar atrás no tempo, se fariam a mesma escolha profissional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Razões apontados pelos pelos/as docentes, que os motiva, a escolheriam, a mesma profissão, caso pudessem voltar atrás no tempo.</li> <li>✓ Razões apontados pelos pelos/as docentes, que os motiva, a não escolherem, a mesma profissão, caso pudessem voltar atrás no tempo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Averiguar, a opinião dos/as docentes relativamente ao exercício da atividade docente até à idade da reforma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Razões apontadas pelos/as docentes sobre o que os/as motiva, continuarem a exercer a profissão até à idade da reforma.</li> <li>✓ Razões apontadas pelos/as docentes sobre o que os/as motiva, a não continuarem a exercer a profissão até à idade da reforma.</li> </ul>

Fonte: elaborado pela investigadora

### 3.1.4.1. Razões apresentadas para a satisfação ou não satisfação com a instituição educativa

Relativamente às razões apontadas pelos/as participantes que referiram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com a instituição educativa, 52 docentes indicaram o “clima de escola”, fazendo referência que há *“Bom ambiente entre colegas docentes e não docentes”* e *“bom ambiente entre docentes e comunidade educativa”*. Havendo outras razões apontadas, embora em muito menor número, como “recursos materiais”; “gestão escolar”; “relacionamento entre pares e pessoal não docente”; “autonomia”. Apenas um/a docente fez referência ao “reconhecimento” e à “continuidade pedagógica”.

As razões apontadas pelos/as 10,6% de docentes que se encontram “Insatisfeitos/as”, registamos que 12 docentes fizeram referência aos recursos materiais e em menor número foram referidas, a “não valorização”, “horários”, “multiculturalidade dos alunos”, “gestão escolar”, “distância geográfica entre as escolas”, “falta de apoio por parte da direção”, “falta de colaboração entre pares” e “clima de escola”.

#### **3.1.4.2. A opinião dos/as participantes, se consideram que poderá ser realizado algo na instituição educativa para promover o bem-estar na profissão docente**

Dos/as 64,7% docentes que consideram que pode ser realizado algo no AE para promover o bem-estar na profissão docente, foram registadas as seguintes opiniões: melhorias ao nível da gestão; diminuição do excesso de burocracia/ de trabalho; seleção ao nível de projetos e documentação; auscultação/recolha pela direção de sugestões por parte dos docentes; comunicação mais eficaz com os/as docentes; valorização dos/as docentes; constituição de um grupo de apoio aos/às docentes; realização de atividades de grupo; momentos para reflexão conjunta; práticas de mindfulness; serviço de psicologia para docentes; melhoramento dos equipamentos; reformulação das salas de aula, de refeições e de convívio.

#### **3.1.4.3. Razões apontadas pelos/as docentes, sobre se fariam ou não a mesma escolha profissional, se pudessem voltar atrás no tempo**

A maioria dos participantes (60%) referiram que voltariam a fazer a mesma escolha profissional se pudessem voltar atrás no tempo. A principal razão apontada pelos/as docentes, é o gosto pela profissão (53 docentes). Consideram que apesar de tanta mudança, da conjuntura atual ser penalizadora para a profissão docente, continuam a ter gosto pela profissão, sentem prazer no relacionamento com os/as alunos/as e gostam de contribuir para o seu desenvolvimento e aprendizagem. Apenas 16,5% de participantes referiram que não voltariam a escolher a mesma profissão, apontaram as seguintes razões: condições de trabalho, desvalorização da profissão, falta de reconhecimento, exigência profissional/excesso de trabalho, desmotivação, desilusão com a profissão, instabilidade, baixo vencimento, excesso de burocracias, reformas curriculares frequentes.

#### **3.1.4.4. Razões apontadas pelos/as participantes sobre o que os motiva a continuar ou não na profissão até à idade da reforma**

Uma grande percentagem de docentes (76,5%) pretende continuar a exercer a profissão até à idade da reforma, apontam como razões: o gosto pela profissão (41 docentes), a idade avançada, a necessidade, a estabilidade (por já estarem no QA).

Dos 21,2% que responderam que não pretendem continuar a exercer a profissão até á idade da reforma, apontam os seguintes motivos: insatisfação com as condições de trabalho, cansaço e desmotivação, falta de reconhecimento, desgaste profissional e excesso de trabalho.

#### **3.5. Recolha de dados sobre o bem-estar e o mal-estar na profissão docente a partir de uma listagem de fatores apresentados**

Nesta secção apresentamos aos/às participantes uma listagem de fatores que contribuem para o bem-estar e mal-estar na profissão docente apontados por alguns autores baseados

em estudos. Procuramos colocar igual número de fatores que contribuem para o bem-estar e para o mal-estar (36 fatores).

Relativamente a cada um deles, os participantes teriam que optar apenas por uma resposta para cada fator apresentado. A escolha teria que ser feita segundo o grau de importância que cada docente lhe atribui para o bem-estar/satisfação e mal-estar na profissão docente segundo uma escala de Likert com a apresentação de números de 1 a 5. Estes correspondem, respetivamente: “1- Nada Importante”; “2 - Pouco importante”; “3 – Indiferente”; “4 – Importante”; “5 - Muito Importante”.

### 3.5.1. Resultado da escolha realizada pelos/as participantes sobre os fatores que mais contribuem para o bem-estar na profissão docente

Tabela nº 6 - Listagem de fatores apresentados que contribuem para o mal-estar na profissão docente

(1- Nada Importante; 2 - Pouco importante; 3 – Indiferente; 4 – Importante; 5 - Muito Importante)

Listagem de fatores que contribuem para o bem-estar	1	2	3	4	5
Remuneração	0	1	0	29	55
<b>Estabilidade</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>69</b>
<b>Valorização da profissão</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>70</b>
<b>O gosto pela profissão</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>80</b>
<b>Poder contribuir para a aprendizagem/desenvolvimento dos/as alunos/as</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>76</b>
Sentimento de liderança	5	17	30	26	8
Continuidade pedagógica	1	0	8	44	32
Crescimento profissional	1	0	3	38	43
Qualidade das experiências de aprendizagem	0	0	5	33	47
Diversidade de relações humanas	1	2	5	34	44
Momentos de convívio e lazer	3	1	9	32	40
Valorização por parte das lideranças de topo (direção)	0	4	1	28	52
<b>Apoio por parte das lideranças de topo (direção)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>58</b>
Valorização por parte das lideranças intermédias (coordenadores de departamento curricular)	0	2	2	30	52
Apoio por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	0	0	2	1	32
Valorização por parte dos/as colegas	0	1	6	41	37
<b>Apoio por parte dos/as colegas</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>56</b>
<b>Reconhecimento por parte dos/as alunos/as</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
Reconhecimento por parte das famílias	0	1	3	35	46
Reconhecimento por parte da comunidade	0	1	7	42	35
Intervenção social que proporciona	0	0	12	43	30
<b>Condições de trabalho</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>58</b>
Gosto por enfrentar novos desafios	0	2	6	47	31

Reconhecimento pelo trabalho desenvolvido	0	2	7	28	49
<b>Relacionamento com os/as alunos/as</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>70</b>
Relacionamento com os/as colegas	0	0	3	34	48
Trabalho colaborativo com colegas	0	0	3	29	53
Horário	0	0	5	26	55
<b>Progressão na carreira</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>60</b>
Comprometimento organizacional	0	1	11	43	31
Realização profissional	0	0	1	19	65
Diversidade de tarefas	1	3	19	38	24
Períodos de interrupção letiva	1	1	16	32	36
Ausência de monotonia	1	1	20	31	32
<b>Clima de escola</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>58</b>
Novos recursos digitais	1	3	10	44	26

Fonte: elaborado pela investigadora

### 3.5.1.1. Outros fatores apontados que contribuem para bem-estar na profissão docente

Os/as participantes registaram mais cinco fatores para além dos que constavam na listagem: bem-estar emocional; apoio das famílias no processo educativo. sentimento de pertença, diminuição da burocracia.

### 3.5.2. Resultado da escolha realizada pelos/as participantes sobre os fatores que mais contribuem para mal-estar na profissão docente

Tabela nº 7 - Listagem de fatores apresentados que contribuem para o mal-estar na profissão docente

(1- Nada Importante; 2 - Pouco importante; 3 – Indiferente; 4 – Importante; 5 - Muito Importante)

Listagem de fatores que contribuem para o mal-estar	1	2	3	4	5
<b>Remuneração</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>49</b>
<b>Instabilidade</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>55</b>
<b>Desvalorização da profissão</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>63</b>
Reformas curriculares frequentes	1	1	5	36	44
<b>Excesso de tarefas administrativas/burocráticas</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>68</b>
Não valorização da profissão por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	2	6	12	31	35
Falta de apoio por parte das lideranças de topo (direção)	1	4	8	28	44
<b>Não valorização da profissão por parte das lideranças de topo (direção)</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>51</b>
Falta de apoio por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	2	5	12	33	35
Ausência de feedback por parte das lideranças	1	3	13	33	47

Falta de apoio por parte dos/as colegas	2	6	12	28	37
<b>Excesso de exigências/solicitações</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>62</b>
<b>Excesso de cargos/grupos de trabalho</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>55</b>
Relacionamento com os/as alunos	0	12	9	22	38
Elevado número de alunos/as	2	8	5	24	47
<b>Falta de apoio para os alunos/as com Necessidades Específicas</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>51</b>
Multiculturalidade dos/as alunos/as	9	13	18	22	24
Condições de trabalho	0	5	7	28	46
<b>Cansaço</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>58</b>
Desilusão com a profissão	3	6	12	23	41
Falta de colaboração/valorização por parte dos/as encarregados de educação	2	7	9	38	30
Desinteresse/Comportamento dos/as alunos	1	6	6	28	45
Falta de valorização dos/as colegas	5	5	19	31	25
Diversidade de tarefas	2	7	20	28	28
Isolamento profissional	7	7	14	29	29
Falta de oportunidade de reflexão conjunta	2	7	19	39	18
Falta de auscultação sobre a opinião dos/as docentes	1	5	14	37	30
Política de ação desenvolvida pelos órgãos de gestão	0	3	14	33	36
Falta de coerência nas tomadas de decisão por parte da direção	1	6	15	27	37
<b>Avaliação docente</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>54</b>
<b>Progressão na carreira</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>60</b>
<b>Sobrecarga quantitativa de tarefas em relação ao tempo para as realizar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>57</b>
Pouca autonomia	2	6	17	37	25
Avaliação dos alunos/as	3	6	19	33	25
Clima de escola	5	4	10	25	41
Dificuldade na adaptação aos novos recursos digitais	7	13	15	27	23

Fonte: elaborado pela investigadora

### 3.5.2.1. Outros fatores apontados que contribuem para mal-estar na profissão docente

Os participantes registaram mais cinco fatores para além dos apresentados: falta de recursos humanos nas turmas grandes (assistentes operacionais), as políticas educativas sempre a mudar; ausência de uma cultura inclusiva, ausência do sentimento de pertença, falta de coerência por parte de entidades relacionadas com a escola.

## **Parte IV – INTERPRETAÇÃO DOS DADOS**

### **4.1. Interpretação dos resultados do estudo**

Neste capítulo, apresentamos a interpretação e discussão dos resultados do estudo, procurando responder às questões de investigação, tendo em conta o tema e os objetivos do estudo e a teoria exposta. “A interpretação de resultados obtidos, feita à luz dos objetivos e do suporte teórico, é fundamental.” (Carmo et al., 1998, p.259).

A interpretação nos diferentes campos de análise é realizada a partir dos resultados obtidos que estão apresentados no capítulo anterior. Após a análise distinta de todos os dados recolhidos foi feita uma triangulação dos dados coletados na entrevista realizada à Diretora com os dados recolhidos nos questionários. Através desta ação procuramos realizar uma comparação e verificação de resultados obtidos, a fim de consolidar as conclusões a respeito do problema investigado. De acordo com Castro (2022) fazendo alusão a Shih (1998) citado em Yeasmim e Rahman (2012) “indica que a triangulação é utilizada para dois fins sendo estes a confirmação e a complementaridade.” (p.353). O autor defende que esta estratégia permite assegurar a credibilidade e uma compreensão mais abrangente e significativa do real, relativamente à investigação desenvolvida.

#### **4.1.2. Análise e discussão dos resultados obtidos**

Conforme se pode verificar na apresentação dos resultados, relativamente à **participação de docentes no estudo**, apuramos que 59,86% docentes do AE participaram no estudo. Uma percentagem de 40,14% de docentes não participou neste estudo.

**Quanto ao género**, verificamos que existe uma predominância de participantes do género feminino (91,8%). Esta taxa de feminidade elevada na profissão docente é um dado que se verifica e se mantém desde os primórdios da profissão, tal como é referido em Benavente (1999) e Nóvoa (1992).

**Relativamente à faixa etária**, apuramos que a maior percentagem de docentes se situa na faixa etária entre os 51 e os 60 anos de idade (43, 5%), seguida dos docentes que se situam na faixa etária entre os 41 e os 50 anos de idade (30,6%). Existe uma percentagem considerável de docentes com mais de 60 anos (21,2%). Há um número muito reduzido de docentes que se situam na faixa etária entre os 31 e os 40 anos e há apenas um/a docente com menos de 30 anos.

Constatamos que neste AE, o corpo docente está envelhecido, estando este resultado em concordância com Ribeiro et al. (2021) que referem que de acordo com a OCDE (2019) apenas 1% dos/as docentes tinha menos dos 30 anos e a idade média ronda os 50 anos de idade. Pereira (2022) também ressalva que “Portugal é um dos países que apresentam as

maiores taxas de envelhecimento docente da OCDE (OECD, 2019). Mais de metade dos docentes da educação de infância e dos ensinos básico e secundário tem 50 ou mais anos de idade.” (p.449).

Sobre as **habilitações académicas** dos/as docentes, a maioria dos/as participantes possui o grau académico de licenciatura (75,3%), seguida do grau académico de mestrado (14,1%), havendo, uma pequena minoria de docentes que possui o bacharelato (8,2%).

Quanto à **caraterização profissional**, a maior percentagem dos/as respondentes exerce a atividade na EPE e no 3º CEB (27,1%), seguida do 1º CEB (25,9%), em menor número no 2º CEB (16,5%). Este resultado significa que a maior percentagem dos/as docentes que participaram no estudo exercem a sua atividade profissional na EPE (23 docentes para 27,1% de respondentes) e no 2º CEB (29 docentes para 16,5% de respondentes). Os/as docentes que responderam em menor percentagem exercem a sua atividade profissional no 3º CEB (44 docentes para 27,1% de respondentes) e no 1º CEB (35 docentes para 25,9% de respondentes).

Relativamente ao **tempo de serviço**, a maior percentagem de dos/as participantes tem entre 31 a 40 anos de serviço (41,2%), seguida dos/as docentes que têm entre os 21 e os 30 anos de serviço (32,9%). Há uma pequena minoria de docentes que tem entre os 11 e os 20 anos de serviço e com menos de 10 anos de serviço há uma pequena percentagem (9,4%).

Quanto ao **tempo de serviço no AE**, a maior percentagem de docentes está a exercer a sua atividade profissional na instituição entre os 2 e os 10 anos (42,4%), seguida dos/as docentes entre os 11 e os 20 anos (35,3%). Uma pequena percentagem de docentes está há mais de 21 anos no AE (15,3%).

Quanto à **satisfação com a profissão**, verificamos que 47,1% de docentes que participaram no estudo se encontram satisfeitos/as com a profissão docente. Existem 21,25% que se encontram insatisfeitos/as, apenas 8,2% estão muito satisfeitos/as com a profissão. Há vários estudos, alguns dos quais referimos na fundamentação teórica, que apontam para o facto de haver muitos/as docentes desiludidos/as e insatisfeitos/as com a profissão. Neste AE verifica-se uma percentagem mais elevada de docentes satisfeitos do que insatisfeitos, apesar de haver poucos docentes muito satisfeitos.

Sobre a **satisfação com a instituição educativa** verificamos que uma grande percentagem de docentes (52,9%) se sente satisfeita com o AE. Havendo um número considerável de docentes que se sente muito satisfeita/o (31,8%).

Anuímos que o fator mais apontado pelos/as docentes que está na origem desta satisfação é o clima de escola. Do resultado da análise de conteúdo na resposta aberta a esta questão, 52 docentes fizeram alusão a este fator. Apuramos que foram apresentados outros fatores, contudo, em muito menor número, tais como: a autonomia, o relacionamento com alunos,

relacionamento com colegas, recursos humanos, continuidade pedagógica. Este resultado está em conformidade com alguns autores apresentados na parte teórica, que tal como Guimarães (2004) defende, que existe uma forte relação entre a motivação dos docentes e o clima de escola, que se caracteriza pelas interações pessoais, sociais e profissionais que se estabelecem, é a “personalidade coletiva” da escola e revela a sua identidade.

Aferimos que apenas 10,6% dos/as docentes estão insatisfeitos/as com a instituição educativa e que os fatores apontados que contribuem para essa insatisfação são: os recursos materiais, horários, multiculturalidade dos alunos, gestão escolar, distância geográfica entre as várias escolas do AE, falta de apoio por parte da direção, falta de colaboração entre pares, clima de escola.

Concluimos que o número de docentes insatisfeitos com a profissão docente (21,25) é muito maior do que o número de docentes insatisfeitos com a instituição educativa (10,6%). Este resultado está em concordância com o que os autores Ribeiro et al. (2021) defendem:

Apesar do panorama geral ser cinzento, há escolas com equipas pedagógicas coesas, com grande capacidade de trabalhar em equipa e realização pessoal. As escolas que conseguem criar este clima promotor de bem-estar farão com que os seus profissionais se sintam bem no seu local de trabalho (...) Deste modo, este desempenho irá refletir-se nas aprendizagens dos alunos e no seu sucesso educativo. (p.135).

Na questão, relativa à **opinião dos/as docentes sobre se consideram que poderá ser realizado algo na escola para aumentar o bem-estar dos docentes**, a maioria dos/as docentes (64,7%) respondeu que sim. Um grande número destes docentes (35) referiu que poderia haver uma melhor gestão do AE. Em menor número, contudo houve docentes que referiram que poderia haver: uma comunicação mais eficaz, maior reconhecimento, valorização e apoio por parte da direção junto dos/as docentes. Também mencionaram que poderiam ser desenvolvidas atividades de grupo, serviço de psicologia para docentes e melhoramento de condições de trabalho.

Relativamente à gestão do AE, os/as docentes referiram que deveria haver uma melhor gestão ao nível de projetos e documentação. Deveria haver uma seleção criteriosa dos projetos a desenvolver, de modo a evitar sobreposição de atividades e stresse, quer para docentes quer para as crianças e uma melhor distribuição da carga horária. Deveria haver uma redução do trabalho burocrático, através da simplificação dos documentos a elaborar, menos reuniões, menos solicitações, para que os/as docentes possam ter mais tempo para

o processo ensino/aprendizagem. Os cargos deveriam ser distribuídos de forma mais equitativa, para que houvesse menos acumulação dos mesmos.

Ao nível de uma comunicação mais eficaz por parte da direção, os/as docentes consideram que as orientações por parte da direção deveriam ser mais claras, deveria haver uma maior envolvimento da direção nas escolas do AE e uma maior participação dos departamentos nas decisões tomadas, *“Melhorar o canal de comunicação entre o topo e docentes.”*

Relativamente à valorização e apoio por parte da direção, foi mencionado que deveria haver mais valorização do trabalho desenvolvido pelos docentes por parte da direção e mais apoio, *“Dar mais valor ao trabalho desenvolvido pelos docentes”; “Poderia ser dado um pouco mais de valor à contribuição e empenho de muitos dos docentes que há décadas se dedicam a este Agrupamento de escolas”; “Valorização do excelente trabalho feito pelos docentes que servem de pais, psicólogos”; “Maior envolvimento da direção nas escolas do agrupamento;” “Maior apoio da Direção”.*

Relativamente às atividades sugeridas para apoio e promoção do bem-estar aos docentes, foram apontadas as seguintes: atividades de grupo através de reflexão conjunta, práticas de mindfulness, yoga ou pilates, realização de momentos mais informais de partilha de conhecimentos ou realização de atividades que promovam um bom clima de escola, através de atividades mais lúdicas *“Deveria ser criado um grupo de apoio para os docentes, onde houvesse reflexões conjuntas”; “Momentos de reflexão.” “Sessões onde os professores falam acerca do seus objetivos e obstáculos, como resolver os conflitos que aparecem na vida escolar.”*

Também foi mencionado que os psicólogos do SPO deveriam poder apoiar os docentes em caso de necessidade.

Ao nível das condições de trabalho os/as docentes referiram que as escolas e salas deveriam ser modernizadas, deveriam ter melhores condições para dar aulas, nomeadamente as aulas específicas, como as expressões, os espaços físicos deveriam ser melhorados, desde os espaços de convívio, refeições, de trabalho, renovação dos equipamentos informáticos e melhoramento da rede de acesso à Internet. Também mencionaram que deveria haver mais recursos humanos para as necessidades existentes na escola, mais professores de apoio e assistentes operacionais devido ao número crescente de alunos com NE e imigrantes.

No que diz respeito à **questão, se os/as docentes pudessem voltar atrás se escolheria outra profissão**, verificamos que a maioria dos/as docentes (60%), voltaria a escolher, a mesma profissão. Este resultado, confirma, a questão inicial relativamente à satisfação com a profissão docente. O principal motivo evocado foi o gosto pela profissão, o prazer no relacionamento com os alunos e o poder contribuir e acompanhar a sua evolução em termos

de aprendizagem. Os/as docentes que referiram que não voltariam a escolher esta profissão (16,5%) apontaram, as seguintes razões: condições de trabalho, desvalorização da profissão, falta de reconhecimento, exigência profissional/excesso de trabalho, desmotivação, desilusão com a profissão, instabilidade, baixo vencimento, excesso de burocracia, reformas curriculares frequentes. É bastante relevante, a grande percentagem de docentes que respondeu “Talvez” (23,5%). O que nos leva concluir que não têm certezas, não estão convictos/as da sua opção.

Relativamente à questão de pretenderem **continuar ou não, a exercerem, a atividade profissional até à idade da reforma**, constatámos que a maioria dos/as docentes pretende continuar a exercer até ao final da carreira (76,5%). As razões apontadas foram: gosto pela profissão, sentimento de realização, relacionamento com os/as alunos/as, estabilidade, a idade. Um número muito reduzido de docentes referiu que não pretende continuar a exercer a profissão até à idade da reforma, alegando, os seguintes motivos: insatisfação com as condições de trabalho, cansaço, desgaste profissional, desmotivação, falta de reconhecimento, excesso de trabalho. Nesta questão, tal como na anterior, também houve uma percentagem considerável de docentes que respondeu “Talvez” (21,2%). O que nos leva concluir, que existe um elevado número de docentes que não têm certezas, não estão convictos/as da sua opção ao nível do futuro. Manifestaram-se indecisos, tendo referido que, a continuidade ou não, no exercício da profissão docente depende da evolução da própria carreira, das condições de saúde e das condições financeiras.

Constatamos que os fatores que mais contribuem para a satisfação com a profissão docente são fatores motivacionais, de ordem intrínseca, como o gosto pela profissão, o relacionamento com os alunos e o prazer de estarem a contribuir para as suas aprendizagens.

Relativamente à listagem de fatores apresentados que contribuem para o bem-estar na profissão docente, os fatores mais escolhidos que contribuem para a satisfação dos/as docentes foram: o gosto pela profissão, o poder contribuir para a aprendizagem e desenvolvimento dos/as alunos/as, relacionamento com os/as alunos/as, estabilidade, valorização da profissão. Estes dados estão em conformidade com as respostas dadas nas questões abertas.

Relativamente à listagem de fatores apresentados que contribuem para o mal-estar na profissão docente, os fatores mais apontados foram: excesso de tarefas administrativas e burocráticas, desvalorização da profissão docente, excesso de exigências/solicitações, excesso de cargos/grupos de trabalho, progressão na carreira, cansaço, avaliação docente, não valorização da profissão por parte das lideranças de topo (direção), instabilidade. Estes dados também estão em conformidade com as respostas dadas nas questões abertas.

Verificamos que a percentagem de docentes que referiu estar “insatisfeito/a” com a profissão docente (21,2%) é igual ao número de docentes que respondeu “nem satisfeito, nem insatisfeito”. Contudo, podemos deduzir, que muitos dos/as docentes que não têm a certeza de estarem ou não satisfeitos com a profissão (21,2%), mostraram ter a certeza que estão satisfeitos ou insatisfeitos com a instituição educativa porque há apenas uma minoria de docentes que respondeu que não está “nem satisfeita, nem insatisfeita” (10,6%) com a instituição educativa.

Consideramos que é relevante referir que relativamente, à opinião dos/as docentes, se consideram que poderá ser realizado algo no AE para promover o bem-estar dos/as docentes, constatamos que uma percentagem elevada de docentes respondeu “Talvez” (29,4%), assim como nas questões sobre se escolheriam outra profissão (23,4%) e também na questão, se continuariam a exercer a atividade docente até à idade da reforma (21,2%). Constatamos, que uma grande percentagem de docentes tem dúvidas, incertezas ou indiferença sobre o estar ou não satisfeito com a profissão, sobre o que se gosta ou não, sobre o que se pretende ou não fazer do futuro. Não haver certezas, haver opiniões e sentimentos neutros, poderá eventualmente estar relacionada com uma ambivalência de sentimentos/emoções positivos/negativos que devem ter algum tipo de interpretação. O que leva a deduzir que talvez, os/as docentes estejam alheios ao que sentem, no que diz respeito à profissão que exercem, não tendo consciência das próprias emoções ou então poderá estar relacionado com uma bipolaridade de sentimentos de satisfação/insatisfação, à qual fazem alusão alguns autores, como Abraham (1998), Breuse (1988), referidos em Loureiro (2021).

Pela análise dos dados da entrevista realizada à Diretora, verificamos que se sente satisfeita, sente-se bem no cargo que desempenha, apesar de todas as dificuldades inerentes, ao mesmo( referidos por ela). O que de alguma forma, leva a supor que poderá transmitir essa satisfação aos/às docentes.

Pela análise dos dados recolhidos aos/às docentes, constatamos que a maioria dos respondentes está satisfeita com a profissão, assim como, como com a instituição educativa, contudo, a satisfação com a profissão no geral (“Satisfeito/a” - 47,1%), (“Muito satisfeito” - 8,2%) é mais baixa do que com a própria instituição educativa (“Satisfeito/a” - 52,9%), (“Muito Satisfeito/a” - 31,8%).

Constatamos que os fatores internos da própria escola, predominam sobre os fatores externos relativamente à satisfação com a profissão. Foram apontados muitos fatores externos, que ultrapassam a atuação das instituições educativas e que contribuem para insatisfação dos/as docentes, como é o caso das políticas educativas, das reformas

curriculares frequentes, do vencimento, da avaliação docente, a progressão na carreira, a falta de valorização por parte do Ministério da Educação e da sociedade.

Anuímos que, apesar, do número de docentes respondentes satisfeitos/as com a profissão (47,1%) e com o AE (52,9%) ser superior ao número de insatisfeitos/as com a profissão (21,2%) e com a instituição educativa (10,6%) e de haver um número significativo de docentes muito satisfeitos/as com a instituição educativa (31,8%), consideramos, de acordo com as opiniões dos/as docentes, que muito se poderá realizar no AE para que o bem-estar/satisfação dos/as docentes aumente e insatisfação diminua.

Consideramos importante que os órgãos de gestão do AE tomem conhecimento destes resultados, principalmente, das opiniões dadas pelos/as docentes sobre o que consideram que poderá se melhorado ou implementado no AE para aumentar o seu bem-estar.

#### **4.1.3. Triangulação de resultados**

Os dados da entrevista permitem confirmar que a Diretora tem perceção sobre os sentimentos de mal-estar dos/as docentes e alguns dos motivos apontados para essa insatisfação. Tem igualmente, perceção de que, apesar do mal-estar sentido pelos/as docentes, estes de uma maneira geral, gostam, sentem-se bem no AE. Contudo, a Diretora desconhecia que apesar de todos os constrangimentos existe um grande número de docentes satisfeitos com a profissão.

Os resultados das respostas apresentadas nas questões abertas estão em concordância com os fatores mais escolhidos, a partir da listagem apresentada sobre os fatores que contribuem para o bem-estar/satisfação dos/as e mal-estar/insatisfação dos/as docentes.

Verificamos que a maioria dos/as docentes estão satisfeitos com a profissão e com a instituição educativa, se pudessem voltar atrás não escolheriam outra profissão, assim como pretendem permanecer na mesma até à idade da reforma. Em todas estas situações, as respostas dadas estão em consonância porque o motivo mais enunciado pelos/as docentes para este resultado foi “o gosto pela profissão.”

O facto dos/as docentes terem referido “clima de escola” como o fator mais apontado para a sua satisfação com a instituição educativa também está em consonância com a opinião da Diretora quando refere “*Um fator benéfico que traz bem-estar, é o facto de haver um corpo docente com muita idade, principalmente na EPE e no 1º CEB e, é um corpo docente muito capaz, que fazem coisas muito interessantes, acolhem bem, isso é muito bom, os colegas que chegam de novo, sentem-se bem acolhidos.*” A Diretora também referiu que proporciona condições para ir ao encontro da satisfação dos/as docentes, mas que gostaria “*de fazer atividades, ações com pessoas com formação sobre o bem-estar, atividades no âmbito do desporto, mas tem que ser com técnicos próprios com formação que a escola não tem*

*rendimentos para isso. Gostaria de propor ações com pessoas com conhecimentos, psicólogos, que já temos realizado, mas que a escola não tem condições de pagar.”*

A maioria dos/as docentes (64,75%) considera que poderá ser realizado algo no AE que possa contribuir para promover a satisfação com a profissão.

A Diretora e os docentes estão em consonância, relativamente à necessidade de ser realizado algo com o objetivo de promover o bem-estar na profissão docente.

Com base na opinião da Diretora, dos/as docentes e da pesquisa efetuada sobre a estratégias/atividades com o objetivo de promover, o bem-estar/satisfação dos/as docentes, que possam ser implementadas nas instituições educativas, elaboramos, um projeto que iremos apresentar de seguida

## **Parte V – PROJETO DE INTERVENÇÃO**

Pensamos delinear um projeto, um programa de apoio e promoção do bem-estar/satisfação na profissão docente que possa ser implementado no AE. Este teve como base o resultado do estudo, a opinião dos/as docentes, a opinião da Diretora e uma pesquisa realizada por nós sobre atividades e estratégias que possam contribuir para elevar, o bem-estar/satisfação dos/as docentes e na nossa própria reflexão sobre o tema.

Encontramos estudos sobre psicologia positiva e mindfulness, práticas que previnem sentimentos negativos e contribuem para promover sentimentos positivos face à profissão e à própria vida. Encontramos também estudos sobre a importância do mindfulness em contexto escolar. Já conhecedores/as dos benefícios do exercício físico para o bem-estar geral, pensamos que seria muito salutar que os/as docentes pudessem usufruir de aulas de pilates. Pensamos este tipo de atividade física seria o ideal, pelos seus benefícios e porque é adequada e recomendada para todas as idades (pensando na faixa etária dos/as docentes do AE). E porque não pode haver projetos, sem que haja quem os lidere, debruçamo-nos sobre a importância de haver um coach. O coaching pode ter diferentes definições, encontramos uma definição que consideramos mesmo adequada aos objetivos deste projeto:

“(…) poderíamos definir coaching como um modo de vida que pretende pôr em ordem nas nossas consciências e ajudar as pessoas a serem felizes. Defende-se, nesta vertente, um conhecimento extenso sobre nós próprios e tudo o que nos rodeia para tentar alcançar o nosso próprio equilíbrio vital e uma relação harmoniosa com o nosso meio envolvente.” (Pérez, 2009, p 17).

A partir do conhecimento sobre a importância da psicologia positiva, da prática de mindfulness, da prática de pilates e do coaching para o bem-estar, procuramos criar um projeto multifacetado, que integre estas quatro abordagens e dinâmicas, que no nosso entender podem trazer benefícios significativos para os/as docentes ao nível do seu bem-estar perante a profissão e a vida no geral.

A psicologia positiva procura desenvolver o florescimento humano. Segundo Seligman (2011) é o estudo da emoção positiva, do envolvimento, do significado, da realização pessoal positiva e das boas relações. Procura medir, classificar e promover estes cinco aspetos da vida.

Relativamente ao mindfulness, numerosos estudos científicos sugerem que a prática regular do mindfulness tem sido associada a vários benefícios para a saúde mental e física, reduzindo o estresse e a ansiedade. A prática de mindfulness refere-se a prestar atenção de forma intencional e consciente ao momento presente, sem julgamento. Isso significa estar

plenamente consciente das sensações, pensamentos e emoções que acontecem no momento, sem distrações ou preocupações com o passado ou o futuro através da meditação. Reserva-se um tempo para a concentração na respiração, nas sensações do corpo e nos pensamentos que surgem, observando-os sem se apegar a eles. A introdução do mindfulness na educação pode ajudar os professores a controlar o stresse, melhorar a concentração e promover um ambiente de aprendizagem mais calmo e focado.

Quanto ao pilates é recomendado para pessoas de todas as idades e condições físicas, pode ser adaptado para atender às necessidades individuais. É uma dinâmica que enfatiza o controle consciente do corpo, mente e espírito através da execução de exercícios físicos. Os exercícios são projetados para serem executados com precisão e controle, usando a respiração para auxiliar na eficiência do movimento, contribuindo para a melhoria da postura, equilíbrio, flexibilidade e consciência corporal.

O coaching na profissão docente refere-se à aplicação de abordagens e técnicas de coaching em contexto educacional com o objetivo de apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal dos/as docentes. As atividades de coaching podem ser desenvolvidas individualmente ou em grupo, fornecendo feedback construtivo, incentivando a autorreflexão e ajudando a criar planos de ação para melhorias.

Dois significados do termo coaching ajudam a compreender a sua aplicação no mundo das instituições: por um lado, coach é o treinador, aquele que ajuda no desenvolvimento de capacidades. Por outro, é um meio de transporte, o que explica, o processo e autodesenvolvimento como uma viagem de descoberta e melhoria.

(Galinha, 2011, p. 209-210).

Consideramos que estas quatro abordagens distintas, se estiverem aliadas, a psicologia positiva, o coaching, o mindfulness e o pilates podem ser complementares e benéficas para os/as docentes. Consideramos, que é um projeto viável e exequível, de acordo com Seligman (2019) para a otimização socio-emocional, segundo a psicologia positiva não é necessário haver licenciatura em psicologia, nem em coaching. É imprescindível que haja formação adequada nas teorias da psicologia positiva e nas técnicas de coaching. Um docente poderia realizar estas três abordagens (mindfulness, psicologia positiva e coaching). Precisaríamos de alguém com formação em pilates, poderia ser uma fisioterapia, terapeuta ocupacional ou professor/a de educação física.

Um docente coach poderia incorporar princípios da psicologia positiva e do mindfulness para apoiar os/as docentes na promoção de pensamentos otimistas e na construção de resiliência e seriam ministradas aulas de pilates.

Esta abordagem multifacetada e integradora, no nosso entender é promissora porque visa promover o bem-estar físico, mental e emocional dos/as docentes, proporcionando ferramentas práticas e uma abordagem holística para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Este projeto procura ir ao encontro das necessidades dos/as docentes, ao ter como objetivo elevar os seus níveis de bem-estar. Consideramos que é importante para os/as docentes que já se encontram satisfeitos, ainda mais importante para os que se encontram insatisfeitos e fundamental para os/as docentes que responderam “Talvez” que parecem estar “indecisos” ou “alheios” quanto aos seus sentimentos perante a profissão. Pensamos que esta abordagem irá ajudar na tomada de consciência dos seus sentimentos e na valorização do que a profissão tem de positivo.

Este projeto vai também ao encontro das necessidades sentidas pela própria Diretora que ao ter referido (...) *tento motivar os docentes para que não vejam só os problemas, para que vejam o lado positivo porque é este momento que vamos recordar quando formos mais velhos. É isso que eu gostava que os meus professores vissem no dia-a-dia, as oportunidades que têm e não tanto as dificuldades.*

É suposto todos os projetos terem um nome, pensamos dar-lhe um nome original e adequado para que tenha uma identificação e diferenciação relativamente a outros que já existem. Também consideramos que será mais fácil referir um projeto com uma nomenclatura impactante, que seja significativo, que motive a sua adesão ao mesmo, que reflita a essência, o seu propósito.

Decidimos optar pelo nome “Tempo para Florescer - Cultivando o Bem-Estar na Profissão Docente”. A nossa inspiração partiu da leitura do livro “A vida que floresce” de Seligman (2011).

O autor acima mencionado, refere que Felicia Huppert e Tomothy So, da Universidade de Cambridge em 2009 definiram e mediram o florescimento em vinte e três nações europeias. Estes investigadores mencionam que a definição de florescimento está em consonância com o espírito da teoria do bem-estar. Consideram que para florescer as pessoas devem possuir: emoções positivas, envolvimento, interesse, significado e propósito e três das seguintes características: autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação, relações positivas, o que contribui para o seu bem-estar.

## **5.1. Apresentação do projeto de intervenção**

### **Projeto: Tempo para Florescer - Cultivando o Bem-Estar na Profissão Docente**

#### **5.1.2. Objetivos do projeto**

**Objetivo geral:** promover a satisfação geral dos/as docentes através da promoção do bem-estar físico, mental e emocional, proporcionando ferramentas, práticas e abordagens holísticas para o desenvolvimento pessoal e profissional.

#### **Objetivos específicos:**

- Desenvolver habilidades de resiliência através da utilização de princípios da psicologia positiva para fortalecer a resiliência emocional e a capacidade de lidar com desafios;
- Desenvolver habilidades de controlo do stresse e ansiedade através da aplicação de práticas de respiração, meditação e relaxamento aprendidas nas sessões de mindfulness;
- Incentivar práticas de reflexão e mindfulness para promover o equilíbrio emocional;
- Promover a saúde física e mental através da prática regular de exercícios de pilates para melhorar a postura, flexibilidade e força física e grupos de caminhadas;
- Fornecer informações sobre hábitos alimentares saudáveis;
- Promover o autoconhecimento através de sessões de grupo para ajudar os/as docentes, a identificar seus gostos, paixões, habilidades, e objetivos pessoais e profissionais;
- Organizar grupos de docentes para reflexão, discussão, partilha de experiências num ambiente de apoio mútuo orientado pelo coach;
- Fomentar o desenvolvimento pessoal e profissional através da integração de sessões de coaching para auxiliar os/as docentes no seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Promover a criatividade, a exploração e novas formas de expressão artística através da oferta de workshops de atividades criativas, como pintura, escrita criativa ou música;
- Promover workshops e palestras sobre tópicos relevantes sobre educação, saúde, alimentação saudável e técnicas para a gestão eficiente do tempo;
- Organizar eventos sociais, passeios, caminhadas, viagens e outras atividades para promover a interação fortalecer os laços entre docentes;
- Implementar estratégias de equilíbrio trabalho/vida pessoal através da colaboração com os órgãos de gestão escolar para que desenvolvam políticas que apoiem o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal;
- Fornecer acesso a serviços de aconselhamento e apoio psicológico, em caso de necessidade.

### **5.1.3. Metodologia**

- Implementação de práticas semanais de mindfulness no ambiente escolar para melhorar a atenção, concentração e reduzir o stresse dos/as docentes;
- Sessões semanais de prática de pilates para a melhoria da postura, equilíbrio, flexibilidade e consciência corporal;
- Implementação de sessões de coaching para grupos de docentes como forma de apoio para reflexão e debate de temas do interesse dos/as docentes;
- Fomentar o desenvolvimento pessoal e profissional através da integração de sessões de coaching para auxiliar os/as docentes no seu desenvolvimento e organização;
- Organizar workshops e palestras sobre temas relevantes, como educação, saúde, alimentação saudável, sono adequado e técnicas para a gestão eficiente do tempo.

### **5.1.4. Recursos necessários**

#### **Recursos humanos**

- Professor coach com formação em coaching, psicologia positiva e mindfulness;
- Profissional especializado em pilates (articulação com o ginásio que existe na comunidade) ou com professores/as de educação física do AE) ;
- Psicólogos da Secção de Psicologia e Orientação (SPO).

#### **Recursos materiais e Infraestruturas:**

- Espaço - ginásio das escolas para as aulas de pilates, sessões de mindfulness e coaching e outras atividades;
- Computadores e internet para realização de sessões de mindfulness on-line, para alternar com as sessões presenciais;
- Material didático, informativo e prático para os/as participantes relativas às atividades desenvolvidas com o projeto.

### **5.1.5. Parcerias e colaborações**

Considerando que o projeto de intervenção é direcionado para uma Instituição de ensino público, onde a mobilização de recursos humanos possui limitações, pensamos solicitar parcerias e colaboração para apoio na implementação do projeto através dos recursos que existem na comunidade;

- Articulação com a autarquia (Junta de freguesia e Câmara Municipal);
- Articulação com o ginásio que existe na comunidade para que apoie na disponibilidade de um técnico formado em pilates;

- Articulação com empresas locais com o objetivo de apoiarem e patrocinarem alguns custos para implementação do projeto;
- Articulação com instituições académicas como forma de facilitarem workshops e palestras sobre vários temas;
- Promoção do envolvimento da comunidade educativa, pais, alunos e membros da comunidade em eventos e atividades de promoção do bem-estar.

#### **5.1.6. Orçamento**

- Apoio para custear o especialista em pilates e o coach;
- Apoio para a realização de eventos sociais, passeios e workshops.

#### **5.1.7. Avaliação**

- Realizar uma avaliação contínua para medir o impacto do projeto através da recolha da opinião dos/as participantes para avaliar a eficácia das intervenções e identificar áreas de melhoria;
- Recolher feedback regularmente e ajustar os programas conforme necessário com avaliações trimestrais;
- Realizar medições de bem-estar através da utilização de instrumentos validados para medir indicadores de bem-estar, como escalas de satisfação com a vida, níveis de stresse e indicadores físicos.

#### **5.1.8. Cronograma**

- 1 - Apresentação do projeto aos órgãos de gestão da instituição educativa;
- 2 – Designação de profissionais qualificados: técnico de coach com formação e conhecimento das teorias da psicologia positiva e de mindfulness e um técnico de pilates;
- 3 - Realização de workshops e palestras com a oferta de sessões sobre psicologia positiva, mindfulness, pilates e coaching para introduzir os conceitos, as abordagens e técnicas;
- 4 – Calendarização das sessões de grupo com mindfulness, pilates e grupos de apoio;
- 5 – Apresentação do projeto a todos/as docentes;
- 6 – Recolha de inscrições junto dos/as docentes;
- 7 - Tempo de duração: contínuo ao longo de todo o ano letivo com paragens nas interrupções letivas;
- 7 – Calendarização: 2 sessões semanais de mindfulness e pilates (no mesmo dia), sessão de grupos de apoio (2 vezes por mês) sendo alternado com sessões presenciais e sessões on-line.

### **5.1.9. Divulgação - marketing e comunicação**

- Elaboração de estratégias de divulgação para atrair a participação dos/as docentes através de comunicação direta, folhetos informativos impressos e enviados on-line através do correio eletrónico e publicação nas redes sociais.

### **5.2. Reflexão e considerações sobre o projeto**

Consideramos este projeto extramente pertinente porque irá intervir positivamente de uma forma holística, no sentido de desenvolver competências que ajudam os/as docentes a conseguir serem mais resilientes perante as adversidades próprias da profissão e do contexto, favorecendo a sua construção profissional e pessoal. O facto dos/as docentes serem capazes de ver as situações por um prisma mais otimista, assim como aprenderem a desenvolver estratégias que lhes permita gerir de forma positiva, as suas emoções e sentimentos irá contribuir para que se sintam mais felizes.

As dificuldades encontradas pelos/as docentes serão debatidas e refletidas em grupo, nas sessões de coaching.

Pretendemos criar as condições para este projeto possa ser implementado no AE onde foi realizado o estudo. Se tiver a aceitação e surtir os efeitos esperados poderá ser aplicado noutras instituições educativas e noutros contextos educacionais. Poderá ser aplicado a assistentes operacionais, assistentes técnicas, alunos e pais. Deste modo, o projeto poderá contribuir para o aumento do bem-estar de toda a comunidade educativa.

Pretendemos que seja um projeto flexível, que poderá ser adaptado, readaptado ao contexto da instituição educativa e da própria comunidade, podendo ser reformulado mediante outras sugestões que possam surgir. Está aberto a novas ideias e estratégias de acordo com a avaliação que vai sendo realizada. Pensamos que esta é uma condição essencial para que o projeto tenha sucesso, a longo prazo ou seja para que consiga efetivamente elevar o bem-estar do/as docentes, contribuindo para comunidades educativas mais felizes, o que consequentemente contribui para o sucesso educativo.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Na fase final deste trabalho de projeto, iremos apresentar uma reflexão sobre os pontos que nos parecem merecer uma consideração mais detalhada, procurando fazer uma ligação/reflexão sobre os dados recolhidos na investigação e as teorias e estudos referidos na fundamentação teórica.

A abordagem da nossa reflexão ao longo deste trabalho teve como enquadramento, os fatores relacionados com o bem-estar e mal-estar na profissão docente e a sua inter-relação com o contexto em que os/as docentes desenvolvem a sua profissão, principalmente na instituição educativa onde exercem a sua atividade profissional e a satisfação com a mesma. Averiguamos, a perceção que os/as docentes têm sobre a satisfação com a profissão, com a instituição educativa e o contributo da mesma para a sua satisfação profissional. Apuramos, quais são os fatores que contribuem para a satisfação dos/as docentes e o que poderá ser implementado na instituição educativa para elevar o bem-estar/satisfação na profissão docente.

No nosso estudo colocamos o enfoque nos/as docentes, por serem os responsáveis pelo ensino e aprendizagem dos alunos/as, a quem deveria ser reconhecido, o direito a exercerem a sua atividade com satisfação e na prossecução da sua realização pessoal e profissional. Como já foi referido anteriormente e defendido por alguns autores/as, docentes satisfeitos, pode ser considerado, um fator, entre outros, que contribui para sucesso das aprendizagens dos/as alunos/as. Docentes satisfeitos terão um melhor relacionamento com os/as alunos e restante comunidade educativa, tendem a estar mais motivados, empenhados, encarando de forma mais positiva os desafios educacionais. São mais propensos a permanecer na profissão até à idade da reforma, o que é importante para que haja continuidade pedagógica e equipas de trabalho estáveis. Docentes satisfeitos são mais propensos a investir tempo e esforço no seu desenvolvimento profissional, o que, por sua vez, melhora a qualidade do ensino. Daí que a investigação sobre o bem-estar/satisfação na profissão docente assume, na atualidade, uma importância cada vez mais acentuada pelos impactos significativos que a mesma tem no sucesso educativo. Investigar a satisfação dos/as docentes perante a instituição educativa parece-nos essencial. A instituição educativa é onde os docentes trabalham, é onde “passam” a maior parte do tempo, convém que sintam satisfação com a mesma, que se sintam bem no local de trabalho.

A satisfação com a instituição educativa não é apenas benéfica para os/as docentes, mas também para a instituição educativa como um todo. O bem-estar dos/as docentes reflete-se no bem-estar dos alunos, nas famílias, nas/os assistentes operacionais e na comunidade educativa, tem, portanto, implicações no funcionamento da própria instituição educativa e conseqüentemente sucesso das aprendizagens dos alunos/as. O bem-estar do/as docentes

contribui para que haja um ambiente mais positivo e acolhedor, o que tem influência no clima da instituição educativa.

Para melhor se entender esta necessidade consideramos relevante no quadro conceptual teórico em que assentamos o estudo, desenvolver, a definição de instituição educativa, enquanto organização, a sua complexidade e análise, a sua importância para o bem-estar na profissão docente, a questão da gestão da escola, destacamos a vertente da liderança nas organizações e em particular no contexto escolar, a importância dos líderes/gestores no bem-estar da profissão docente e a relevância de haver uma liderança motivadora. Realizamos uma abordagem sobre a motivação e algumas das suas teorias como forma de se entender a motivação dos/as docentes e ainda uma descrição sobre a evolução da profissão docente ao longo dos tempos até à atualidade.

Debruçámo-nos sobre as grandes transformações operadas na sociedade, a evolução da profissão docente ao longo dos tempos e nas próprias mudanças sofridas pela profissão.

Abordamos o conceito de bem-estar e mal-estar e a sua importância na profissão docente. Desenvolvemos uma descrição alargada dos fatores potenciadores de bem-estar e de mal-estar na classe docente, citando alguns autores e estudos sobre o tema, uns mais antigos, outros mais recentes. Encontramos alguns estudos que fazem referência ao facto de haver uma relação simbiótica entre o bem-estar, a satisfação profissional e a qualidade e eficiência na educação. Segundo os mesmos, o bem-estar dos/as docentes é essencial para o sucesso educativo, pois influencia diretamente a qualidade do ensino, o ambiente de aprendizagem, a motivação dos alunos. Pelo que investir no bem-estar/satisfação dos docentes, no apoio ao seu desenvolvimento pessoal e profissional pode ter impactos significativos na qualidade da educação.

Conseguimos atingir os objetivos do nosso estudo, encontramos respostas para as questões inicialmente colocadas, constatamos que os/as docentes que participaram neste estudo estão na sua maioria satisfeitos com a profissão e quais os fatores de lhes provocam bem-estar/satisfação. Existem docentes insatisfeitos com a profissão, contudo em menor percentagem, constatamos que são poucos/as, os/as docentes que estão muito satisfeitos. Verificamos que há uma grande percentagem de docentes que estão satisfeitos com a instituição educativa e quais os motivos evocados para essa a satisfação.

Apuramos qual a perceção da Diretora relativamente ao sentimento dos/as docentes perante a profissão, assim como averiguamos quais as medidas que estão a ser implementadas para que os/as docentes se sintam mais satisfeitos. Ficamos a saber, a opinião da Diretora sobre o que gostaria de implementar no AE para promover o bem-estar dos/as docentes. Averiguamos, as opiniões dos/as docentes, sobre se consideram que poderá ser realizado algo na escola para aumentar o seu bem-estar, assim como recolhemos,

as suas opiniões sobre o que consideram importante ser melhorado ou implementado com esse objetivo.

Consideramos de extrema importância, os líderes das instituições educativas terem conhecimento da satisfação ou insatisfação dos/as docentes. Deveria ser uma preocupação dos/as próprios/as, este conhecimento parece-nos crucial para que sejam implementadas nas instituições educativas práticas que contribuam para elevar o bem-estar dos/as docentes, para a promoção de um melhor clima de escola e conseqüentemente de um melhor ambiente de aprendizagem.

Verificamos que a maior parte dos/as docentes refere mais aspetos positivos na sua profissão do que negativos. Apesar das várias adversidades, concluímos que existem muitos docentes que “abraçam” a sua profissão com gosto e prazer. O gosto pela profissão, o prazer de contribuir para as suas aprendizagens, o encanto de trabalhar com crianças e jovens é superior às contrariedades, aos aspetos menos positivos apontados.

Depreendemos que os fatores intrínsecos predominam sobre os fatores extrínsecos relativamente à satisfação com a profissão e com a instituição educativa (gosto pela profissão, relacionamento com alunos/s e colegas, sentido de realização, clima de escola,).

Verificamos, os fatores internos, da própria escola predominam sobre os fatores externos relativamente à satisfação com a profissão, onde o clima de escola teve um grande destaque, como, o fator mais apontado, que contribui para a satisfação dos/as docentes do estudo. Este resultado está em conformidade com o defendido por Loureiro (1997):

A imagem positiva do ambiente de trabalho poderá também contribuir para a formação de uma imagem mais positiva da profissão. Os professores ao sentirem-se bem na escola poderão obter níveis mais elevados de satisfação no desempenho das suas funções (sentido de realização pessoal e profissional), minimizando conseqüentemente, os aspetos de insatisfação profissional (fatores extrínsecos. (p.143).

Apesar de haver fatores que provocam insatisfação nos/as docentes, principalmente de origem externa à escola, como é o caso das políticas educativas, das reformas curriculares frequentes, do vencimento, da avaliação docente, a progressão na carreira, a falta de valorização por parte do Ministério da Educação e da sociedade, ... que ultrapassam a atuação da gestão das instituições educativas. Todavia, também foram apontados fatores de insatisfação relacionados com própria escola, como a gestão da mesma, recursos físicos e materiais precários, horário, condições de trabalho, falta de comunicação, reconhecimento, valorização e apoio por parte da direção,

Contudo, também constatámos que os mesmos fatores de satisfação e insatisfação são apreendidos de modos diferentes pelos/as docentes. Alguns fatores foram apontados como propiciadores de bem-estar para uns/umas e que também que são apontados como propiciadores de mal-estar para outros/as, como é o caso, por exemplo, da gestão escolar, dos recursos materiais. Os/as docentes são pessoas individuais com personalidades e motivações diferentes, a perceção intrínseca é diferente, de como cada um interpreta e avalia e dá significativa ao que se passa ao redor.

É interessante verificar que no estudo que efetuamos há vinte anos atrás sobre “O bem-estar e o mal-estar na profissão docente”, apesar da distância no tempo, das escolas, e os/as docentes serem diferentes, com mais idade e mais tempo de serviço, o resultado do estudo é muito similar. No nosso estudo atual, como no outro, os/as docentes manifestaram-se maioritariamente satisfeitos com a profissão docente, se pudessem voltar atrás não escolheriam outra profissão porque referiram ter gosto pela mesma e gostarem de contribuir para a aprendizagem e desenvolvimento dos alunos/as, .... Podemos concluir que o fator mais importante para manter a satisfação na profissão é o gosto pela mesma. Estes resultados vão ao encontro do que defende Breuse, citado em Alves:

Que os professores sofrem, na sua pele, física e emocionalmente, seria mal visto negá-lo. Mas a árvore não deve esconder a floresta. Isso seria ceder à sinistrose de não reconhecer a existência de professores que se dizem felizes de o serem.  
(1998, p.84).

O resultado do estudo e as opiniões que recolhemos junto dos/as docentes levam-nos a concluir que apesar dos índices de satisfação dos/as respondentes serem superiores aos índices de insatisfação, há muita coisa a fazer no AE para que os/as docentes se sintam mais motivados, para que os índices de satisfação aumentem. Analisámos com particular atenção, os fatores que poderão ser melhorados na instituição educativa, os fatores pessoais e contextuais. Com base nesta reflexão, procuramos ter um sentido de intervenção através da criação de um projeto que possa ser desenvolvido na instituição educativa com o objetivo de elevar o bem-estar/satisfação dos/as docentes. Elaboramos o projeto “Tempo para Florescer - Cultivando o Bem-Estar na Profissão Docente”.

Tencionamos apresentar o projeto aos órgãos de gestão/direção do AE, assim como tencionamos apresentar as opiniões dos/as docentes que participaram no estudo para que realizem melhorias que possam contribuir para aumentar o bem-estar docente. Baseadas nos resultados do estudo iremos apresentar as seguintes sugestões de melhoria: melhor gestão/seleção de projetos a desenvolver, diminuição do excesso de burocracia/ de trabalho, simplificação de documentos a preencher, melhor distribuição do horário e de reuniões,

distribuição mais homogênea de cargos/grupos e grupos de trabalho, menos exigências e solicitações, comunicação mais clara e eficaz com os/as docentes, mais reconhecimento, valorização e apoio por parte da direção.

No nosso trabalho procuramos colocar o nosso enfoque no “bem-estar” e não tanto no “mal-estar” com o objetivo de utilizar uma abordagem e linguagem mais positiva. Nas investigações realizadas constatamos que a maioria dos estudos e investigações que existem sobre o tema, o foco é colocado principalmente e maioritariamente nos aspetos negativos, incluindo a própria nomenclatura dos estudos, tais, como insatisfação, mal-estar, o stresse na profissão docente, o burnout. A nossa intenção está em conformidade com o defendido pelos autores Antunes e Silva (2019) que referem “A necessidade de convocar o bem-estar na docência é generalizadamente reconhecida. Porém, o foco da investigação tem sido no seu contrário – mal-estar docente”. (p.40).

Este estudo, como qualquer trabalho de investigação, apresenta algumas limitações, é encarado como um caminho entre vários possíveis, não tem um fim em si próprio. Importa referir que a representatividade desta investigação se limita à instituição onde foi realizado, não sendo plausível, pelo carácter do próprio estudo, a extrapolação dos resultados para outros contextos. Neste sentido, há muito a fazer e muito para aprender, mas tal como defende Langeveld (1995) citado por Bell (1993):

os estudos em educação (...) constituem uma “ciência prática”, na medida em que não queremos apenas conhecer factos e compreender as relações em nome do saber, mas também pretendemos conhecer e compreender com o objetivo de sermos capazes de agir e agir “melhor” do que anteriormente. (p.32).

Damos por concluído o nosso “Trabalho de Projeto”, deixando algumas sugestões para estudos vindouros, dos quais podemos salientar: o alargamento do estudo a outras instituições educativas, a outros AE afim de se verificar se, se obteriam os mesmos resultados. Poderia ser alargado a toda a comunidade educativa para além dos/as docentes. Poderia ser realizado um estudo comparativo relativamente aos níveis de educação básica lecionados, quais os grupos onde há maior ou menor satisfação, à idade dos/as docentes, à situação profissional....

Esperamos que este estudo contribua para uma sensibilização, reflexão principalmente para os órgãos de gestão das instituições educativas para que se motivem a implementar medidas que promovam o bem-estar na profissão docente.

Para Vieira (2022) a consciencialização sobre a importância da investigação educacional é fundamental para que a mesma contribua para a melhoria. Neste estudo específico, o objetivo é de que o mesmo contribua para a melhoria do bem-estar dos/as docentes e

consequentemente para a melhoria do ambiente de aprendizagem que se irá refletir no sucesso educativo.

Para finalizar concluímos que o gosto pela profissão é essencial e concordamos com os autores Ribeiro et al (2021) quando referem que “Ser professor pode ser algo absolutamente extraordinário, mas somente quando se gosta da escola.” (p.137).

Acrescentamos que os dois fatores conjugados, o gosto pela profissão com o gosto pela escola seja o ideal para que os/as docentes sintam bem-estar/satisfação no exercício da profissão que escolheram.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcão, I. (2022). *É possível/difícil ensinar a realizar investigação qualitativa?* In Vieira, C.C.(Coord.). *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação* (pp. 507-510). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Alves, F.C. (1997). *A (In)Satisfação dos professores*. In Estrela, M.T (Org.), Carrolo, C., Silva, M.C., Alves, F.C., Loureiro, M.I., Silva, M.L. & Caetano, A.P. *Viver e Construir a Profissão Docente*. Porto Editora.
- Alves, J.M. (1998). *Teorias e Práticas da Paixão Docente*. Porto Editora.
- Antunes, R.R. & Silva, A.P. (2019). *Fundamentos para a formação dos educadores do século XXI – Liderança pedagógica, bem-estar docente e inteligência espiritual*. Gaia: Fundação Manuel Leão – DPP.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Barracho, C. (2012). *Liderança em Contexto Organizacional*. Lisboa: Clássica Editora
- Batista, I. (2022). *Caminhos de aprendizagem conjunta, de exigência e de flexibilidade ética*. In Vieira, C.C.(Coord.). *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação* (pp. 505-506). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Bell, J. (1997). *Como realizar um projeto de investigação*. (1ª Ed.). Edições Gradiva.
- Benavente, A. (1999). *Escola, professores e processos de mudança*. (2ª Ed.). Livros Horizonte.
- Bergano, S. & Cardoso M. (2022). *Questões éticas e deontológicas da investigação em contextos de formação*. In Vieira, C.C.(Coord.). *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação* (pp. 49-73). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Bogdan, R.& Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto Editora.
- Cardoso. R.M.(Org.) (1999). *O Stress na Profissão Docente*. Porto Editora.
- Carmo, H.& Ferreira, M. (1998). *Metodologia da Investigação - Guia para autoaprendizagem*. Universidade Aberta.
- Boniwell, I. (2016). *A Ciência da felicidade – psicologia positiva*. (1ª Ed.). 4Estações Editora.
- Castro, S.F. (2022). *Triangulação: Fundamentos teóricos, procedimentos e aplicações*. In Vieira, C.C.(Coord.). *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação* (pp.350-371). Imprensa da Universidade de Coimbra
- Correia, A.M.R., Mesquita, A. (2013). *Mestrados & Doutoramentos – Estratégias para a elaboração de trabalhos científicos da excelência*. Porto: VidaEconómica.
- Cunha, M.P., Rego, A & Cunha; R.C. (2016). *Organizações Positivas* (1ªEd.). Edições Dom Quixote.

Day, C. (2001). *A Paixão pelo ensino*. Porto Editora.

Day, C. (2004). *Desenvolvimento profissional de professores - Os desafios da aprendizagem permanente*. Porto Editora.

Decreto regulamentar n.º 14/92 de 4 de julho do Ministério da Educação. (1992). Diário da República. I série B, nº152/92.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/14-1992-363960>

Decreto-lei 139-A/90 de 28 de abril do Ministério da Educação. (1990). Diário da República, I série, nº98/1990.

<https://dre.tretas.org/dre/20534/decreto-lei-139-A-90-de-28-de-abril>

Decreto-Lei 115-A/98, de 4 de maio do Ministério da Educação. (1998). Diário da República. I série A, nº102/98.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/115-a-1998-155636>

Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril do Ministério da Educação (2008). Diário da República, I série, nº79/2008.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2008/04/07900/0234102356.pdf>

Decreto-lei 224/2009, de 11 de setembro do Ministério da Educação (2008). Diário da República, I série, nº 177/2009.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2009/09/17700/0623606237.pdf>

Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho do Ministério da Educação (2012). Diário da República. I série, nº 126/2012.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2012/07/12600/0334003364.pdf>

Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho do Ministério da Educação (2018). Diário da República. I série, nº 129/2018.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/07/12900/0291802928.pdf>

Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho do Ministério da Educação (2018). Diário da República. I série, nº 129/2018.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/07/12900/0292802943.pdf>

Delors, J., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Ceremek, B., Gorham, W., Kornhauser, A., Manley, M., Quero, M, P., Savané, M.A., Singh, K., Stavennhagen, R., Surh.M.W.& Nanzhao, Z., (2010). *Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. Edições Asa.

Despacho n.º 6945/2020 de 6 de julho do Ministério da Educação (2020). Diário da República. II série nº 129/2020.

<https://files.diariodarepublica.pt/2s/2020/07/129000000/0025400267.pdf>

Eco, U. (1997). *Como se faz uma tese em Ciências Humanas*. (21ªEd.). Lisboa: Editorial Presença.

Esteve, J. M. (1991). *O mal-estar docente*. Editora Escher.

Esteve, J. M. (1995). *Mudanças sociais e função docente*. In Nóvoa, A., Hameline, D., Sacristán, J.D., Esteve, J.M., Woods, P., & Cavaco, M.H. *Profissão Professor* (2ª Ed.) (pp. 93-108). Porto Editora.

Eurydice (2007). *Autonomia das Escolas na Europa*. Políticas e Medidas, Lisboa: Eurídice/DGIDC.

Estrela, M.T. (2010). *Profissão docente – Dimensões Afectivas e Éticas*. Areal Editores.

Ferreira, M.P., Santos, J.C., Reis, N.& Marques, T. (2016). *Gestão empresarial*. (3ª Ed.). Edições Lidel.

Galinha, S. A. (2011). *Psicossociologia das Instituições Educativas*. In Cardona, M.J., Ramiro M. (Coord.), Formosinho., Machado., Simões, G.M.S., Ferreira, H., Pinhel, J., Dias, P.C., Bento, A.V., Galinha, S.A., Sousa. J.M.& Seabra, T. *Da Autonomia das Escolas ao Sucesso Educativo-Obstáculos e soluções* (pp 183-214). Edições Cosmos.

Galinha, S.A. (2011). *Educar a gestão do capital psicológico: resiliência, empowerment psicológico e comunitário e modelo de cognição social*. In Galinha, S.A., (Coord.), Barbosa, A.G., Guedes, D.W.O., Liberato, E.M., Alves, J.F., Lima, M.P., Santos, M.F.S., Borralho, O. & Ramiro, M. *Pedagogia e Psicologia Positiva-Interações em Educação e Saúde*. (pp.91-121). (1ª Ed.). Edição Livpsic.

Galinha, S. A. (2019). *Psicossociologia das instituições educativas – perspetivas em análise*. In M.J. Cardona (Coord.) *Do institucional ao pedagógico: pesquisas e práticas em Administração Educacional*. (pp 76-108). Instituto Politécnico de Santarém - [UI\\_IPS/ESE](http://hdl.handle.net/10400.15/3207). <http://hdl.handle.net/10400.15/3207>

Goleman, D. (2022). *Inteligência Emocional*. (30ª Ed.) Lisboa: Círculo de Leitores.

Google Forms: criador de formulários online (2023, abril, 10)  
<https://www.google.com/intl/pt-PT/forms/about/>

Guimarães, S.R. (2004). *O Estilo Motivacional do Professor e a Motivação Intrínseca dos Estudantes: Uma Perspetiva da Teoria da Autodeterminação*. (pp.143-15). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17 (2), pp 143- 150. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Brasil. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722004000200002>

Hargreaves, A. (1994). *Os professores em tempos de mudança*. Editora McGraw-Hill.

Hill, M.M. & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Jesus, S.N. (1996). *Motivação e formação de professores*. Quarteto Editora.

Jesus, S.N. (1998). *Bem-estar dos professores: Estratégias para realização e desenvolvimento profissional* (versão revista). Porto: Porto Editora.

Jesus, S.N., Vieira, L.S., Almeida, H., Santos, J., Gomes, A. & Marins, C. (2009). *Modelo integrativo de teorias cognitivas da motivação. Uma investigação realizada com professores*. Investigação realizada com professores. Universidade do Algarve.  
<http://hdl.handle.net/10400.1/1578>

Jesus, S. N., Sampaio, A.A., Stobaus, C.D. & Mosquera, J.J.M. (2012, julho-agosto, 29-01). *Efeitos de um programa de apoio ao bem-estar docente na construção pessoal e profissional*. IX Seminário ANPED SUL – Seminário de pesquisa em educação da região sul. <https://docplayer.com.br/184468-Efeitos-de-um-programa-de-apoio-ao-bem-estar-docente-na-construcao-pessoal-e-profissional.html>

Leher, R. (2022). *Apresentação inquérito sobre trabalho docente neoliberalismo educacional e “exaustão emocional” – Um contributo para o futuro da educação pública*. In Varela, R., Santa, R.D., Leher, R., Silveira, H. & Rolo, D. (Coord.) (2022). *Do entusiasmo ao Burnout? – A situação social e laboral dos professores em Portugal hoje*. (1ªed.) (pp 13-18). Edições Húmus.

Lei n.º 46/86 de 14 de outubro do Ministério da Educação (1986). Diário da República. I série, n.º 237/1986. <https://files.dre.pt/1s/1986/10/23700/30673081.pdf>

Lei nº 5/97 de 10 de fevereiro do Ministério da Educação (1997). Diário da República. I série A nº 34/1997. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1997/02/034a00/06700673.pdf>

Lima, R. (2017). *A escola que temos e a escola que queremos*. (1ª Ed.). Lisboa: Editorial Presença.

Loureiro, M.I. (1997). *O desenvolvimento da carreira dos professores*. In Estrela, M.T (Org.), Carolo, C., Silva, M.C., Alves, F.C., Loureiro, M.I., Silva, M.L. & Caetano, A.P. *Viver e Construir a Profissão Docente*. Porto Editora.

Loureiro, C. (2001). *A Docência como profissão*. (1ª Ed.) Alfragide: Edições Asa.

Machado, A.R. & Machado, D.M.R., Portugal, M.N. (2014). *Organizações – Introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Lisboa: Escolar Editora.

Marques, A. T. (2007). *Fatores de (In)Satisfação Docente na Escola de Hoje (Um Estudo com Professores do 1.º Ciclo) (Tese de Mestrado, Universidade Portucalense-Porto)* Repositório da Universidade Portucalense. <http://hdl.handle.net/11328/45>

Marques, R. (2003). *Motivar os professores*. (1ªEd.). Lisboa: Editorial Presença.

Matos, A.I.R.T. (2000, abril,17-19). *Liderança, clima de escola e inovação: inter-relações etológicas*. IV Congresso Português de Sociologia.  
[https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/09/Congresso-APS\\_IV.jpg](https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/09/Congresso-APS_IV.jpg)

Menezes, I., Pais, S.C., Malafaia, C.& Ferreira, P.D. (2022). *Métodos mistos: da problematização ao que-fazer na investigação em ciências sociais e da educação*. In Vieira, C.C. *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação*. (pp.111-142). Imprensa da Universidade de Coimbra.

Neves, T. (2022). *A escrita científica: comunicação clara, concisa e coerente*. In Vieira, C.C. *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação*. (pp.462-499). Imprensa da Universidade de Coimbra.

Nóvoa, A., Hameline, D., Sacristán, J., Esteve, J.M., Woods, P. & Cavaco, M.H. (1991) *Profissão Professor*. Porto Editora.

Nóvoa, A. (Org.) (1992). *Os professores e a sua formação* (pp15-31). (1ª Ed.). Publicações Dom Quixote.

Nóvoa, A. (1995). *O passado e o presente dos professores*. In Nóvoa, A. (Org.) Hameline, D., Sacristán, J.D., Esteve, J.M., Woods, P., & Cavaco, M.H. *Profissão Professor* (2ª Ed.) (pp 13-31). Porto Editora.

Nóvoa, A. (Org.), Huberman, M., Goodson, I.F., Holly, M.L., Moita, M.C., Gonçalves, J.A.M., Fontoura, M.M., Ben-Peretz, M. (2000). *Vidas de Professores*. ( 2ª Ed.). Porto Editora.

Pereira, F., Lopes, A. & Thomas, D.L. T. (2022). *Saberes e identidades profissionais em formação de professores com mais de 50 anos em novas tecnologias digitais*. (Volume 35, pp.449–470). Revista Portuguesa de Educação. <https://doi.org/10.21814/rpe.22309>

Pérez, J. F.B. (2009) *Coaching para docentes, motivar para o sucesso*. Porto: Porto Editora.

Picado, L. (2009, abril, 25). *Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente. Artigo de psicologia*. In O Portal dos Psicólogos. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>

Pinto, A. M. & Silva, A. L. (Coord.) (2005). *Stresse e bem-estar - Modelos e domínios de aplicação*. Lisboa: Climepsi Editores.

Pinto, A.M. & Picado, L. (Coord) (2011). *Adaptação e Bem Estar nas Escolas portuguesas – Dos alunos aos professores*. (1ªEd.). Edições Coisas de Ler.

Pinto, A.M. & Carvalho, J.S. (Coord.) (2019). *Mindfulness em contexto educacional*. (1ªEd.). Lisboa: Coisas de Ler Edições.

Priberam Dicionário da Língua Portuguesa (2023). *Bem-estar*. <https://dicionario.priberam.org/bem-estar>

*Projeto Educativo 2021-2025*. Agrupamento de Escolas D. Afonso Henriques. <https://ae-afonsohenriques.pt/wp-content/uploads/2023/02/ProjetoEducativo2125.pdf>

Projeto INFORMA em AÇÃO. (2018, setembro, 2020, janeiro). *A importância do bem-estar na saúde*. Guia sobre a importância do bem-estar na saúde | português. [https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Importancia\\_do\\_bem\\_estar\\_na\\_saude\\_PT.pdf](https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Importancia_do_bem_estar_na_saude_PT.pdf)

Quaresma, J.B.V. (2014). *O descontentamento e o desgaste profissional em professores dos ensinos básicos e secundário*. Edições Afrontamento.

Quivy, R. & Campenhoudt, L.V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (2ªEd.). Lisboa: Gradiva.

Ramos, P. (2022). *Princípios Gerais de Administração*. Mestrado: Ciências da Educação /Administração Educacional (1º ano, 2º semestre). Escola Superior de Educação de Santarém.

Recursos Didáticos para a Formação de Tutores em Contexto de Trabalho (2004). *A Teoria de Dois Factores de Herzberg*

[https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod\\_scorm/content/0/mot04/04mot04.htm](https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorm/content/0/mot04/04mot04.htm)

Rego, A., Cunha, M.P. (2003). *Comportamentos Organizacionais e Gestão – Instrumentos de Medida*. Porto: Dintental.

*Regulamento Interno 2021-2025*. Agrupamento de Escolas D.Afonso Henriques.

<https://ae-afonsohenriques.pt/wp-content/uploads/2023/08/REGULAMENTOINTERNOAEDA2325.pdf>

Regulamento dos mestrados do instituto politécnico de santarém. (2020).

[Consulta-Publica-Regulamento-Mestrados-do-IPSantarem-18-03-2020.pdf](#)

Resolução n.º 14/2010 de 18 de maio do Ministério da Educação (2010). Diário da República, II série, n.º 96/2010.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao/14-2010-2399679>

Ribeiro, F. (2011). *Motivação e aprendizagem em contexto escolar*. (Revista PROFORMA nº 03, 2011, junho, pp.1-5). [http://cefopna.edu.pt/revista/revista\\_03/pdf\\_03/es\\_05\\_03.pdf](http://cefopna.edu.pt/revista/revista_03/pdf_03/es_05_03.pdf)

Ribeiro, J. & Costa, J. (2008). *Liderança nas organizações educativas: a direção por valores*. (Volume 16, n. 61, p. 561-582. Ensaio: aval. pol. públ. Educação, Rio de Janeiro.

<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/MVqbSm7JHdR9LBQmLhfyVhM/?format=pdf&lang=pt>

Ribeiro, M.A., Félix, S., Falcão, F. & Machado, S., (2021). *Manifesto para uma escola (quase) perfeita- Um guia para o sucesso dos nossos filhos!* (1ª Ed.). Oficina do Livro.

Roldão, M.C. (1998). Que é ser professor hoje? A profissionalidade docente revisitada." Revista ESES, Nova Série, nº 9 (pp.79-91). ESE Santarém.

Seligman, M.E.P. (2011). *A vida que floresce*. (1ª edição). Estrela Polar.

Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação (2020). *Carta Ética*. 2ª Edição.

<https://www.spce.org.pt/assets/files/CARTA-TICA2.EDICAOFINAL-2020-COMPACTADO.pdf>

Sousa, M.J., & Batista, C.S, (2011). *Como fazer investigação, dissertações e relatórios*. (3ª Ed.). Pactor/Lidel-Edições técnicas.

Teixeira, M. (1995). *O Professor e a escola - Perspetivas organizacionais*. Edições McGraw-Hill.

Trigo, J.R., & Costa, J.A. (2008, outubro-dezembro). *Liderança nas organizações educativas: a direcção por valores*. Ensaio: aval. pol. públ. Educ. Rio de Janeiro, v. 16, n. 61, (pp.561-582),

<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/MVqbSm7JHdR9LBQmLhfyVhM/?lang=pt&format=pdf>

Varela, R. (2018, outubro,19). *Estudo sobre o desgaste da profissão docente*. Universidade Nova de Lisboa & FENPROF. II Encontro Internacional sobre desgaste na profissão docente. Vídeo. YouTube. <https://youtu.be/UKQc28y2XuE>

Varela, R., Santa, R.D., Leher, R., Silveira, H. & Rolo, D. (Coord.) (2022). *Do entusiasmo ao Burnout? – A situação social e laboral dos professores em Portugal hoje*. (1ªEd.) Edições Húmus.

Vaz, J. (2018, outubro,19). *II Encontro Internacional sobre o desgaste na Profissão Docente. Informação e Comunicação* -Testemunho em vídeo apresentado aos participantes no Encontro promovido pela FENPROF. Vídeo. YouTube. <https://youtu.be/3-NB9qN3ms0?si=ZAQUPJNMedFuEnsq>

Vieira, C.C. (2022). *(Novas) Inquietudes da Investigação qualitativa em educação*. In. Vieira, C.C. *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação*. (pp.25-46). Imprensa da Universidade de Coimbra.

Vieira, C.C. (2022). *Reflexões finais*. In. Vieira, C.C. *Temas, contextos e desafios da investigação qualitativa em Educação*. (pp.517-520). Imprensa da Universidade de Coimbra.

Vitório, A.R.L.A. (2002). *Bem-estar e mal-estar na profissão docente*. Tese de Licenciatura em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores. Escola Superior de Educação de Santarém.

Wikipédia (2022, abril, 9). *Teoria dos dois fatores de Herzberg*  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria\\_dos\\_dois\\_fatores\\_de\\_Herzberg](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_dos_dois_fatores_de_Herzberg)

Wikipédia (2023, maio, 22). *Hierarquia de necessidades de Maslow*.  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/Hierarquia\\_de\\_necessidades\\_de\\_Maslow](https://pt.wikipedia.org/wiki/Hierarquia_de_necessidades_de_Maslow)

## **ANEXOS**

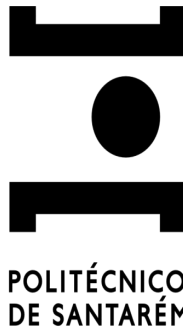
### **8. ANEXOS**

#### **INDICE DE ANEXOS**

ANEXO 1 - Carta à Diretora.....	99
ANEXO 2 - Guião de entrevista .....	100
ANEXO 3 – Transcrição das entrevistas.....	102
ANEXO 4 – Análise de conteúdo da entrevista.....	107
ANEXO 5 – Questionário.....	111
ANEXO 6 – Respostas ao Questionário.....	119
ANEXO 7 – Análise de conteúdo das respostas abertas ao questionário .....	141

## **Anexo I**

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**  
Escola Superior de Educação de Santarém



Ex.<sup>a</sup> Sra. Diretora do

Eu, Anabela Ribeiro Louro Alves Vitório, Educadora de Infância do AE X Quadro de Escola, do Grupo de Recrutamento 100, a frequentar o Curso de Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional, na Escola Superior de Educação de Santarém. O projeto final de curso incide sobre “O Bem-estar na profissão docente, perceção dos docentes e contributos das Organizações Educativas” sob a orientação da Prof. Doutora Sónia Galinha. Tratando-se de um projeto de investigação, venho por este meio solicitar autorização para realizar durante os meses de junho e de julho, inquéritos na forma de questionário on-line, aos docentes do agrupamento, desde o pré-escolar ao 3º ciclo.

Estou disponível para esclarecer qualquer dúvida relativamente ao estudo em questão.

Agradecendo desde já a atenção dispensada, esperando pela melhor colaboração de V. Ex.<sup>a</sup>.  
Para este assunto.

Com os melhores cumprimentos,

Alcanede, 14 de junho de 2023

A Educadora de Infância

---

(Anabela Ribeiro Louro Alves Vitório)

## Anexo II

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM  
Escola Superior de Educação de Santarém



### Guião de Entrevista para realizar à Diretora do Agrupamento de Escolas

Esta entrevista integra-se no trabalho final de mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém.

Tema - O Bem-Estar na profissão docente: perceção dos docentes e contributos das organizações educativas

**Objetivo Geral:** Averiguar, por meio de entrevista qual a perceção da Diretora sobre o seu bem-estar na profissão, no cargo que ocupa, sobre o bem-estar dos/as docentes e sobre o que está a ser implementado ao nível da gestão da escola que contribua para aumentar a satisfação/bem-estar dos/as docentes no desempenho da sua profissão.

Bloco temáticos	Objetivos específicos	Roteiro/Questões/Tópicos	Tempo aproximado (Minutos)
I Legitimação da entrevista e motivação para o estudo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista e motivar o entrevistado;</li> <li>- Explicar os objetivos da entrevista;</li> <li>- Assegurar o anonimato e confidencialidade da entrevista;</li> <li>- Solicitar autorização para a gravação da entrevista.</li> </ul>	<p>Informar o entrevistado da finalidade da investigação em curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentação do tema e os objetivos da entrevista ao entrevistado;</li> <li>- Solicitar permissão para o registo da entrevista;</li> <li>- Garantir o caráter de confidencialidade das informações prestadas.</li> </ul>	2
II Caracterização da entrevistada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recolher informações para ajudar na caracterização da entrevistada:</li> <li>- Conhecer a formação académica;</li> <li>- Experiência profissional;</li> <li>- Trajetória profissional.</li> </ul>	<p>Percecionar a sua experiência/ percurso profissional e como o caracteriza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação académica e profissional</li> <li>- Idade</li> <li>- Habilitações</li> </ul>	5

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempo de serviço docente</li> <li>- Tempo de serviço na escola</li> <li>- Tempo de exercício no cargo.</li> </ul>	
III Sentimentos face à profissão e ao cargo de desempenha	- Percecionar os sentimentos predominantes relativamente à profissão e ao cargo que desempenha.	<p>Percecionar qual o sentimento predominante no cargo que ocupa, de bem-estar ou de mal-estar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sente-se bem como diretora, quais os sentimentos predominantes são de bem-estar ou de mal-estar?</li> <li>- Quais são as situações que lhe criam bem-estar?</li> <li>- Quais são as situações que lhe criam mal-estar?</li> <li>- Como costuma gerir os sentimentos de mal-estar/insatisfação?</li> </ul>	5
IV Perceção de sentimentos que predominam nos docentes	- Percecionar a opinião da diretora relativamente aos sentimentos que predominam nos/as docentes, se são de bem-estar e/ou e mal-estar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na sua opinião quais são os sentimentos que predominam nos docentes? De bem-estar ou de mal-estar?</li> <li>- Indique as razões da sua resposta</li> </ul>	2
V Perceção das Medidas de bem-estar aplicadas na escola	- Percecionar quais as medidas que estão a ser implementadas ao nível da gestão da escola que contribuem para aumentar o bem-estar dos/as docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na gestão da escola têm sido promovidas atividades/estratégias que contribuem para aumentar o bem-estar dos docentes? Quais?</li> <li>- Quais, as que estão a ser implementadas no momento?</li> </ul>	2
VI Finalização da entrevista	- Perceber se a entrevistada pretende dar mais informações e/ou esclarecimentos.	- Gostaria de esclarecer ou acrescentar mais alguma informação à entrevista?	2
VII Agradecimentos	- Agradecer a participação na entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agradecer a participação;</li> <li>- Informar que o resultado da pesquisa será disponibilizado após o término do trabalho</li> </ul>	1

## ANEXO – III

### Transcrição da entrevista feita à Diretora

Caracterização da entrevistada - Percecionar a sua experiência/ percurso profissional e como o caracteriza	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Idade</li> <li>➤ Formação académica e profissional</li> <li>➤ Habilitações</li> <li>➤ Tempo de serviço docente</li> <li>➤ Tempo de serviço na escola</li> <li>➤ Tempo de exercício no cargo de diretora</li> </ul>	<p>Respostas da Diretora:</p> <p>Tenho 63 anos</p> <p>Formação inicial – professora do 1º ciclo;</p> <p>Bacharelato em Educação Básica</p> <p>Licenciatura em Supervisão Pedagógica</p> <p>Pós-Graduação – Administração Educacional</p> <p>Tenho 42 anos de serviço;</p> <p>Estou há 26 anos na escola – fui convidada pela presidente do Conselho Executivo para dar apoio educativo na escola do 2º ciclo, onde estive durante 3 anos.</p> <p>Em 2000 fui convidada para a direção da escola onde estive durante oito anos até 2008. Desempenhei os cargos de Adjunta e Vice-presidente</p> <p>Em 2008 candidatei-me a Presidente do Conselho Executivo, onde estou até hoje, agora com outra denominação, ou seja, Diretora;</p> <p>Sou Diretora há 15 anos, desde 2008.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Perceção sobre o sentimento predominante no cargo de diretora, de bem-estar ou de mal-estar:</li> <li>➤ Sente-se bem como diretora, quais os sentimentos predominantes são de bem-estar ou de mal-estar?</li> <li>➤ Quais são as situações que lhe criam bem-estar?</li> <li>➤ Quais são as situações que lhe criam mal-estar?</li> <li>➤ Como costuma gerir os sentimentos de mal-estar/insatisfação?</li> </ul>	<p>O sentimento predominante neste cargo, é de bem-estar porque gosto muito do que faço, com muitos problemas, mas não é possível desempenhar este cargo sem se gostar. É um cargo muito cansativo, mas que gosto muito. Não faço esforço para vir para escola, venho feliz. Sinto-me bem nesta função.</p> <p>As situações de bem-estar/maior satisfação - É a casa, cá dentro, são os alunos, os colegas, é tentar criar um ambiente o mais familiar possível, sem perder o norte, sem deixar perder as minhas obrigações enquanto diretora que por vezes não são muito fáceis, nem compatíveis com as vontades das pessoas. O melhor mesmo é a vida da escola.</p> <p>As situações mal-estar/insatisfação, é pouca autonomia que se tem no agrupamento, dizem que nós temos muita, mas na prática não temos. Têm que se tomar decisões que se se sabe à partida que não são as melhores para a escola, nem para os alunos, nem para as pessoas. Deveriam confiar mais em nós para termos mais autonomia, depois teríamos que responder pelos nossos atos. Nunca tive receio da inspeção, não as entendo como prejudiciais, tenho tido muitas inspeções a vários níveis nestes anos todos e sempre as entendi como uma ajuda, e costumo dizer à partida, o que não está bem, ensinem-me para eu corrigir.</p> <p>Outro fator que contribui para o mal-estar é o questionarmo-nos como sermos humanos que somos, o facto de certas crianças terem vidas tão difíceis, acho muito injusto as diferenças de vida entre as pessoas, é difícil desligar dessa realidade, acabamos por levar certos problemas para casa.</p> <p>Temos no nosso agrupamento, uma instituição que recolhe jovens que têm penas, mas que não podem ir para a prisão porque não têm idade para isso e então vêm para a nossa escola. Apesar dos meus princípios, acho injusto, as diferenças de vida entre as pessoas. Por exemplo, as situações</p>



atividades com os alunos, nem com as atividades que são propostas no agrupamento. Nas atividades pessoais é que eu noto uma grande diferença relativamente há uns anos atrás.

A escola tem que mudar o seu paradigma. Os professores não estão felizes na escola, apesar da nossa escola ser pacífica, os professores não sofrem agressividade por parte dos alunos, estes obedecem, não há conflitos, até mesmo os alunos institucionalizados, a escola para eles até é um oásis. Temos tudo para sermos felizes na nossa escola, mas não somos. Por exemplo, tenho estado a fazer horários de professores de 60 anos e tenho que lhes encher os horários, não podem ter nenhuma hora sem estar atribuída que até faziam falta para outras dinâmicas importantes na vida da escola, como clubes e outros. Neste momento só estão a pensar na parte economicista.

Noto que depois da pandemia o mal-estar piorou, a pandemia isolou-nos muito, o retomarem o contacto presencial foi mais difícil, habituaram-se a estar em casa mais isoladas.

É tudo isto, é toda a organização que não está bem, estamos a viver na era digital em que os professores podem escolher a sua formação e continua a haver formações presenciais e há professores de longe que tem que estar na escola de manhã cedo.

Tudo isto inibe a direção de propor outras atividades de bem-estar porque vejo como mais uma carga que estou a dar às pessoas.

Contudo, os professores de uma maneira geral sentem-se bem no nosso agrupamento, por vezes até se vêm despedir e dizem que têm pena de não viverem mais perto porque gostavam de continuar connosco, sentem-se muito bem, sentem-se acompanhados.

Relativamente ao bem-estar, nós não fazemos muito mais do que está nas nossas mãos, procuramos distribuir o melhor que temos por todos, por exemplo relativamente aos professores que são de longe organizamos os horários para que possam partilhar o transporte para economizarem combustível. Temos docentes de longe, do Centro Norte do país, dou indicações para que estes docentes tenham a segunda-feira ou a sexta-feira livre e uma entrada mais tarde e/ou uma saída mais cedo.

Também promovemos formações com psicólogos, momentos de encontro. Realizamos sempre uma receção no início do ano letivo e há pequenos momentos de convívio para que os docentes se sintam integrados. Realizamos sempre um almoço de convívio no final do ano letivo de encerramento do ano letivo para todos os docentes e não docentes.

Fazemos atividades entre escolas com convívio entre alunos e professores. Os docentes que estão aqui a morar procuramos dar-lhes apoio, integrá-los na comunidade através por exemplo de caminhadas à noite, tanto aqui em Alcanede, como em Pernes.

Outra coisa que os professores atualmente gostam muito é o facto de as reuniões não serem presenciais, eu pessoalmente acho que as reuniões presenciais são mais produtivas, mas compreendo que as pessoas se sintam melhor em casa, mais confortáveis. Isso não traz benefícios para o conhecimento uns dos outros e para a ajuda que uns podem fazer aos outros, só aceitamos a ajuda de alguém quando confiamos na pessoa e o ecrã é uma barra. Entre as coisas menos boas, procuramos que se faça o que é melhor para facilitar a vida às pessoas.

Gostaria de fazer atividades, ações com pessoas com formação sobre o bem-estar, atividades no âmbito do desporto, mas tem que ser com

técnicos próprios com formação que a escola não tem rendimentos para isso.

Neste momento os/as funcionários/ as estão a fazer mais atividades do que os professores porque estamos a aproveitar as atividades da CMLT em que os funcionários à quarta-feira à tarde têm formação que lhe provocam bem-estar, conversam, riem-se.

Todas as escolas têm pequenos momentos de encontro e convívio.

A dimensão geográfica do agrupamento é uma barreira, é uma dificuldade para que haja um conhecimento de todos. É o agrupamento com a maior área geográfica do país

Um fator benéfico que nos traz bem-estar é termos um corpo docente com muita idade, principalmente no 1º ciclo e no Pré-escolar, é um corpo docente muito capaz, que fazem coisas giríssimas e muito interessantes, acolhem bem, isso é muito bom os colegas que chegam de novo, sentem-se bem acolhidos.

Há docentes que gostam de estar no nosso agrupamento. Por exemplo no Centro Escolar temos colegas de Abrantes que se mantêm aqui, nem concorrem. Houve uma colega de Chaves que veio despedir-se e disse-me que tem pena de não morar perto daqui. Não são atividades que se fazem, mas sim de condições que se proporcionam para o bem-estar.

Gostaria de propor ações com pessoas com conhecimentos, psicólogos, que já temos realizado, mas que a escola não tem condições de pagar.

Por exemplo já tivemos uma atividade há uns anos, que era um contador de histórias para adultos, contudo são atividades muito caras.

Eu tenho uma postura perante a vida, que é a de aproveitar o momento e vivê-lo com intensidade porque os momentos não se repetem.

Nós fazemos atividades com os idosos das instituições e verifico que o que recordam com mais saudade são os tempos de quando eram mais novos e que até passavam dificuldades económicas, trabalhos precários, ... tento motivar os docentes para que não vejam só os problemas, para que vejam o lado positivo porque é este momento que vamos recordar quando formos mais velhos.

Outra coisa que me provoca bem-estar é o facto de eu conhecer muitos jovens, faz-me muito bem, é mantermo-nos agarrados à vida.

Há um livro que se chama “Canja para a alma” que tem um a frase que me ficou marcada que é a seguinte “Temos que nos agarrar à vida”. São os miúdos que nos trazem vida, não nos podemos deixar ficar para traz, caso contrário ficamos tristes, com problemas, por nos deixarmos ultrapassar.

Temos que nos agarrar às asas dos mais novos para que nos ajudem a voar.

Por exemplo frequentei uma formação sobre capacitação digital e foi um aluno de Educação Especial que me ajudou a fazer o meu trabalho para a formação. Devemos envolve-los. Fiz questão de registar no trabalho que foi feito com ele e já me tem feito mais trabalhos, pequenos vídeos para publicar nas nossas redes.

A imagem que eu tenho da escola é que “todos aprendemos com todos”, ninguém é detentor do saber. O mundo não volta para trás, temos que nos agarrar às asas dos mais jovens.

É isso que eu gostava que os “meus professores” vissem no dia-a-dia, vissem as oportunidades que têm e não tanto as dificuldades. É como o uso do telemóvel pelos alunos, há escolas que proíbem o seu uso no 2º e 3º ciclos, eu concordo com o seu uso em certas atividades. O telemóvel é do género se não o podes vencer junta-te a ele. Há algumas atividades,

	<p>exercícios que podem ser utilizadas com os telemóveis e que motivam os alunos. Quando começamos a utilizar as tecnologias, antes de haver computadores, antes de haver o plano tecnológico, uma vez um professor disse-me “este aluno hoje fez mais de trinta exercícios de matemática com o telemóvel sem dar por isso, se fosse de outra forma eu teria que estar com ele a ajudá-lo.”</p> <p>Há uma situação que me lembro e que foi muito engraçada, que não me esqueço que aconteceu durante a campanha eleitoral, em que os políticos vêm sempre visitar a escola. Eu quis ir mostrar o que tínhamos no laboratório porque temos sempre pouco. Bati à porta de uma aula de físico-química do 9ºano, pedi à colega para entrar, ela só fez sinal para não fazermos barulho porque os alunos estavam a fazer um jogo de físico-química com o telemóvel, estavam a aplicar fórmulas. Os alunos estavam tão concentrados, tão motivados a desenvolver a atividade, alguns deles nem deram por nós. Estavam a aprender de uma forma motivante. Isto é que tem que ser o futuro, é agarrar as asas dos jovens.</p>
--	---

## Anexo – IV

### Análise de conteúdo da Entrevista realizada à Diretora do AE

Tema - O Bem-Estar na profissão docente: perceções dos docentes e contributos das organizações educativas

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto
Caracterização da entrevistada	Recolher informações para a caracterização da entrevistada: - Conhecer a formação académica; - Experiência profissional; - Trajetória profissional.	Percecionar experiência/percurso profissional: - Formação académica e profissional - Idade - Habilitações - Tempo de serviço docente - Tempo de serviço na escola - Tempo de exercício no cargo.	63 anos Professora do 1º CEB Licenciatura em Supervisão Pedagógica Formação de Formadores Pós-Graduação em Administração Educacional 42 anos de serviço 26 anos de serviço na escola atual 15 anos com diretora do AEDAH
Sentimentos face à profissão e ao cargo de desempenha	Percecionar os sentimentos predominantes relativamente à profissão e ao cargo que desempenha, de bem-estar ou de mal-estar	O Sentimento predominante no cargo que desempenha	“O sentimento predominante neste cargo, é de bem-estar porque gosto muito do que faço, com muitos problemas, mas não é possível desempenhar este cargo sem se gostar” “É um cargo muito cansativo, mas que gosto muito. Não faço esforço para vir para escola, venho feliz. Sinto-me bem nesta função.”
		Situações que lhe criam bem-estar	“É a casa, cá dentro, são os alunos, os colegas, é tentar criar um ambiente o mais familiar possível, sem perder o norte, sem deixar perder as minhas obrigações enquanto diretora que por vezes não são muito fáceis, nem compatíveis com as vontades das pessoas. O melhor mesmo é a vida da escola.” “Outra coisa que me provoca bem-estar é o facto de eu conhecer muitos jovens, faz-me muito bem, é mantermo-nos agarrados à vida. São os miúdos que nos trazem vida, não nos

			podemos deixar ficar para traz, caso contrário ficamos tristes, com problemas, por nos deixarmos ultrapassar.”
		Situações que lhe criam mal-estar	<p>“Outra situação de mal-estar é quando temos que tomar decisões que sabemos que não vão agradar aos colegas.”</p> <p>“As relações humanas são muito boas, é o melhor, são as que dão muito felicidade, mas também são as que me preocupam mais. Eu tenho que me colocar no lugar de diretora e não posso perder o rumo, não posso deixar que aconteçam determinadas situações. “</p> <p>Outro fator que contribui para o mal-estar é o questionarmo-nos como seres humanos que somos, o facto de certas crianças terem vidas tão difíceis.”</p>
		A Gestão dos sentimentos de mal-estar/insatisfação	<p>“Reflexão, faço uma avaliação dos problemas”</p> <p>“Faço caminhadas fora do ambiente da escola para meditar”</p>
Perceção de sentimentos que predominam nos docentes	Percecionar a opinião da diretora relativamente aos sentimentos que predominam nos/as docentes, se são de bem-estar e/ou de mal-estar.	Os sentimentos que predominam nos docentes	<p>“Presentemente há um sentimento de mal-estar que é generalizado, os sentimentos que predominam são de mal-estar e de insatisfação”</p> <p>“Estamos numa zona rural e a maioria dos docentes têm que se deslocar, estão longe das suas casas. “</p> <p>“Os professores não estão felizes na profissão, estão sem paciência, sentem-se sobrecarregados de cargos”</p> <p>“os professores estão cansados, uns pela idade e pelo pouco reconhecimento que lhes é dado, não se sentem valorizados.”</p> <p>“A avaliação docente. Esta veio agravar este mal-estar, não está a ajudar porque a</p>

			<p>forma é feita a avaliação coloca os professores uns contra outros, serve para dividir. É mais um elemento de mal-estar.”</p> <p>“Contudo, os professores de uma maneira geral sentem-se bem no nosso agrupamento, por vezes até se vêm despedir e dizem que têm pena de não viverem mais perto porque gostavam de continuar connosco, sentem-se muito bem, sentem-se acompanhados. “</p> <p>“A dimensão geográfica do agrupamento é uma barreira, é uma dificuldade para que haja um conhecimento de todos. É o agrupamento com a maior área geográfica do país.”</p> <p>“Um fator benéfico que nos traz bem-estar é termos um corpo docente com muita idade, principalmente no 1ºciclo e no Pré-escolar, é um corpo docente muito capaz, que fazem coisas giríssimas e muito interessantes, acolhem bem, isso é muito bom os colegas que chegam de novo, sentem-se bem acolhidos.”</p>
<p>Perceção das Medidas de bem-estar aplicadas na escola</p>	<p>Percecionar quais as medidas que estão a ser implementadas ao nível da gestão da escola que contribuem para aumentar o bem-estar dos/as docentes.</p>	<p>Medidas atualmente implementadas que contribuem para o bem-estar dos/as docentes</p>	<p>“É preciso muito mais para motivar os professores”</p> <p>“Relativamente aos professores que são de longe organizamos os horários para que possam partilhar o transporte para economizarem combustível.”</p> <p>“Temos docentes de longe, do Centro Norte do país, dou indicações para que estes docentes tenham a segunda-feira ou a sexta-feira livre e uma entrada mais tarde e/ou uma saída mais cedo.</p> <p>“Realizamos sempre uma receção no início do ano letivo que os docentes se sintam integrados.”</p>

		<p>“Realizamos sempre um almoço de convívio no final do ano letivo de encerramento do ano letivo para todos os docentes e não docentes no final do ano letivo.”</p> <p>“Os docentes de longe que estão aqui a morar procuramos dar-lhes apoio, integrá-los na comunidade através por exemplo de caminhadas à noite, tanto aqui em Alcanede, como em Pernes;”</p> <p>“Outra coisa que os professores atualmente gostam muito é o facto de as reuniões não serem presenciais, serem on-line”</p>	
		<p>Medidas de bem-estar que gostaria de implementar</p>	<p>“Gostaria de fazer atividades, ações com pessoas com formação sobre o bem-estar, atividades no âmbito do desporto, mas tem que ser com técnicos próprios com formação que a escola não tem rendimentos para isso. “</p> <p>“Gostaria de propor ações com pessoas com conhecimentos, psicólogos, que já temos realizado, mas que a escola não tem condições de pagar. “</p> <p>“... tento motivar os docentes para que não vejam só os problemas, para que vejam o lado positivo porque é este momento que vamos recordar quando formos mais velhos. “</p> <p>“É isso que eu gostava que os “meus professores” vissem no dia-a-dia, vissem as oportunidades que têm e não tanto as dificuldades. “</p>

## ANEXO V

### Inquérito por questionário

O Bem-Estar na Profissão Docente: perceção dos/as docentes e contributo das instituições educativas

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM  
Escola Superior de Educação de Santarém



Caros/as colegas,

Eu sou, Anabela Alves Vitório, do quadro de nomeação definitiva, do Grupo de Recrutamento 100, no [REDACTED] a concluir, o curso de Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional na Escola Superior de Santarém. Estou a desenvolver um trabalho de investigação sobre "O bem-estar na profissão docente: perceção dos/as docentes e contributos das instituições educativas" orientado pela Professora Doutora Sónia Galinha.

Objetivos do estudo:

- Recolher a opinião dos/as docentes sobre o seu sentir relativamente à profissão.
- Averiguar quais os fatores apontados como causadores de bem-estar/satisfação e mal-estar/insatisfação na profissão docente.
- Averiguar qual o contributo da instituição educativa onde desenvolvem a sua atividade profissional para o bem-estar/satisfação dos/as docentes.

O resultado do estudo contribuirá para a criação de um projeto de intervenção para desenvolver na escola com a finalidade de promover o bem-estar/satisfação dos/as docentes.

A importância da vossa participação neste questionário é decisiva para a concretização deste estudo através do registo sincero da vossa opinião.

O tempo previsto para o preenchimento deste inquérito é de cerca de 8-10 minutos.

Os dados serão recolhidos de forma anónima e serão usados exclusivamente para fins académicos, comprometendo-me a garantir a confidencialidade dos dados obtidos, de acordo com as Leis de Proteção de Dados de Portugal ( Lei nº 58/2019, de 8 de agosto).

Agradeço desde já a vossa colaboração!

## I PARTE

1. Confirmando que li e compreendi a informação que me foi dada sobre o estudo e que aceito participar mesmo

Sim

n Não

### Caraterização Pessoal

2. Género

Feminino

Masculino

Outra

3. Faixa etária

Menos de 30 anos

De 31 a 40 anos

De 41 a 50 anos

De 51 a 60 anos

Mais de 60

4. Habilitações académicas

Bacharelato

Licenciatura

Pós-graduação

Mestrado

Doutoramento

Outra

## Caraterização Profissional

5. Em que nível de Educação básica exerce a sua atividade profissional

Educação Pré-escolar  1ºCEB  2ºCEB  3ºCEB

6. Tempo de serviço

Menos 10 anos   
De 11 a 20 anos   
De 21 a 30 anos   
De 31 a 40 anos   
Mais de 40 anos

7. Tempo de serviço na escola onde está a exercer a sua atividade profissional

Menos 1 ano   
De 2 a 10 anos   
De 11 a 20 anos   
De 21 a 30 anos   
Mais de 30 anos

## Satisfação com a profissão

8. Relativamente ao bem-estar perante a sua profissão, como se sente?

Muito satisfeito   
Satisfeito   
Nem satisfeito, nem insatisfeito   
Insatisfeito   
Muito insatisfeito

9. Sente-se satisfeita com a escola onde exerce a sua atividade profissional?

Muito satisfeito   
Satisfeito   
Nem satisfeito, nem insatisfeito   
Insatisfeito

Muito insatisfeito

9.1 - Aponte as razões da resposta anterior

---

---

---

10. Considera que possa ser realizado algo ao nível da escola que contribua para aumentar o bem-estar dos docentes?

Sim  Não  Talvez

10.1 - Se respondeu que sim, indique, o que é que considera que ao nível da escola, deveria ser implementado que possa contribuir para aumentar o bem-estar dos/as docentes:

---

---

---

11. Se pudesse voltar atrás no tempo faria a mesma escolha profissional?

Sim  Não  Talvez

11.1 - Aponte as razões da resposta anterior

---

---

---

12. Relativamente às perspetivas em relação à continuidade como docente, pensa continuar a exercer a profissão até à idade da reforma?

Sim  Não  Talvez

12.1. Aponte as razões da resposta anterior

---

---

---

## II PARTE

De acordo com vários estudos e investigações existem fatores suscetíveis de provocar bem-estar e/ou mal-estar na profissão docente. Há fatores externos à escola, como por exemplo as políticas educativas, contexto social, ... existindo também fatores relacionados com a própria escola, desde a gestão, a cultura, o clima, entre outros.

### 13. Recolha de dados sobre o bem-estar docente.

Os estudos e investigações, apontam a existência de fatores que contribuem para o bem-estar na profissão docente. Apresentamos uma listagem de alguns fatores.

Relativamente a cada um deles, assinale, apenas uma resposta para cada fator apresentado, segundo o grau de importância que lhe atribui para o seu bem-estar satisfação no desempenho da sua profissão.

Os números correspondem, respetivamente:

- 1- Nada importante
- 2 - Pouco importante
- 3 - Indiferente
- 4 - Importante
- 5 - Muito Importante

	1	2	3	4	5
Remuneração					
Estabilidade					
Valorização da profissão					
O gosto pela profissão					
O poder contribuir para o desenvolvimento/aprendizagem das crianças/jovens					
Sentimento de liderança					
Continuidade Pedagógica					
Crescimento profissional					
Qualidade das experiências de aprendizagem					
Diversidade de relações humanas					
Momentos de convívio e lazer					
Valorização por parte das lideranças de topo (Direção)					
Apoio das Lideranças de topo (Direção)					
Valorização por parte das Lideranças intermédias (Coordenadores de departamento)					
Apoio das Lideranças intermédias (Coordenadores de departamento)					

Valorização por parte dos/as colegas					
Apoio por parte dos/as colegas					
Reconhecimento por parte dos alunos/as					
Reconhecimento por parte das famílias					
Reconhecimento por parte da comunidade					
Intervenção social que proporciona					
Condições de trabalho					
Gosto por enfrentar novos desafios					
Reconhecimento pelo trabalho desenvolvido					
Relacionamento com os/as alunos/as					
Trabalho colaborativo com os/as colegas					
Relacionamento com os/as colegas					
Horário					
Períodos de interrupções letivas					
Progressão na carreira					
Comportamento organizacional					
Realização profissional					
Identificação com o trabalho					
Diversidade de tarefas					
Ausência de monotonia					
Clima de escola					

13.1 - Assinalaria outros fatores que na sua opinião, contribuem para o bem-estar na profissão docente que não foram enumerados? Se sim, registe quais.

---



---



---

14. Recolha de dados sobre o mal-estar docente.

Os estudos e investigações, apontam a existência de fatores que contribuem para o mal-estar na profissão docente. Apresentamos uma listagem de alguns fatores. Relativamente a cada um deles, assinale, apenas uma resposta para cada fator apresentado, segundo o grau de importância que lhe atribui para o seu mal-estar/ insatisfação no desempenho da sua profissão.

	1	2	3	4	5
Remuneração					

Instabilidade					
Desvalorização da profissão					
Reformas curriculares frequentes					
Excesso de tarefas administrativas/burocráticas					
Não valorização da profissão por parte das lideranças de topo (direção)					
Falta de apoio por parte das lideranças de topo (direção)					
Não valorização por parte lideranças intermédias (dos coordenadores de departamento)					
Falta de apoio das lideranças intermédias (coordenadores de departamento)					
Ausência de feedback por parte das lideranças					
Falta de apoio por parte dos/as colegas					
Excesso de exigências/solicitações					
Excesso de cargos/grupos de trabalho					
Relacionamento com os/as alunos/as					
Elevado número de alunos/as					
Falta de apoio para os/as alunos/as com Necessidades Específicas					
Multiculturalidade dos/as alunos/as					
Condições de trabalho					
Cansaço					
Desilusão com a profissão					
Falta de colaboração dos encarregados e Educação/pais					
Desinteresse/comportamento dos alunos					
Falta de valorização por parte dos/as colegas					
Diversidade de tarefas					
Isolamento profissional					
Falta de oportunidade de reflexão conjunta					
Falta de auscultação sobre a opinião dos/as colegas					
Políticas de ação desenvolvida pelos órgãos de gestão					
Falta de coerência nas tomadas de decisão por parte da direção					
Avaliação docente					
Progressão na carreira					
Sobrecarga quantitativa de tarefas em relação ao tempo para as realizar					
Pouca autonomia					
Avaliação dos/as alunos/as					
Clima de escola					

14.1 - Assinalaria outros fatores que na sua opinião, contribuem para o mal-estar/insatisfação na profissão docente que não foram enumerados? Se sim, registre quais.

---

---

---

Agradecemos, o tempo despendido na colaboração deste estudo. Está garantida a confidencialidade e a correta utilização dos dados que forneceu.

## ANEXO VI

### Respostas ao Inquérito por questionário

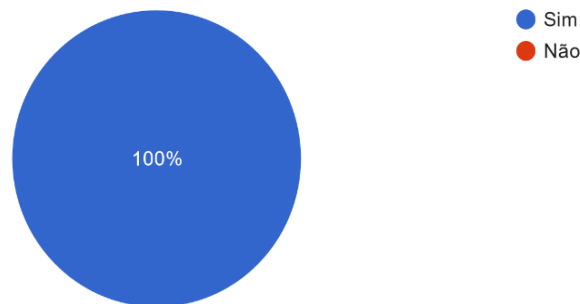
O Bem-Estar na Profissão Docente: perceção dos/as docentes e contributo das instituições educativas

#### Secção 1

Explicação sobre o estudo, os objetivos, a importância da participação no mesmo, o tempo previsto para o seu preenchimento, a informação sobre o facto da recolha dos dados ser realizada de forma anónima e serem usados exclusivamente para fins académicos, garantindo a confidencialidade dos dados obtidos, de acordo com as Leis de Proteção de Dados de Portugal (Lei nº 58/2019, de 8 de agosto). Agradecimento e termo de consentimento autorizado

1. Confirmando que li e compreendi a informação que me foi dada sobre o estudo e que aceito participar no mesmo

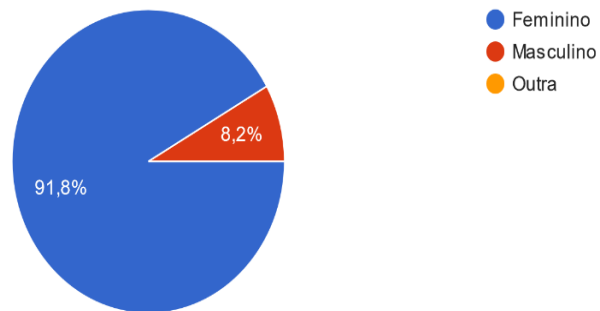
85 respostas



#### Secção 2 – Caracterização pessoal

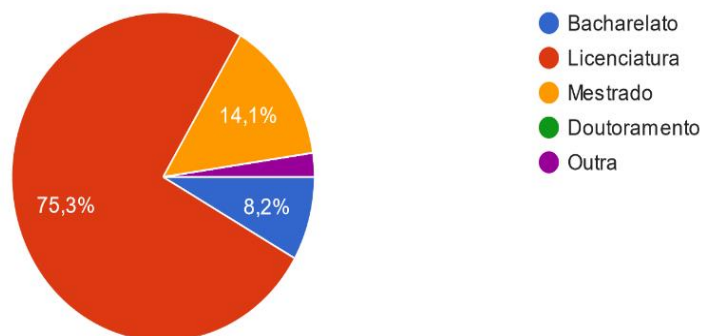
## 2. Género

85 respostas



## 4. Habilitações académicas

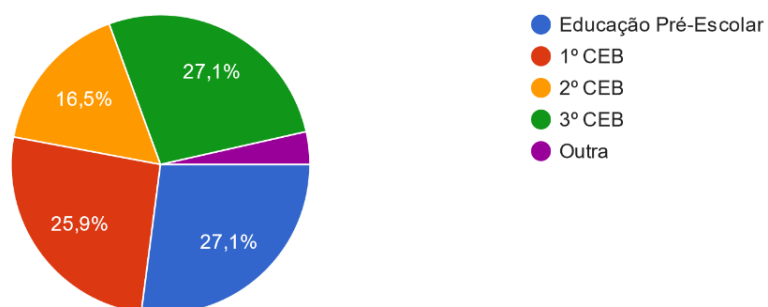
85 respostas



## Secção 3 - Caracterização Profissional

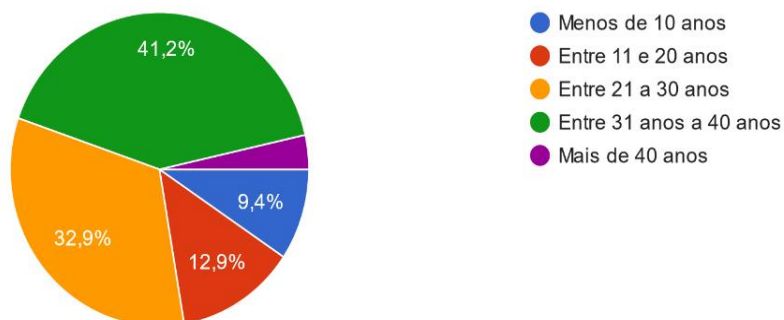
### 5. Em que nível da educação básica exerce a sua atividade docente

85 respostas



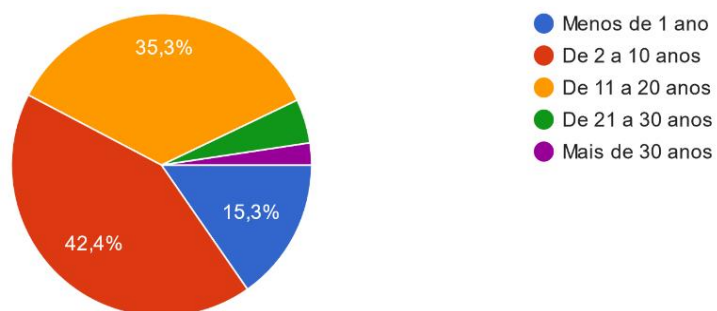
## 6. Tempo de serviço

85 respostas



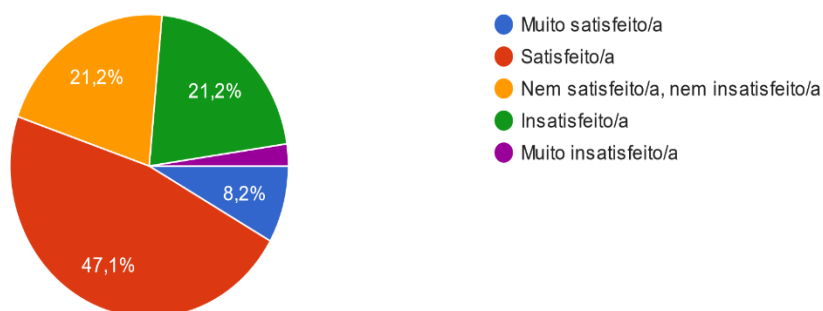
## 7. Tempo de serviço na escola onde está a exercer a sua atividade profissional

85 respostas



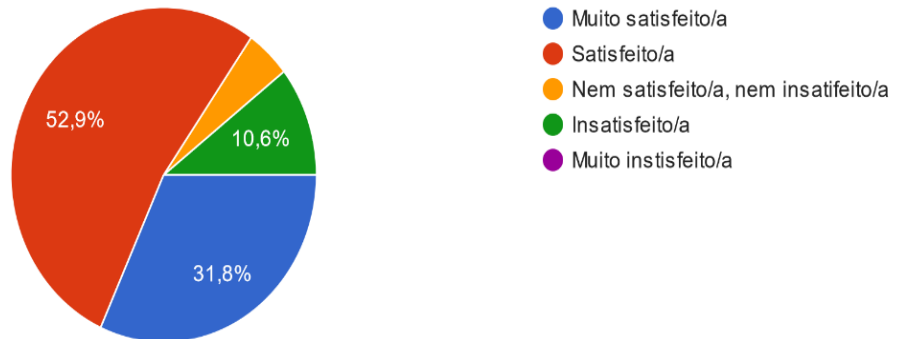
## 8. Relativamente ao bem-estar perante a sua profissão, como se sente?

85 respostas



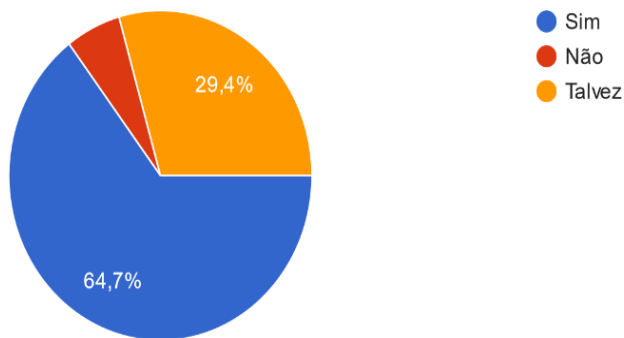
9. Sente-se satisfeito/a com a escola onde exerce a sua atividade profissional?

85 respostas



10. Considera que possa ser realizado algo ao nível da escola que contribua para aumentar o bem-estar dos/as docentes?

85 respostas



9.1. Aponte as razões da resposta anterior 85 respostas

Sinto que não sou valorizada, nem reconhecida pelo trabalho que desenvolvo por parte da diretora.

Ser titular de grupo

Estar um lugar único

Meio envolvente

Bom ambiente entre docentes, crianças, assistentes operacionais e restante comunidade educativa.

Realização do trabalho em articulação com toda a comunidade educativa.

posso desenvolver a minha atividade com relativa independência e de ano para ano dar continuidade ao meu trabalho com os grupos, as famílias e comunidade no geral.

O bom ambiente entre toda a comunidade educativa. As crianças são sociáveis e meigas. Os pais, no geral, são cooperantes.

Bom ambiente entre colegas discentes e não docentes

Felicidade e satisfação profissional

Colegas, pessoal não docente, localização, alunos

O clima entre o pessoal docente e não docente é agradável.

o trabalho colaborativo - o ambiente afetivo - a proximidade à residência

Existe um bom clima de interação entre docentes e não docentes

Bom ambiente entre docentes

Falta de material de qualidade dos Pcs em sala de aula, falta de internet, comunicação.

Razões de ordem estrutural, nacionais, relacionadas com o estatuto da carreira docente, horário de trabalho semanal, idade de reforma, etc...

Proximidade à minha residência; Bom ambiente no meio escolar; gosto pela profissão.

Pelo bom ambiente entre docentes e assistentes operacionais.

Bom ambiente entre docentes e comunidade educativa.

Tenho autonomia e liberdade para trabalhar; tenho Assistentes Operacionais que colaboram sempre; Agrupamento organizado e que apoia ; União de Freguesias que apoia ; Bom ambiente na comunidade , bons recursos materiais

Proximidade de casa; excelente relação entre toda a comunidade educativa (docentes, não docentes, alunos e famílias)

Bom trabalho colaborativo, bom grupo de trabalho

Perto da residência, bom ambiente entre pares, alunos com comportamento bom.

Bom ambiente entre colegas, relativamente perto da área de residência

...

Muito bom ambiente entre professores e entre alunos e professor;

Dificuldades sociais entre professores de escolas diferentes.

As mudanças por vezes ajudam a dar mais motivação no trabalho.

Bom ambiente; entreajuda

Demasiada burocracia e exigências.

Gestão da escola e relacionamento com o corpo docente.

Sinto-me bem e há um bom trabalho de equipa com colegas e auxiliares.

Boa organização e de uma maneira geral bom ambiente

Comunidade muito acolhedora.

Por vezes o ambiente de agrupamento não é o melhor...tem a ver com as relações profissionais.

Ainda encontro colegas que gostam de trabalhar colaborativamente e se apoiam mutuamente.

Excelente inter-relacionamento com os alunos e um ambiente escolar relativamente tranquilo.

Tem um bom clima escolar

Bom ambiente entre todos

Ambiente calmo e os alunos, muito afetuosos

Bom relacionamento entre colegas e restante comunidade educativa.

Escola pequena

Bom ambiente entre pessoal docente e não docente, pais/EE e comunidade educativa em geral.

Pais/EE colaborativos.

Por ser próxima da minha residência

Bom ambiente entre corpo docente, pais e Junta de freguesia. Espaço escolar muito agradável.

Demasiada exigência

Estou satisfeita porque me sinto profissionalmente bem e o ambiente é bom. não digo muito satisfeita porque não tenho boas condições para lecionar a minha disciplina que é essencialmente prática. A sala não é apropriada pelo que é um atrofio desenvolver atividades nestas condições. Não tenho as melhores condições para preparar aulas. Para desempenhar as atividade de direção de turma que também são insuficientes.

Bom ambiente de trabalho

Porque acho que os docentes não são valorizados pelo trabalho efetivo que realizam, mas sim, pela sua atividade mais visível a nível de exposição mediática, de projetos e outras situações idênticas.

Sinto que os superiores nos agrupamento não dão o devido apoio aos colegas, principalmente quem está há pouco tempo, também não há grande união por parte dos colegas.

Gosto do que faço.

É uma Escola muito acolhedora

Bom ambiente de colegas e alunos

Apesar dos inúmeros problemas da Educação em Portugal, nomeadamente a total desconsideração pela carreira docente, a maior parte dos docentes de agrupamento, a direção e os alunos proporcionam um ambiente de trabalho satisfatório.

Em casa

Boas relações humanas com o corpo docente, não docente e discentes.

Gosto da escola, dos colegas, da metodologia de trabalho, da relação próxima com os alunos.

Não tem as condições que considero ideais, mas dá para trabalhar.

Distância da residência;

Trabalhosa, a distância entre os 2 estabelecimentos agrava muito o estado de cansaço, são realidades diferentes, aumenta por isso o grau de exigência e resistência física e emocional.

Tem um grupo docente muito acolhedor

Bom ambiente de trabalho, entreajuda, colaboração

Bom ambiente entre a comunidade educativa.

Turmas cada vez mais heterogéneas, com alunos estrangeiros (que não dominam a língua portuguesa).

Desorganização; falta de planeamento

As relações interpessoais das colegas são boas

Bom ambiente entre todo o pessoal docente e não docente e com EE.

Um bom ambiente entre colegas e assistentes operacionais, os alunos não dão grandes problemas de comportamento.

A escola tem condições físicas.

Fui bem acolhida por todas as colegas e sinto-me envolvida no trabalho que se realiza diariamente.

Bom ambiente entre as docentes e não docentes com quem trabalho

É perto de casa e o ambiente de trabalho é bom.

Reconhecimento do meu trabalho.

Dificuldades inerentes à profissão

Equipa de trabalho e ambiente escolar.

Os horários extremamente sobrecarregados, escola com muitas carências a nível informático, onde se perde muito tempo até conseguir realizar aulas mais apelativas.

Ambiente agradável, turmas simpáticas ...

Um bom clima entre pares e comunidade local.

A escola tem um bom espaço exterior; existe articulação entre a equipa de docentes;

Contamos com assistentes operacionais em número adequado.

Gosto do meu trabalho e das escolas onde o exerço.

Gosto imenso dos alunos, os EE são muito presentes e interessados, porém um pouco maçadores. O pessoal docente e não docente tem uma relação salutar

Bom ambiente e bom relacionamento com toda a comunidade educativa.

Agrada-me o ambiente de trabalho, em todos os setores.

Sim comparativamente a outras

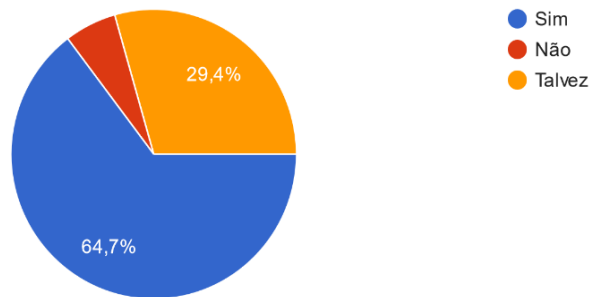
Bom ambiente de trabalho. colaboração entre pares.

Bons colegas de trabalho

Há uma boa relação entre colegas de trabalho e também com os colegas da direção. Os alunos são muito recetivos ao diálogo com o professor.

10. Considera que possa ser realizado algo ao nível da escola que contribua para aumentar o bem-estar dos/as docentes?

85 respostas



10.1. Se respondeu que sim, indique, o que na sua opinião poderia ser melhorado na escola para aumentar o bem-estar dos/as docentes

51 respostas

Menos burocracia

Os psicólogos do SPO também deveriam poder apoiar os docentes em caso de necessidade. Deveria ser criado um grupo de apoio para os docentes, onde houvesse reflexões conjuntas, práticas de mindfulness, yoga ou pilates (Exercício físico que ajuda a promover o bem-estar).

Maior apoio da Direção

Continuação da promoção do ambiente estável e trabalho colaborativo.

Carga burocrática

Sessões onde os professores falam acerca dos seus objetivos e obstáculos, como resolver os conflitos que aparecem na vida escolar.

Modernização da escola/salas

Melhorar o canal de comunicação entre topo e docentes

Simplificação dos documentos a elaborar.

Reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, por parte das chefias; seleção criteriosa dos projetos a desenvolver de modo a evitar sobreposição e atividades e stress, quer para os docentes quer para as crianças.

O modelo de Avaliação de desempenho docente devia ser modificado, os horários docentes repensados, os espaços físicos de convívio e refeições melhorados, entre outros aspetos.

Menos Burocracia e papelada

Existir sempre locais onde os docentes possam almoçar

A distribuição de cargos pode ser mais equitativa.

Maior envolvimento da direção nas escolas do agrupamento; constituição de equipas de trabalho mais homogéneas.

Menos solicitações, para que os docentes possam ter mais tempo para o processo ensino/aprendizagem dos alunos.

Dar mais valor ao trabalho desenvolvido pelos docentes

Sobretudo, os recursos e equipamentos disponíveis. Melhorar a comunicação vertical.

Melhoria de algumas condições físicas do espaço, da rede de acesso à Internet e mais horas de Apoio Educativo e de Apoio de PLNM, para se conseguir dar uma resposta efetiva às necessidades dos alunos.

Desburocratização

Não depende da escola, mas das pessoas que nela trabalham

Realização de momentos mais informais de partilha de conhecimentos ou realização de atividades que promovam um bom clima de escola (atividades mais lúdicas).

Reduzir o trabalho burocrático, documentos desnecessários, reuniões extensas, acumulação de cargos, etc.

Redução de muita burocracia para que os docentes pudessem, tranquilamente, ter o tempo suficiente para serem apenas professores de "corpo inteiro".

Melhores condições para dar aulas, nomeadamente as aulas específicas. Internet em todas as salas e em condições, sala de diretores de turma para todos, sala de professores com pc e silencio

Poderia ser dado um pouco mais de valor à contribuição e empenho de muitos dos docentes que há décadas se dedicam a este Agrupamento de escolas

Desburocratização do trabalho docente; mais tempo para trabalho colaborativo.

Cuidar de uma distribuição equilibrada de serviço, quer letivo, quer não letivo

Espaço bar alunos/professores

Comunicação mais eficaz entre as diferentes escolas do Agrupamento.

Mais recursos humanos para as necessidades existentes na escola.

Renovar equipamentos informáticos.

Impulsionar a comunicação entre docentes; Melhorar a distribuição da carga horária;

Diminuir a carga burocrática atribuída aos docentes.

Aproximar as realidades das 2 escolas em termos de oferta de instalações e serviços.

Ter um computador só para as docentes

Melhorar as instalações e a parte informática

Valorização da profissão por parte do ministério da educação

Criar uma turma de Português Língua Não Materna. Assegurar que os computadores, projetos e Internet funcionam em todas as salas de aula.

Não obrigar os docentes a cumprirem o tempo não letivo (cargos) no estabelecimento; a Direção dar orientações claras; maior participação dos departamentos e grupos nas decisões tomadas.

Haver uma sala para expressões.

Devia de haver gabinetes de trabalho, é difícil trabalhar na sala de professores com tantos colegas. E devia de haver flexibilidade nas horas não letivas, algum trabalho era mais produtivo a partir de casa.

Maior aproximação aos docentes.

Os professores trabalham tantas horas na escola que deveria haver tempo em escola para concluir relatórios, avaliações e preparação de materiais/aula em escola. Neste momento, esse trabalho é todo feito em casa depois de um dia de trabalho na escola.

Intervenção ao nível da parte digital, melhor distribuição de serviço docente.

Os materiais disponíveis e programas menos extensos.

Colocação de um professor de apoio educativo a tempo inteiro na escola (dado o número de alunos crescente de alunos com dificuldades de aprendizagem e muitos imigrantes; A vinda de técnicos especializados à escola (psicólogos, terapeutas, etc....) a aulas de expressões artísticas de educação física serem coadjuvadas com docentes da área.

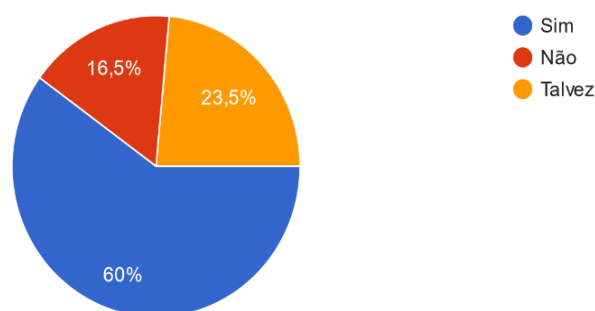
Desburocratização, melhores condições a nível dos equipamentos. Valorização do excelente trabalho feito pelos docentes que servem de pais, psicólogos, ...

Momentos de reflexão.

A organização em termos hierárquicos com funções e responsabilidades bem definidas. passar a existir uma menor carga de trabalho burocrático.

11. Se pudesse voltar atrás no tempo, faria a mesma escolha profissional?

85 respostas



11.1. Aponte as razões da reposta anterior

85 respostas

Gosto do que faço

Gosto do que faço.

Escolheria uma profissão que pudesse desenvolver de forma autónoma.

Não imagino outra profissão sem ser a que escolhi

As crianças são o meu tudo

Apesar das adversidades na progressão da carreira gosto muito daquilo que faço.

Ter oportunidade de contribuir para a equidade de oportunidades para todas as crianças e para que todos tenham acesso a uma educação que valorize as suas potencialidades e as apoie na superação/ minimização das suas dificuldades/ problemáticas. Acreditar que através da educação é possível contribuir para que haja pessoas mais felizes e mais realizadas.

Pelo prazer que sinto em contacto com as crianças e sentir-me responsável pelo bem-estar das crianças que me são confiadas.

Gostar do que faço.

Talvez, porque apesar de n trocar está profissão que escolhi exercer, há também outros cursos e novas áreas que na altura.

Feliz por ensinar e estar em contacto com jovens todos os dias a tentar fazer a diferença.

Gosto do que faço, embora a conjuntura atual não seja favorável para os docentes do 1º ciclo. relação pessoal com os alunos/colegas

Trabalho por vocação

Insatisfação com as condições

Gosto de ser professora, mas esta profissão tem sendo desvalorizada pela sociedade ao nível do nosso reconhecimento enquanto formadores e também a nível dos vencimentos Ao longo dos últimos anos houve uma enorme diminuição de direitos laborais e um aumento inverso da exigência profissional e desgaste físico.

Gosto pela profissão.

A profissão foi desvalorizando aos longo dos anos.O trabalho não é reconhecido.

Acredito que faço a diferença na vida dos meus alunos, enquanto docente.

Gosto muito do que faço , sobretudo da faixa etária que leciono.

Gosto pela arte de ensinar.

Sempre quis ser professora e continuo a gostar de o ser, não gosto é da burocracia crescente. Embora nem sempre fácil, sinto-me realizado nas minhas tarefas como docente.

Realização pessoal, gosto pela profissão e contacto direto com os alunos

Adoro ser professora, mas considero uma profissão desvalorizada a nível social.

Gosto da minha profissão

Dependeria das oportunidades que surgissem

Apesar de tudo, gosto de ser professora.

Desilusão, muita desmotivação, falta de confiança no atual sistema educativo, desvalorização e falta de respeito pelos professores e pelas verdadeiras funções da escola, falta de rigor na avaliação dos alunos, descurando as verdadeiras aprendizagens e valorizando apenas os resultados estatísticos, intromissão de inúmeros elementos externos, no funcionamento da escola, falta de autoridade do professor para poder exigir dos alunos, educação e respeito, falta de valorização e colaboração dos encarregados de educação, comportamento e crescente desinteresse e irresponsabilidade dos alunos relativamente às atividades escolares, excesso de tarefas burocráticas, currículos constantemente alterados e desajustados ao nível etário dos alunos, ...

Porque me sinto realizada.

Salário baixo e pouco reconhecimento por parte do Estado

Sempre adorei o que faço e tenho sido muito feliz e realizada com a profissão que escolhi.

Gosto da profissão, por mais difíceis que sejam os alunos e as suas famílias

Considero que tenho gosto pela profissão e vocação, apesar de se ter desvalorizado tanto o papel do professor pela sociedade.

Porque, apesar da conjuntura atual da educação ser penalizadora para a profissão docente, gosto do trabalho diário com as crianças, do relacionamento com estas e de observar a sua evolução em termos de aprendizagem e sentir orgulho nisso.

Gosto de trabalhar com muitas pessoas

Se soubesse que o respeito pela classe docente iria chegar à situação atual, por parte de quem nos governa, talvez escolhesse outro rumo profissional.

Profissão mal paga e os superiores (governo) não dignificam a carreira

Realização profissional.

Gosto da profissão que exerço

Porque os docentes não são respeitados, não conseguem ter estabilidade familiar e são mal remunerados.

Desde sempre gostei de partilhar o saber. Sempre considerei que esta é uma das profissões mais nobres de uma sociedade e que cada dia é diferente dos anteriores. Trabalhar com massa humana é muito gratificante pois recebemos as crianças pequenas, quase como um diamante por lapidar, e num curto espaço de tempo vemos-as autónomas no seu percurso de vida.

Pelo desrespeito da profissão docente

porque foi uma escolha minha e não uma imposição

Porque a carreira de professor deixou de ser aliciante por muitos motivos, entre eles o facto de mudarem as regras a mais de meio da carreira, para além de haver a desvalorização do nosso papel enquanto educadores, por parte dos encarregados de educação.

Estamos a ser muito mal tratados, por toda a sociedade, por outro lado continua a haver muita burocracia e muitas exigências por parte dos pais.

Ainda me dá muita satisfação.

Sinto me feliz em sala de aula

As regras de progressão na carreira mudaram e não há qualquer respeito /consideração pela figura do professor.

Continua a ser o mesmo sonho

Proximidade à residência; Mais estabilidade e reconhecimento profissional.

Gosto muito da pratica da minha profissão, mas a carga burocrática tem-me desmotivado.

Dadas as condições, talvez tivesse optado por outra carreira profissional, com mais qualidade e mais garantias de um futuro promissor.

Gosto da minha profissão.

Gosto de trabalhar com crianças

Gosto muito da minha profissão, de trabalhar com os miúdos

Estou satisfeita e gosto do que faço.

Gosto muito do ensino

Cansaço e desmotivação.

Gosto da profissão

Gosto de partilhar e receber saberes das crianças e gosto de educar.

Gosto muito de trabalhar com crianças e ver como vão crescendo e desenvolvendo capacidades.

Eu gosto do que faço.

Vencimento e carga horária pós-laboral.

Gosto de trabalhar com as crianças e sinto-me realizada profissionalmente

A instabilidade na carreira.

Acho que teria escolhido uma qualquer área da saúde.

Instabilidade; injustiça e demasiada burocracia.

.

Não sei

Porque me sinto realizada com a minha profissão.

Desgaste muito grande a nível físico e psicológico, pois durante quase todo o meu tempo de serviço estive/estou deslocada de casa.

Prazer em trabalhar com os alunos

Amo a minha profissão porque tenho joias nas minhas mãos.

Adoro a minha profissão.

A escola antigamente estava mais direcionada aos alunos e menos burocratizada.

Apesar da insatisfação que sentimos por via da desvalorização da profissão junto da população em geral, apesar das múltiplas políticas de educação que nada tem beneficiado a nossa classe, ainda assim quando entro na minha sala de aulas invade-me um sentimento profundo de felicidade. Sou muito feliz com os meus alunos.

Adoro ensinar e o contacto com as crianças.

Não sei, por um lado acho que sim, por outro sabendo o que sei hoje talvez tivesse optasse por outra profissão mais bem remunerada em termos materiais e de respeito.

Gosto muito da minha profissão

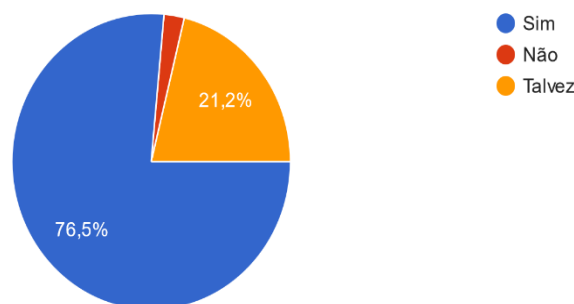
É um trabalho enriquecedor.

Sem dúvida. Sempre foi a minha ambição ser professora. A relação com os meus alunos e empatia e que se cria com eles é o que mais me interessa. Como os ajudamos a desenvolver espírito crítico e a tornarem-se seres humanos melhores.

Sempre gostei e continuo a gostar desta profissão.

12. Relativamente às perspetivas em relação à continuidade como docente, pensa continuar a exercer a profissão até à idade da reforma ?

85 respostas



### **13.1. Recolha de dados sobre o bem-estar docente.**

Os estudos e investigações apontam, a existência de fatores que contribuem para o bem-estar na profissão docente. Apresentamos uma listagem de alguns desses fatores.

Relativamente a cada um deles, assinale, apenas uma resposta para cada fator apresentado, segundo o grau de importância que lhe atribui para o seu bem-estar/satisfação no desempenho da sua profissão.

Os números correspondem, respetivamente:

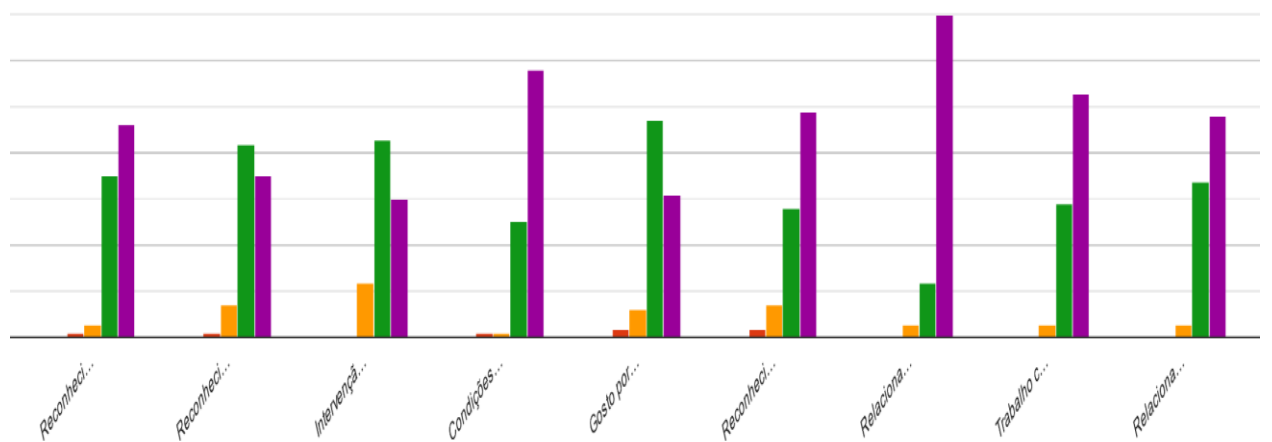
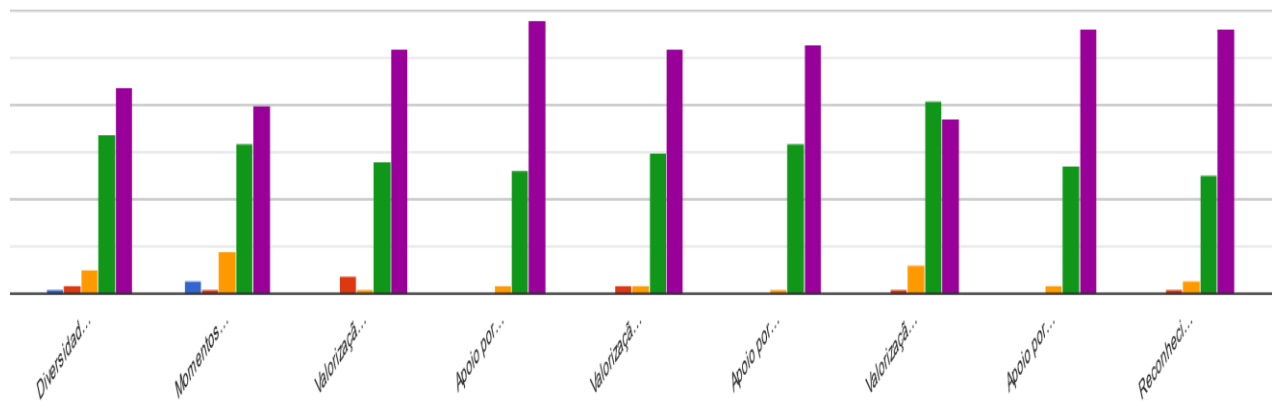
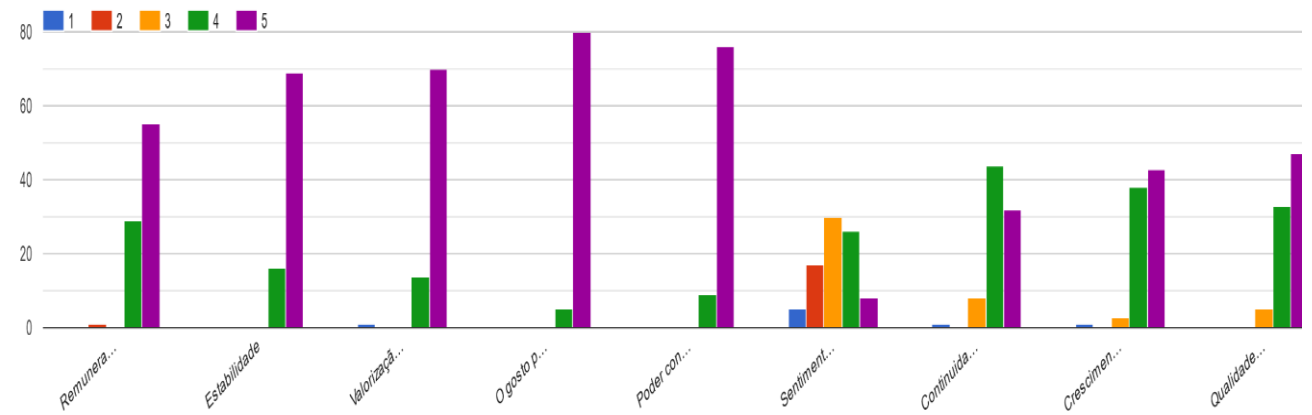
1- Nada Importante

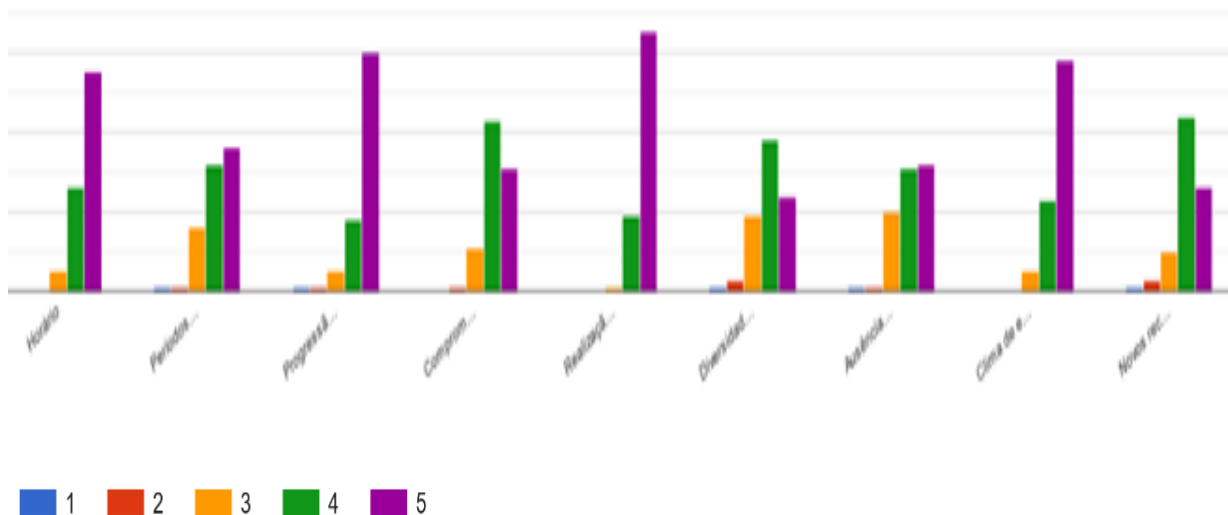
2 - Pouco importante

3 - Indiferente

4 - Importante

5 - Muito Importante





1- Nada Importante

2 - Pouco importante

3 - Indiferente

4 - Importante

5 - Muito Importante

	1	2	3	4	5		
Remuneração	0	1	0	29	55		
Estabilidade	0	0	0	16	69		
Valorização da profissão	1	0	0	14	70		
O gosto pela profissão	0	0	0	5	80		
Poder contribuir para a aprendizagem/desenvolvimento dos/as alunos/as	0	9	76			0	0
Sentimento de liderança	5	17	30	26	8		
Continuidade pedagógica	1	0	8	44	32		
Crescimento profissional	1	0	3	38	43		
Qualidade das experiências de aprendizagem	0	0	5	33	47		
Diversidade de relações humanas	1	2	5	34	44		
Momentos de convívio e lazer	3	1	9	32	40		
Valorização por parte das lideranças de topo (direção)	0	4	1	28	52		
Apoio por parte das lideranças de topo(direção)	0	0	2	26	58		
Valorização por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	0	2	2	30	52		
Apoio por parte das lideranças intermédias (coordenadores /as de departamento curricular)	0	0	1	32	53		

Valorização por parte dos/as colegas	0	1	6	41	37	
Apoio por parte dos/as colegas	0	0	2	27	56	
Reconhecimento por parte dos/as alunos/as	0	1	3	25	56	
Reconhecimento por parte das famílias	0	1	3	35	46	
Reconhecimento por parte da comunidade	0	1	7	42	35	
Intervenção social que proporciona	0	0	12	43	30	
Condições de trabalho	0	1	1	25	58	
Gosto por enfrentar novos desafios	0	2	6	47	31	
Reconhecimento pelo trabalho desenvolvido	0	2	7	28	49	
Relacionamento com os/as alunos/as	0	0	3	12	70	
Trabalho colaborativo com colegas	0	0	3	29	53	
Relacionamento com os/as colegas	0	0	3	34	48	
Horário	0	0	5	26	55	
Períodos de interrupção letiva	1	1	16	32	36	
Progressão na carreira	1	1	5	18	60	
Comprometimento organizacional	0	1	11	43	31	
Realização profissional	0	0	1	19	65	
Diversidade de tarefas	1	3	19	38	24	
Ausência de monotonia	1	1	20	31	32	
Clima de escola	0	0	5	23	58	
Novos recursos digitais	1	3	10	44	26	

13.1.2. Assinalaria outros fatores que na sua opinião, contribuem para o bem-estar docente que não foram enumerados? Se sim, registe quais? 17 respostas

Não

Não

não

Bem-estar emocional

Nada mais a referir

Apoio das famílias no processo educativo.

Nada a referir

Menos burocracias.

Sentimento de pertença

Menos burocracia

Diminuição da burocracia

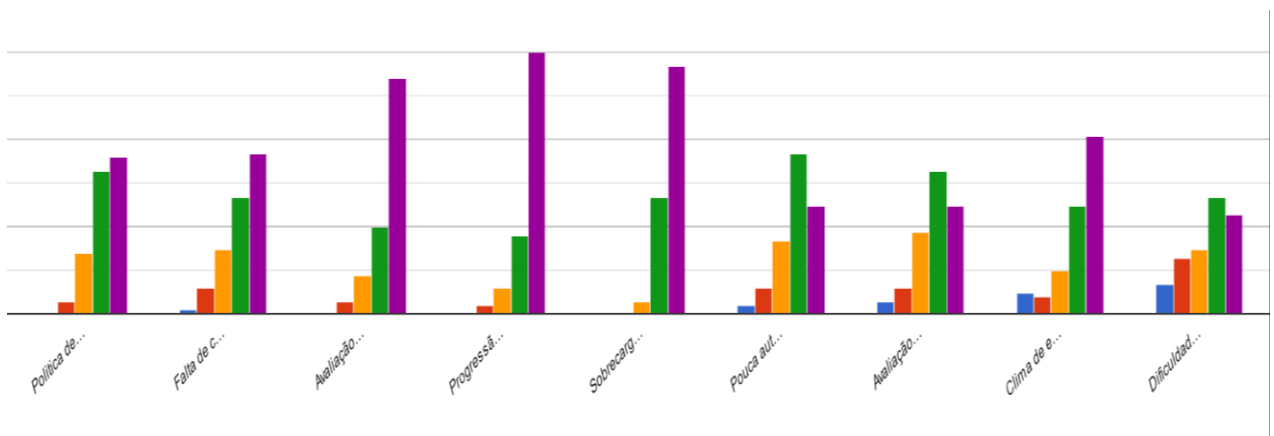
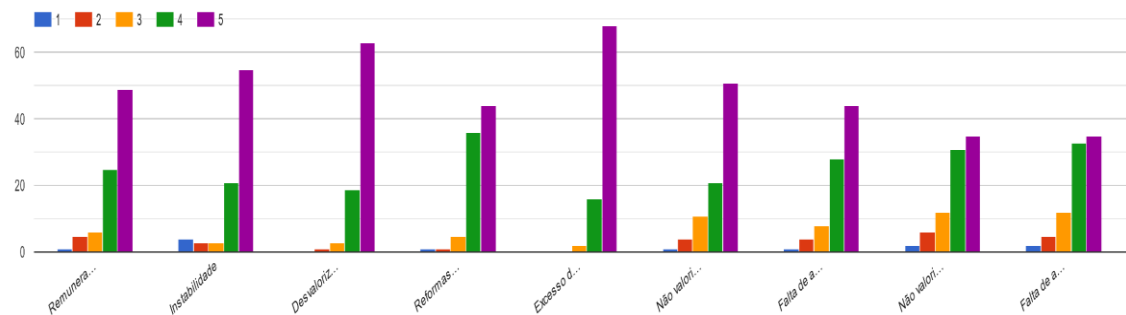
13.2. Recolha de dados sobre o mal-estar docente.

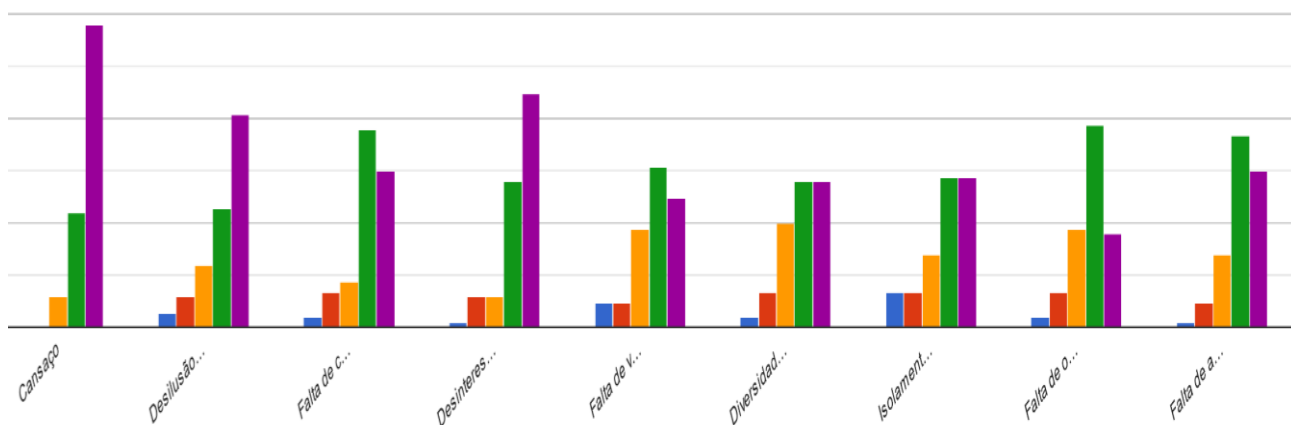
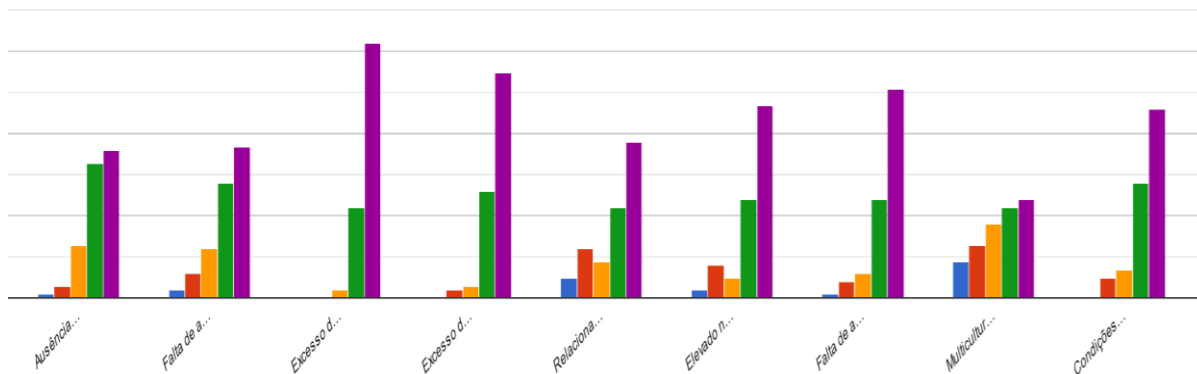
Os estudos e investigações apontam fatores que contribuem para o mal-estar na profissão docente. Apresentamos uma listagem com alguns desses fatores.

Relativamente a cada um deles, assinale, apenas uma resposta para cada fator apresentado, segundo o grau de importância que lhe atribui para o seu mal-estar/insatisfação no desempenho da sua profissão.

Os números correspondem, respetivamente:

- 1- Nada Importante
- 2 - Pouco importante
- 3 - Indiferente
- 4 - Importante
- 5 - Muito Importante





	1	2	3	4	5
Remuneração	1	5	6	25	49
Instabilidade	4	3	3	21	55
Desvalorização da profissão	0	1	3	19	63
Reformas curriculares frequentes	1	1	5	36	44
Excesso de tarefas administrativas/burocráticas	0	0	2	16	68
Não valorização da profissão por parte das lideranças de topo (direção)	1	4	11		
	21	51			
Falta de apoio por parte das lideranças de topo (direção)	1	4	8	28	44
Não valorização da profissão por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	2	6	12	31	35
Falta de apoio por parte das lideranças intermédias (coordenadores/as de departamento curricular)	2	5	12	33	35
Ausência de feedback por parte das lideranças	1	3	13	33	36
Falta de apoio por parte dos/as colegas	2	6	12	28	37
Excesso de exigências/solicitações	0	0	2	22	62
Excesso de cargos/grupos de trabalho	0	2	3	26	55

Relacionamento com os/as alunos	5	12	9	22	38			
Elevado número de alunos/as	2	8	5	24	47			
Falta de apoio para os alunos/as com Necessidades Específicas	1	4	6	24				
	51							
Multiculturalidade dos/as alunos/as	9	13	18	22	24			
Condições de trabalho	0	5	7	28	46			
Cansaço	0	0	6	22	58			
Desilusão com a profissão	3	6	12	23	41			
Falta de colaboração/valorizaçã por parte dos/as encarregados de educação	2	7						
	9	38	30					
Desinteresse/Comportamento dos/as alunos			1	6	6	28	45	
Falta de valorização dos/as colegas			5	5	19	31	25	
Diversidade de tarefas	2	7	20	28	28			
Isolamento profissional	7	7	14	29	29			
Falta de oportunidade de reflexão conjunta	2	7	19	39	18			
Falta de auscultação sobre a opinião dos/as docentes			1	5	14	37	30	
Politica de ação desenvolvida pelos órgãos de gestão			0	3	14	33	36	
Falta de coerência nas tomadas de decisão por parte da direção	1	6	15	27				
	37							
Avaliação docente	0	3	9	20	54			
Progressão na carreira	0	2	6	18	60			
Sobrecarga quantitativa de tarefas em relação ao tempo para as realizar	0	0	3					
	27	57						
Pouca autonomia	2	6	17	37	25			
Avaliação dos alunos/as	3	6	19	33	25			
Clima de escola	5	4	10	25	41			
Dificuldade na adaptação aos novos recursos digitais			7	13	15	27	23	

13.2.1. Assinalaria outros fatores que contribuem para o mal-estar docente que não foram enumerados? Se sim, quais?

14 respostas

Não

Conflitos e miséria

Nada mais a referir

Nada a referir

falta de recursos humanos (AO) nas turmas grandes

Não

Falta de coerência, por parte de entidades relacionadas com a escola.

As políticas educativas sempre a mudar, o excesso de tarefas administrativas.

Ausência de uma cultura inclusiva e, conseqüentemente, ausência do sentimento de pertença.

----

não

N sei

Agradecemos, o tempo despendido na colaboração deste estudo.

Está garantida a confidencialidade e a correta utilização dos dados que forneceu.

## Anexo VII

### Análise de conteúdo das respostas abertas dos inquéritos por questionário

O Bem-Estar na profissão docente: perceções dos docentes e contributos das organizações educativas

#### Respostas à questão: 9.1 - Razões apresentadas para a satisfação e a insatisfação com a instituição onde exerce a sua atividade profissional

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto	Códigos e frequência de ocorrência
Saber se os docentes estão satisfeitos com a instituição educativa onde exercem a sua atividade profissional	Razões apontados para a satisfação com a instituição educativa	E1 - Clima de escola	<p>“Meio envolvente Bom ambiente entre docentes, crianças, assistentes operacionais e restante comunidade educativa.”</p> <p>“Bom ambiente entre colegas docentes e não docentes.”</p> <p>“excelente relação entre toda a comunidade educativa (docentes, não docentes, alunos e famílias)”</p> <p>“O clima entre o pessoal docente e não docente é agradável.”</p> <p>“Bom ambiente de trabalho É uma Escola muito acolhedora Bom ambiente de colegas e alunos</p> <p>“Bom ambiente entre docentes e comunidade educativa. “</p> <p>“Tem um grupo docente muito acolhedor “</p> <p>“Um bom ambiente entre colegas e assistentes operacionais, os alunos não dão grandes problemas de comportamento.”</p> <p>“Fui bem acolhida por todas as colegas e sinto-me envolvida no trabalho que se realiza diariamente.”</p>	E1 - 51
		E2 – Relacionamento entre pares, outros e alunos	<p>“Colegas, pessoal não docente”</p> <p>“alunos”</p> <p>“Gosto imenso dos alunos”</p> <p>“Ainda encontro colegas que gostam de trabalhar colaborativamente e se apoiam mutuamente.”</p> <p>“Pais/EE colaborativos”</p>	E2 - 6
		E3-Recursos humanos e físicos	<p>“A escola tem condições físicas”</p> <p>“Espaço escolar muito agradável”</p> <p>“Bons recursos materiais”</p>	E3 - 6

			“Contamos com assistentes operacionais em número adequado”	
		E4- Autonomia	“posso desenvolver a minha atividade com relativa independência” “Tenho autonomia e liberdade para trabalhar”	E4 - 4
		E5 - Gosto pela profissão	“Gosto do meu trabalho e da escola onde o exerço.” “Gosto do que faço”	E5 - 4
		E6- Gestão Escolar	“Agrupamento organizado e que apoia” “Boa organização” “Gestão da escola”	E6-3
		E7 - Continuidade Pedagógica	“De ano para ano dar continuidade ao meu trabalho com os grupos, as famílias e comunidade no geral. “	E7 - 1
		E8 -Reconhecimento	“Reconhecimento do meu trabalho.”	E8- 1
	Razões apontados para a insatisfação com a instituição educativa	E9 – Não valorização	“Sinto que não sou valorizada, nem reconhecida pelo trabalho que desenvolvo por parte da diretora.” “Porque acho que os docentes não são valorizados pelo trabalho efetivo que realizam, mas sim, pela sua atividade mais visível a nível de exposição mediática, de projetos e outras situações idênticas.”	E9- 2
		E10-Recursos materiais	“escola com muitas carências a nível informático, onde se perde muito tempo até conseguir realizar aulas mais apelativas.” “Falta de material de qualidade dos PCs em sala de aula, falta de internet, comunicação”	E10- 2
		E11 – Horários	“Os horários extremamente sobrecarregados”	E 11 - 1
		E12- Multiculturalidade dos alunos	“Turmas cada vez mais heterogéneas, com alunos estrangeiros (que não dominam a língua portuguesa).”	E12- 1
		E13 – Gestão da instituição educativa	“Desorganização; falta de planeamento. “Demasiada exigência”	E13 - 2
		E14-Distância geográfica entre as escolas	“Trabalhosa, a distância entre os 2 estabelecimentos agrava muito o estado de cansaço, são realidades diferentes, aumenta	E14-1

			por isso o grau de exigência e resistência física e emocional.”	
		E15 - Falta de apoio por parte da direção	“Sinto que os superiores nos agrupamentos não dão o devido apoio aos colegas, principalmente quem está há pouco tempo”	E15 - 1
		E16-Colaboração entre pares	“também não há grande união por parte dos colegas.”	E16- 1
		E17-Clima de escola	“Por vezes o ambiente de agrupamento não é o melhor...tem a ver com as relações profissionais”	E17-1

**10.1 - O que os/as docentes consideram que deveria ser implementado ao nível da escola, que possa contribuir para aumentar o bem-estar dos/as docentes**

<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Unidade de Registo</b>	<b>Unidade de Contexto</b>	<b>Códigos e frequência de ocorrência</b>
Saber a opinião dos/as docentes sobre o que poderá ser realizado na instituição educativa que contribua para aumentar o bem-estar dos docentes	Sugestões dos/as docentes sobre o que poderá ser melhorado na escola para aumentar o bem-estar/satisfação dos/as docentes	E1- Melhor Gestão do AE / Comunicação mais eficaz	<p>“Melhor gestão ao nível de projetos e documentação. “</p> <p>“Seleção criteriosa dos projetos a desenvolver de modo a evitar sobreposição e atividades e stress, quer para os docentes quer para as crianças.”</p> <p>“Excesso de burocracia/ de trabalho”</p> <p>“Simplificação dos documentos a elaborar.”</p> <p>“Menos Burocracia e papelada Desburocratização.”</p> <p>“Reduzir o trabalho burocrático, documentos desnecessários, reuniões extensas, acumulação de cargos, etc.”</p> <p>“A distribuição de cargos pode ser mais equitativa.”</p> <p>“Constituição de equipas de trabalho mais homogéneas.”</p> <p>“Horários docentes repensados.”</p> <p>“Melhorar a distribuição da carga horária;”</p> <p>“Menos solicitações, para que os docentes possam ter mais tempo para o processo ensino/aprendizagem dos alunos.”</p> <p>“Criar uma turma de Português Língua Não Materna.”</p> <p>“A Direção dar orientações claras.”</p>	E1 - 35

			<p>“Maior participação dos departamentos e grupos nas decisões tomadas.”</p> <p>“Impulsionar a comunicação entre docentes;”</p> <p>“melhor distribuição de serviço docente.”</p> <p>“A organização em termos hierárquicos com funções e responsabilidades bem definidas.”</p> <p>“Diminuir a carga burocrática atribuída aos docentes.”</p> <p>“Mais tempo para trabalho colaborativo.”</p> <p>“Comunicação mais eficaz entre as diferentes escolas do Agrupamento.”</p> <p>“Melhorar o canal de comunicação entre o topo e docentes.”</p> <p>“Recolha de sugestões junto dos docentes por parte da direção”</p> <p>“Comunicação mais eficaz.”</p>	
		E2 Reconhecimento/ Valorização/Apoio	– <p>“Maior envolvimento da direção nas escolas do agrupamento.”</p> <p>“Dar mais valor ao trabalho desenvolvido pelos docentes”</p> <p>“Maior apoio da Direção”</p> <p>“Melhorar a comunicação vertical”</p> <p>“Poderia ser dado um pouco mais de valor à contribuição e empenho de muitos dos docentes que há décadas se dedicam a este Agrupamento de escolas”</p> <p>“Valorização do excelente trabalho feito pelos docentes que servem de pais, psicólogos.”</p>	E2-12
		E3-Outras atividades para apoio e promoção do bem-estar aos docentes: - Atividades de grupo; - Reflexão conjunta; - Serviço de psicologia para docentes.	<p>“Práticas de mindfulness, yoga ou pilates (Exercício físico que ajuda a promover o bem-estar).”</p> <p>“Realização de momentos mais informais de partilha de conhecimentos ou realização de atividades que promovam um bom clima de escola (atividades mais lúdicas).”</p> <p>“Deveria ser criado um grupo de apoio para os docentes, onde houvesse reflexões conjuntas.”</p> <p>“Momentos de reflexão.”</p> <p>“Os psicólogos do SPO também deveriam poder apoiar os</p>	E3- 6

			<p>docentes em caso de necessidade.”</p> <p>“Sessões onde os professores falam acerca do seus objetivos e obstáculos, como resolver os conflitos que aparecem na vida escolar.”</p>	
		E4- Melhoramento das condições de trabalho	<p>“Modernização da escola/salas os espaços físicos de convívio e de refeições melhorados”</p> <p>“Melhoria de algumas condições físicas do espaço, da rede de acesso à Internet”</p> <p>“Espaço bar alunos/professores Renovar equipamentos informáticos.”</p> <p>“Melhorar as instalações e a parte informática. “</p> <p>“Haver uma sala para expressões.”</p> <p>“Devia de haver gabinetes de trabalho, é difícil trabalhar na sala de professores com tantos colegas.”</p> <p>“Colocação de um professor de apoio educativo a tempo inteiro na escola (dado o número crescente de alunos com dificuldades de aprendizagem e muitos imigrantes;</p> <p>“Mais recursos humanos para as necessidades existentes na escola.”</p>	E4- 18

**11.1 - Razões apontadas para manterem ou não a mesma escolha profissional, caso pudessem voltar atrás no tempo**

<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Unidade de Registo</b>	<b>Unidade de Contexto</b>	<b>Códigos e frequência de ocorrência</b>
Saber os motivos pelos quais, os docentes fariam ou não a mesma escolha profissional, se pudessem voltar atrás no tempo	Motivos apresentados para fazerem a mesma escolha profissional	E1-Gosto pela profissão	<p>“Gosto do que faço.”</p> <p>“Gosto de trabalhar com as crianças e sinto-me realizada profissionalmente.”</p> <p>“Não imagino outra profissão sem ser a que escolhi.”</p> <p>“Estou satisfeita e gosto do que faço.”</p> <p>“Adoro a minha profissão.”</p> <p>“Gosto pela arte de ensinar.”</p> <p>“Pelo prazer que sinto em contacto com as crianças e sentir-me responsável pelo bem-estar das crianças que me são confiadas.”</p> <p>“Trabalho por vocação.”</p> <p>“Sempre adorei o que faço e tenho sido muito feliz e realizada com a profissão que escolhi.”</p> <p>“É um trabalho enriquecedor.”</p> <p>“Sem dúvida. Sempre foi a minha ambição ser professora.”</p>	E1-54
		E2 - Contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem dos alunos	<p>“Ter oportunidade de contribuir para a equidade de oportunidades para todas as crianças e para que todos tenham acesso a uma educação que valorize as suas potencialidades e as apoie na superação/ minimização das suas dificuldades/ problemáticas.”</p> <p>“Acredito que faço a diferença na vida dos meus alunos, enquanto docente.”</p>	E2 - 7
		E3-Relacionamento com alunos e outros	<p>“Gosto de trabalhar com muitas pessoas.”</p> <p>“Relação pessoal com os alunos/colegas”</p> <p>“A relação com os meus alunos e empatia e que se cria com eles é o que mais me interessa.”</p>	E3- 3
	Motivos apresentados para não fazerem a mesma escolha profissional	E4 - Condições de trabalho	<p>“Escolheria uma profissão que pudesse desenvolver de forma autónoma.”</p> <p>“Insatisfação com as condições”</p> <p>“Ao longo dos últimos anos houve uma enorme diminuição de</p>	E4 – 4

			<p>direitos laborais e um aumento inverso da exigência profissional e desgaste físico.”</p> <p>“Dadas as condições, talvez tivesse optado por outra carreira profissional, com mais qualidade e mais garantias de um futuro promissor.”</p>	
		E5 - Desvalorização da profissão/ Falta de reconhecimento	<p>“A profissão foi desvalorizando aos longo dos anos. O trabalho não é reconhecido.”</p> <p>“Os professores não são respeitados,</p> <p>“Pelo desrespeito da profissão docente”</p> <p>“Estamos a ser muito mal tratados, por toda a sociedade, por outro lado continua a haver muita burocracia e muitas exigências por parte dos pais.”</p> <p>“Pouco reconhecimento por parte do Estado.”</p>	E5- 5
		E6-Instabilidade	<p>“A instabilidade na carreira.”</p> <p>“Instabilidade; injustiça e demasiada burocracia.”</p> <p>“Desgaste muito grande a nível físico e psicológico, pois durante quase todo o meu tempo de serviço estive/estou deslocada de casa.”</p>	E6- 6
		E7-Baixo vencimento	<p>“Salário baixo”</p> <p>“Porque os docentes são mal remunerados.”</p> <p>“Vencimento e carga horária pós-laboral.”</p> <p>“Profissão mal paga e os superiores(governo) não dignificam a carreira.”</p>	E7- 4
		E8- Cansaço/Desilusão com a profissão	<p>“Cansaço e desmotivação.”</p> <p>burocrática tem-me desmotivado.”</p> <p>“Desilusão, muita desmotivação, falta de confiança no atual sistema educativo.”</p> <p>“Desvalorização e falta de respeito pelos professores e pelas verdadeiras funções da escola”</p>	E8-5

**Nota:** Houve docentes indecisos que responderam “Não sei”, dependendo das oportunidades que surgirem. Também responderam que sabendo o que sabem hoje, talvez tivessem optado por outra profissão mais bem remunerada e mais valorizada.

**12.1 - Razões apontadas relativamente às perspetivas de continuarem a exercer a profissão docente até à idade da reforma**

Categoria	Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto	Códigos e frequência de ocorrência
Saber o que motiva os/as docentes a continuarem a exercer a profissão até à idade da reforma	Razões apresentados para continuarem a exercer a profissão até à idade da reforma	E1-Gosto pela profissão	<p>“Continuo a sentir-me bem no trabalho com as crianças e a considerar que o meu contributo enquanto educadora é válido.”</p> <p>“O continuar a gostar do que faço Gosto da minha profissão.”</p> <p>“Acredito que faço a diferença na vida dos meus alunos, enquanto docente.”</p> <p>“Gosto pela arte de ensinar.”</p> <p>“É a minha profissão de eleição e já falta pouco para a reforma.”</p> <p>“Feliz por estar a ensinar.”</p> <p>“Não me vejo a desenvolver outra profissão e, apesar de algum descontentamento.”</p> <p>“Gosto da profissão e da relação com crianças. “</p> <p>“Sinto-me realizada quando estou a trabalhar com as crianças.”</p> <p>“Não me imagino a fazer outra coisa.”</p> <p>“Porque é no meio dos alunos que me sinto plena e realizada.”</p> <p>“Apesar de tudo, adoro a minha profissão. Gosto de ensinar!”</p>	E1- 21
		E2- Estabilidade/Idade	<p>“Estou no quadro.”</p> <p>“Já não tenho idade para mudar de profissão.”</p> <p>“Daqui a 6 anos espero reformar-me. Agora não penso mudar.”</p> <p>“Não pretendo mudar de profissão neste momento da vida.”</p> <p>“Já que cheguei até aqui, tenciono continuar até ao fim da carreira.”</p> <p>“Tenho alguma estabilidade, o que não aconteceria se mudasse de profissão nesta altura da minha vida (devido à minha idade e à conjuntura social e económica atual).”</p> <p>“A idade que tenho não permite abraçar outro projeto.”</p>	E2 - 17

		E3-Necessidade	<p>“Necessito do dinheiro para a formação/educação dos meus filhos.”</p> <p>“Não tenho alternativa. Preciso do dinheiro que ganho, reformar antes de tempo, implica penalização avultada. receber o valor total de direito.”</p> <p>“Não tenho outra hipótese.”</p>	E3- 5
		E4 - Saúde	<p>“Depende da saúde física e mental</p> <p>Se as minhas condições físicas e psíquicas o permitirem continuarei.”</p> <p>“Desde que a saúde (física e mental) o permita, não vejo razões para não o fazer.”</p>	E4 - 2
	Razões apresentadas para não continuarem a exercer a profissão até à idade da reforma	E5- Cansaço/desmotivação/desgaste profissional	<p>“Cansaço e desmotivação.”</p> <p>“Sinto que já precisava de desacelerar.”</p> <p>“O desgaste profissional.”</p> <p>“A escola está a absorver cada vez mais tempo aos professores, não estou a conseguir dar o devido acompanhamento aos meus filhos, que também estão em idade escolar. É um absurdo de e-mail a "toda a hora", muitos projetos...demasiada informação que rouba tempo ao que realmente importa, programar e organizar as aulas e pensar nos nossos alunos.”</p>	E5- 5
		E6 - Falta de reconhecimento	<p>“O reconhecimento social e o vencimento é que estão a falhar.”</p> <p>“Não reconhecem o meu valor profissional e a dedicação à minha carreira e aos meus alunos.</p>	E6- 2
		E7-Condições de trabalho	<p>“Insatisfação com as condições.”</p>	E7 - 1
		E8 – Saúde	<p>“Mudar de área poderá ajudar-me a ter melhor sanidade mental.</p>	E8- 1

**Nota:** houve docentes que se manifestaram indecisos, não apresentando razões nem para continuar, nem para desistir de desempenhar a profissão docente até à idade da reforma. Tendo referido que depende da evolução da própria carreira, das condições de saúde e financeiras.