



# **MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DOCENTE: FATORES CONDICIONANTES**

Relatório de Projeto

**Cláudia Sofia Farinha André**

Trabalho realizado sob a orientação de:  
Professora Doutora Maria Antónia Belchior F. Barreto

Mestrado em Ciências da Educação – Gestão Escolar  
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS  
INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

Leiria, Fevereiro de 2024

*“Os corações dos professores (as suas paixões, os seus entusiasmos, as suas identidades pessoais, o seu comprometimento, as suas emoções) são tão importantes quanto as suas cabeças e as suas mãos”*

*Christopher Day*

## **AGRADECIMENTOS**

---

À muito estimada Professora Doutora Maria Antónia Belchior F. Barreto, na qualidade de minha Professora e Orientadora deste trabalho final de Mestrado, um especial agradecimento pelas suas sábias orientações e sugestões.

Aos Professores da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria.

Aos professores dos diversos Agrupamento de Escolas que distribuíram e responderam ao inquérito do presente trabalho.

À minha querida família por todo o incentivo.

À amizade de todos pelo estímulo que a mesma representou.

## RESUMO

---

Ser docente é cada vez mais raro, são as evidências que o demonstram: existem cada vez menos docentes e menos estudantes a quererem ser docentes.

É um problema que merece preocupação por parte de todos, pela importância que a educação tem para um país.

O principal objetivo deste estudo consistiu no desejo de identificar fatores que possam motivar os docentes de modo a contribuir para a discussão em como tornar a profissão mais atrativa e assim contribuir com argumentos que promovam o interesse de estudantes e outros profissionais pela arte de ensinar. Além deste, foram definidos objetivos de modo a concretizar o primeiro, nomeadamente, a identificação de fatores determinantes que contribuam para o interesse e o desinteresse no desempenho da profissão docente, a identificação de motivos enunciados pelos docentes para se manterem na profissão, a indicação de causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão e estimativa de respostas adequadas à motivação docente.

A revisão da literatura centrou-se no estudo dos conceitos e teorias gerais da motivação, bem como nos fatores de motivação docente, pretendendo-se compreender quais seriam os fatores mais significativos para a análise empírica.

A metodologia adotada consistiu numa abordagem quantitativa que se materializou na realização de um questionário a 212 professores do ensino público português oriundos de todos os níveis de ensino e áreas disciplinares do ensino não superior.

Após a análise de dados, os resultados revelam que das opções colocadas aos inquiridos, a motivação dos professores dependerá principalmente, de fatores como: o desempenho e comportamento dos alunos, a aproximação dos professores à sua residência, a valorização e dignificação da profissão de professor perante a sociedade, o fim do trabalho burocrático acrescido e a melhoria do sistema de avaliação.

Palavras-Chave: Motivação, Fatores de Motivação, Motivação Docente, Bem-estar Docente, Satisfação Profissional.

## **ABSTRACT**

---

Being a teacher is becoming increasingly rare, as the evidence demonstrates: there are fewer and fewer teachers and fewer students who want to become teachers.

It's a problem that deserves everyone's concern, due to the importance education holds for a country.

The main objective of this study was to identify factors that may motivate teachers in order to contribute to the discussion on how to make the profession more attractive and thus contribute with arguments that promote the interest of students and other professionals in the art of teaching. In addition to this, objectives were defined in order to achieve the first one, namely the identification of determining factors that contribute to interest and disinterest in the performance of the teaching profession, the identification of reasons given by teachers for staying in the profession, the indication of determining causes for the increase in satisfaction in the exercise of the profession and the estimation of appropriate responses to teacher motivation.

The literature review focused on the study of general concepts and theories of motivation, as well as on the teacher motivation factors, aiming to understand which factors would be most significant for empirical analysis.

The methodology adopted consisted of a quantitative approach that materialised in the completion of a survey of 212 teachers from the Portuguese public education system from all levels of education and disciplinary areas.

After data analysis, the results reveal that, among the options presented to the respondents, teacher motivation will mainly depend on factors such as: student performance and behaviour, proximity of teachers to their residence, valorisation and dignification of the teaching profession in society, the end of increased bureaucratic work, and the improvement of the evaluation system.

**Keywords:** Motivation, Motivation Factors, Teacher Motivation, Teacher Well-being, Job Satisfaction.

## ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO .....	1
PARTE I - Enquadramento Conceptual, Teórico e Normativo.....	3
CAPÍTULO I - Os Docentes do Ensino Público Português – Dimensão, Estrutura e Ação .....	3
1.1 – Dimensão da Classe Docente do Ensino Público Português.....	3
1.2 – Dimensão do Corpo Docente num Futuro Próximo.....	9
1.3 - Influência do Docente no Processo Ensino-Aprendizagem dos Seus Alunos	14
CAPÍTULO II - Motivação Docente .....	17
2.1- Noções e Teorias da Motivação .....	17
2.2 - Fatores de Motivação Docente.....	22
2.2.1 - Relacionamento entre docentes.....	27
2.2.2 – Hierarquia & Liderança.....	28
2.2.3 – Relacionamento, Empenho dos alunos e Indisciplina.....	28
2.2.4 - Trabalho Acrescido.....	29
2.2.5 - Reconhecimento Social dos Docentes .....	30
2.2.6 - Formação Inicial De Docentes.....	31
2.2.7 - Formação Contínua De Docentes .....	31
2.2.8 - Condições Contratuais & Avaliação.....	32
2.2.9 - Número de Alunos por Turma .....	33
2.2.10 - Número de Níveis a Lecionar .....	33
2.2.11 - Respeito da Comunidade Escolar .....	34
2.2.12 - Distância Escola/Residência .....	35
PARTE II – Estudo Empírico.....	37
CAPÍTULO III - Metodologia do estudo .....	37
3.1 - Problemática .....	37
3. 2 - Pergunta de Partida .....	38
3. 3 - Objetivos de Estudo .....	38
3. 4 - Metodologia e Tipo de Pesquisa Adotado .....	39
3. 5 - Técnicas de Recolha de Dados .....	40
3.6 - A População do Estudo.....	43
3.7 - Ética da Investigação .....	45
CAPÍTULO IV - Resultados: Apresentação, Análise e Comentário.....	47
4. 1 - Apresentação.....	47
4. 1. 1 - Caracterização dos Inquiridos.....	47

4. 2 - Análise & Comentário .....	50
CAPÍTULO V- Conclusões .....	62
5.1 – Conclusão .....	62
5.2 - Limitações do Estudo.....	64
5.3 - Sugestões para trabalhos futuros.....	65
BIBLIOGRAFIA .....	66
ANEXO .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1 - Distribuição dos Docentes por Grupo Etário   Fonte: DGEEC (2023).....	5
Figura 2 - Distribuição dos docentes por vínculo contratual (2021/2022)   Fonte: DGEEC (2023) .....	6
Figura 3 - Distribuição dos docentes (%), por vínculo contratual e nível de ensino (2021/2022)   Fonte: DGEEC (2023) .....	7
Figura 4 - Percentagem de docentes por escalão remuneratório. Continente 2020/2021   Fonte: CNE (2021) .....	8
Figura 5 - Necessidades de recrutamento anuais de novos docentes em Portugal continental, 2021/2022 a 2030/2031   Fonte: DGEEC (2021) .....	10
Figura 6 - Escalão remuneratório dos inquiridos.....	49
Figura 7 - Motivos da escolha pela profissão docente .....	51
Figura 8 - Motivos da permanência na profissão docente .....	52

## ÍNDICE DE TABELAS

---

Tabela 1 - Distribuição dos Docentes, por nível de ensino público (2011/2012 e 2021/2022).....	3
Tabela 2 - Distribuição dos docentes, por grupo etário e nível de ensino (2021/2022) ...	4
Tabela 3 - Distribuição dos docentes, por vínculo contratual e nível de ensino (2021/2022) .....	6
Tabela 4 - Procedimentos Metodológicos Aplicados .....	44
Tabela 5 - Idade e Género dos Docentes Inquiridos.....	47
Tabela 6 - Docentes inquiridos por Ano de Início de Atividade e Tipo de Vínculo .....	48
Tabela 7 - Docentes Inquiridos por Área Disciplinar e Ciclo de Escolaridade .....	49
Tabela 8 - Fatores que contribuem para a satisfação profissional diária dos professores .....	55
Tabela 9 - Fatores que influenciam a satisfação profissional dos docentes .....	56
Tabela 10 - Fatores de motivação para o desempenho da profissão .....	58
Tabela 11 - Objetivos & Resultados.....	63

## **SIGLAS E ACRÓNIMOS**

---

CNE – Conselho Nacional de Educação

DGEEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

OECD - Organization for Economic Co-operation and Development

TALIS - Teaching and Learning International Survey

VAP – Valor Acrescentado do Professor

## INTRODUÇÃO

Na atualidade, a escola enfrenta uma grande pressão para responder não apenas aos problemas sociais, mas também para se tornar um elemento de qualidade e equidade na educação. Isso exige que as escolas se preocupem com variáveis que interfiram na qualidade das suas ofertas.

A educação tem estado no centro da atualidade pela preocupação com os alunos e as suas aprendizagens e com os professores e técnicos que têm manifestado de variadas formas a sua insatisfação pelas condições de trabalho.

As aprendizagens dos alunos são o objetivo maior dos sistemas de ensino, no entanto, estes dependem em grande medida dos professores e será esta íntima relação que justificará uma profunda preocupação com as razões da insatisfação dos professores. Sem professores motivados e disponíveis a dar o seu melhor para ensinar perdemos todos, perdemos os próprios, mas também perderão os alunos, as suas famílias e o futuro do país.

A vontade de saber se há relação entre o sucesso educativo dos alunos e o desempenho dos professores instiga-nos a investigar o problema motivacional dos docentes, uma vez que se estes são agentes determinantes na qualidade das aprendizagens dos alunos serão também parte importante na qualidade do sistema educativo do país.

Acrescenta ainda o facto do envelhecimento de classe docente ser uma realidade que conduzirá à saída do sistema educativo de muitos professores por aposentação, agravando a urgência de tornar a profissão de professor mais atrativa para quem está fora do sistema de ensino e para quem nele está. Os melhores embaixadores da profissão são os próprios professores que estão no ativo, quando estes se sentirem motivados e concretizados constituirão uma fonte de inspiração e atração para os mais jovens que queiram escolher esta profissão, servindo assim de fator de atração para a profissão.

Por parte dos docentes em atividade, encontramos frequentemente, a queixa de desmotivação e o conseqüente desinteresse pela sua atividade devido a diversas razões, algumas do foro pessoal, outras do quotidiano das escolas e outras mais estruturais como o respeito por parte da sociedade ou como as questões da valorização da carreira.

A insatisfação dos docentes tem sido visível através de variadas greves ou manifestações de rua, concentradas na capital do país ou nos respetivos distritos. Durante as manifestações, a palavra “respeito” foi das mais exibidas nos cartazes assim como a frase “respeito e dignidade pelos professores”.

A fim de resolver a futura falta de docentes, será fundamental perspetivar um plano de ação com medidas que promovam a satisfação e motivação dos professores de modo a transformar a docência numa profissão interessante para estudantes e profissionais de outras áreas.

São “os próprios professores portugueses que reconhecem a importância da sua motivação, pois consideram que "gostar de ensinar" é o principal fator para ser "bom professor" e que "a falta de motivação" é a principal causa que pode estar na base do insucesso profissional experienciado pelos professores” (Cruz, 1988, citado por Jesus, 1996, p. 35)

Assim, o presente trabalho, pretende identificar fatores importantes que possam servir de motivação para os professores, não só pelo reflexo que esta motivação poderá ter na melhoria das aprendizagens dos alunos, mas também porque será um aspeto essencial para manter e atrair professores para a carreira. Compõe-se de uma parte teórica e outra empírica. A parte teórica é constituída por dois capítulos, o primeiro é composto pela caracterização geral dos professores do ensino público, pela análise à dimensão do corpo docente num futuro próximo e à influência do docente no processo ensino-aprendizagem dos seus alunos. O segundo capítulo centra-se no tema do presente estudo, ou seja, na motivação docente explorando os conceitos e as teorias gerais sobre a Motivação, dirigindo a análise para a classe docente e os fatores que lhe são mais específicos.

A segunda parte, referente à parte empírica, constituída pela metodologia, pela apresentação, análise e discussão de resultados e pelas respetivas conclusões.

O presente trabalho centra-se na procura de respostas à motivação docente, pretendendo-se contribuir para a criação de condições com vista à atração de novos e qualificados professores e contribuir para a permanência dos melhores professores incentivando o seu empenho.

# PARTE I - Enquadramento Conceptual, Teórico e Normativo

## CAPÍTULO I - Os Docentes do Ensino Público Português – Dimensão, Estrutura e Ação

### 1.1 – Dimensão da Classe Docente do Ensino Público Português

Os professores portugueses distribuem-se por escolas públicas, escolas privadas e cooperativas em todas as áreas académicas, desde a educação pré-escolar até o ensino superior.

O número de professores em Portugal varia de acordo com a área geográfica, disciplina e nível de ensino. No entanto, o número total de professores em Portugal tem vindo a diminuir apesar desta redução não se ter verificado em todos os diferentes ciclos de escolaridade, conforme tabela 1.

**Tabela 1**

*Distribuição dos Docentes do ensino público português, por ciclo de escolaridade.*

Ano Letivo	Educação pré-escolar	1.º Ciclo do ensino básico	2.º Ciclo do ensino básico	3.º Ciclo do ensino básico e ensino secundário	Total
2011/12	9 765	27 264	28 419	75 453	140 901
2021/22	10 174	27 625	21 139	72 195	131 133

Fonte: DGEEC (2023)

Durante a década que decorreu entre os anos letivos de 2011/12 e 2021/22, o número total de docentes do pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico aumentou, contrariamente ao número de professores dos 2º, 3º ciclos e secundário que diminuiu apesar do alargamento

da escolaridade obrigatória para os 18 anos de idade. Designadamente, efetivou-se uma redução geral de 7% de docentes naquela década. Esta diminuição pode ser atribuída a diversas razões, sendo a aposentação dos professores, a diminuição da população escolar, o redimensionamento da rede, o abandono da profissão e o menor número de diplomados em mestrados em ensino, as mais impactantes no declínio do número de professores que lecionam nas escolas do país.

**Tabela 2**

*Distribuição dos Docentes, Por Grupo Etário e Nível de Ensino em Portugal Continental (2021/2022)*

<b>Nível de Ensino</b> / <b>Grupo Etário</b>	<b>Total</b>	<b>&lt; 30 anos</b>	<b>30-39 anos</b>	<b>40-49 anos</b>	<b>≥ 50 anos</b>
<b>Educação Pré-Escolar</b>	<b>9257</b>	14	353	1693	7197
<b>1.º ciclo do ensino básico</b>	<b>25374</b>	178	1537	11573	12086
<b>2.º ciclo do ensino básico</b>	<b>19400</b>	334	1050	5847	12169
<b>3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário</b>	<b>67386</b>	1146	3937	21610	40693
<b>Percentagem de cada grupo etário</b>	<b>121417</b>	1,4%	5,7%	33,5%	59,4%

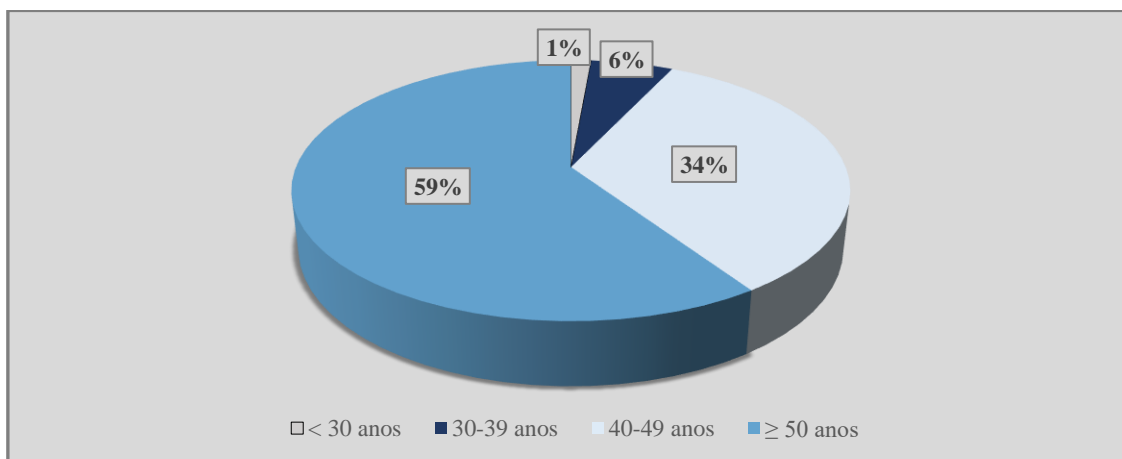
Fonte: DGEEC (2023)

As razões acima apontadas têm revelado outras consequências relativas à estrutura etária dos professores, sobretudo no continente do país conforme os dados doravante

apresentados, em que verificamos um forte envelhecimento da classe docente, onde cinquenta e nove por cento dos professores contam com mais de 50 anos de idade e apenas sete por cento tem idade inferior a 39 anos (figura 1).

**Figura 1**

*Distribuição dos Docentes por Grupo Etário*



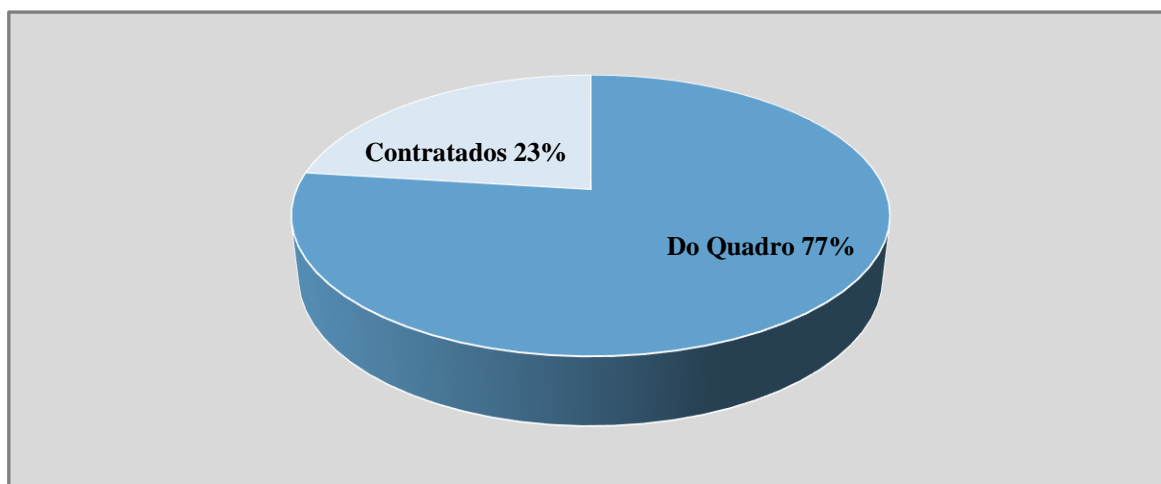
Fonte: DGEEC (2023)

A reduzida percentagem de docentes com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, deve servir de motivo de preocupação e atenção pela possibilidade de poder estar em causa a substituição de gerações de professores.

No que respeita à condição contratual dos docentes no ano letivo 2021/2022, vinte e três por cento tinha um contrato a termo certo, representando quase um quarto do universo de professores a lecionar (figura 2).

**Figura 2**

*Distribuição Dos Docentes Por Vínculo Contratual (2021/2022)*



Fonte: DGEEC (2023)

**Tabela 3**

*Distribuição Dos Docentes, Por Vínculo Contratual E Nível De Ensino (2021/2022)*

<b>Vínculo</b> Nível de Ensino	<b>Do quadro</b>	<b>Contratados</b>	<b>Total</b>
<b>Pré-Escolar</b>	7 340	1 863	<b>9 203</b>
<b>1º Ciclo</b>	20 947	4 378	<b>25 325</b>
<b>2º Ciclo</b>	15 212	4 052	<b>19 264</b>
<b>3º Ciclo e Secundário</b>	50 076	16 895	<b>66 971</b>
<b>Total</b>	<b>93 575</b>	<b>27 188</b>	<b>120 763</b>

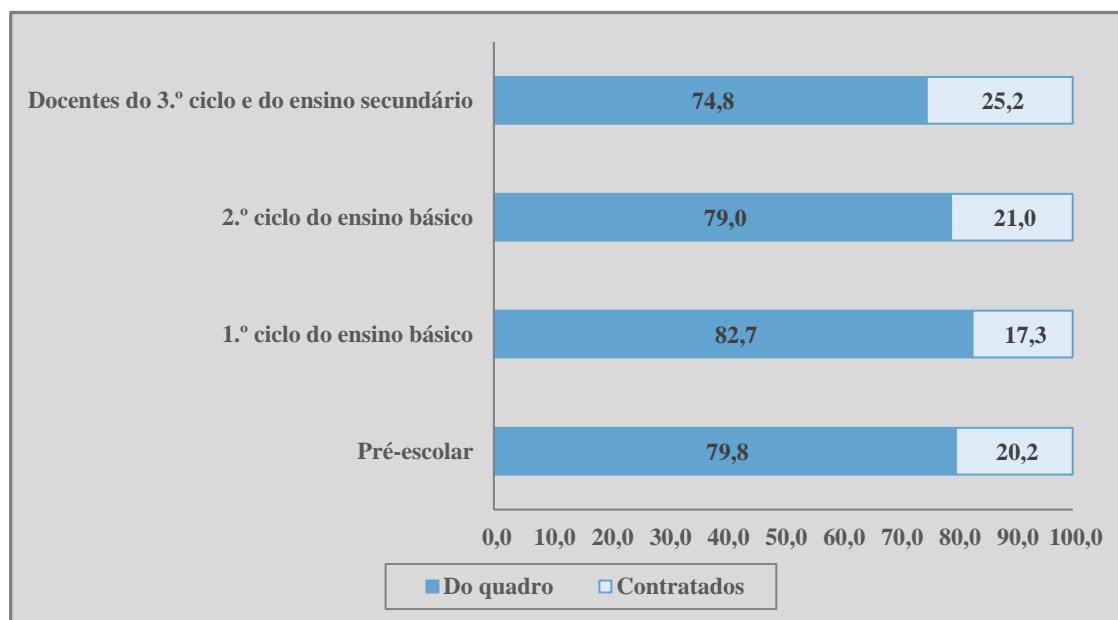
Fonte: DGEEC (2023)

Os ciclos de ensino com maior número de professores contratados a termo certo, foram o 3º ciclo e secundário (tabela 3) correspondendo igualmente àquele que tem maior valor

percentual relativamente ao universo do 3º ciclo e secundário (figura 3). O 1º ciclo foi o nível que integrou menor percentagem de professores com contrato a termo (figura 3).

### Figura 3

*Distribuição dos Docentes (%), Por Vínculo Contratual e Nível de Ensino (2021/2022)*

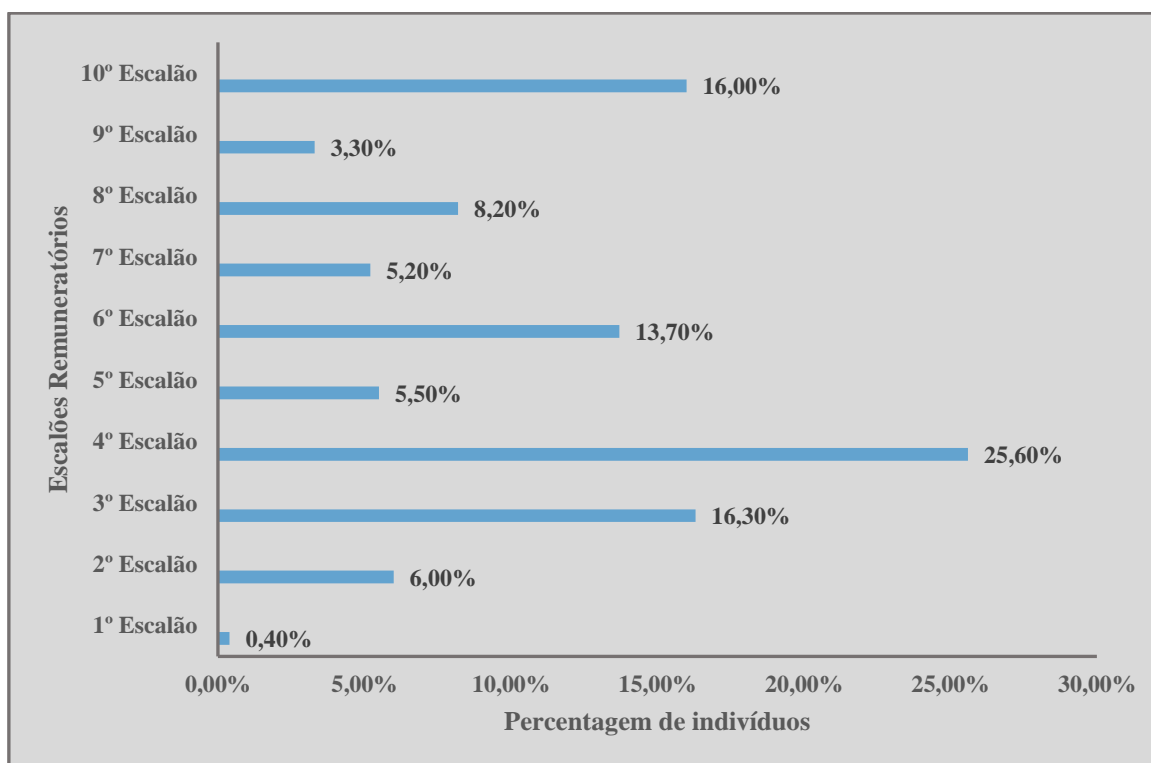


Fonte: DGEEC (2023)

Relativamente à progressão na carreira e aos respetivos níveis remuneratórios dos professores, concluímos que, no ano letivo 2020/21, a maioria se encontrava abaixo do 7º escalão remuneratório, mais especificamente, 67,5% dos docentes encontravam-se entre o 1º e os 6º escalões remuneratórios (figura 4), apesar de a maioria dos docentes em serviço contarem com mais de 50 anos (figura 1).

**Figura 4**

*Percentagem de Docentes Por Escalão Remuneratório (2020/2021)*



Fonte: CNE (2021)

A partir desta caracterização da estrutura etária, da situação profissional e contratual dos professores podemos concluir que o corpo docente do Ministério da Educação, está envelhecido (próximo da aposentação), grande parte relativamente distante dos escalões mais bem remunerados e quase um quarto com contrato a termo.

O maior desafio do sistema educativo para os próximos anos será o de conseguir atrair novos professores e evitar que os que estão na carreira saiam. Torna-se assim, premente encontrar a melhor forma de recuperar a sua valorização e contribuir para a sua motivação a fim de transformar a profissão de professor numa profissão desejada.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) antecipava, na sua recomendação sobre a qualificação e valorização de educadores e professores dos ensinos básico e secundário, que a entrada na década de 20 deste século poderia ser marcada pela insuficiência de professores qualificados para satisfazer as necessidades do sistema, caso não fossem tomadas medidas para atenuar esta tendência, desenvolvendo soluções que reforcem a

quantidade de professores e, essencialmente, garantindo a sua qualificação para os desafios da educação num futuro próximo (CNE, 2019).

Tais factos, levam-nos a abordar mais atentamente duas variáveis fundamentais para o futuro do sistema educativo: a evolução do número de professores no futuro próximo e a importância do professor nas aprendizagens dos seus alunos a fim de avaliarmos o risco que pode representar a insuficiência de professores com a devida qualificação.

### *1.2 – Dimensão do Corpo Docente num Futuro Próximo*

A caracterização do corpo docente das escolas públicas é uma ferramenta fundamental para entender a possível futura escassez de professores em Portugal e planear soluções adequadas para este problema.

Foram variadas as recomendações para a realização de um estudo prospetivo da oferta de professores em Portugal. São vários os documentos e relatórios de organizações nacionais e internacionais que destacam a importância de realizar um planeamento prospetivo a fim de antecipar as necessidades de docentes e desenvolver políticas de recrutamento, formação e gestão de professores adequadas de modo a garantir a qualidade do sistema de ensino.

O Estudo do Conselho Nacional de Educação, "Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário" (CNE, 2019) e o relatório "A Carreira Docente na Europa: Acesso, Progressão e Apoios" (Eurydice, 2018), são dois exemplos que evidenciam a necessidade de um planeamento prospetivo para antecipar e resolver alguns desafios de ordem estrutural e que envolva o estudo das tendências demográficas e projeções estatísticas no sistema educativo em Portugal continental.

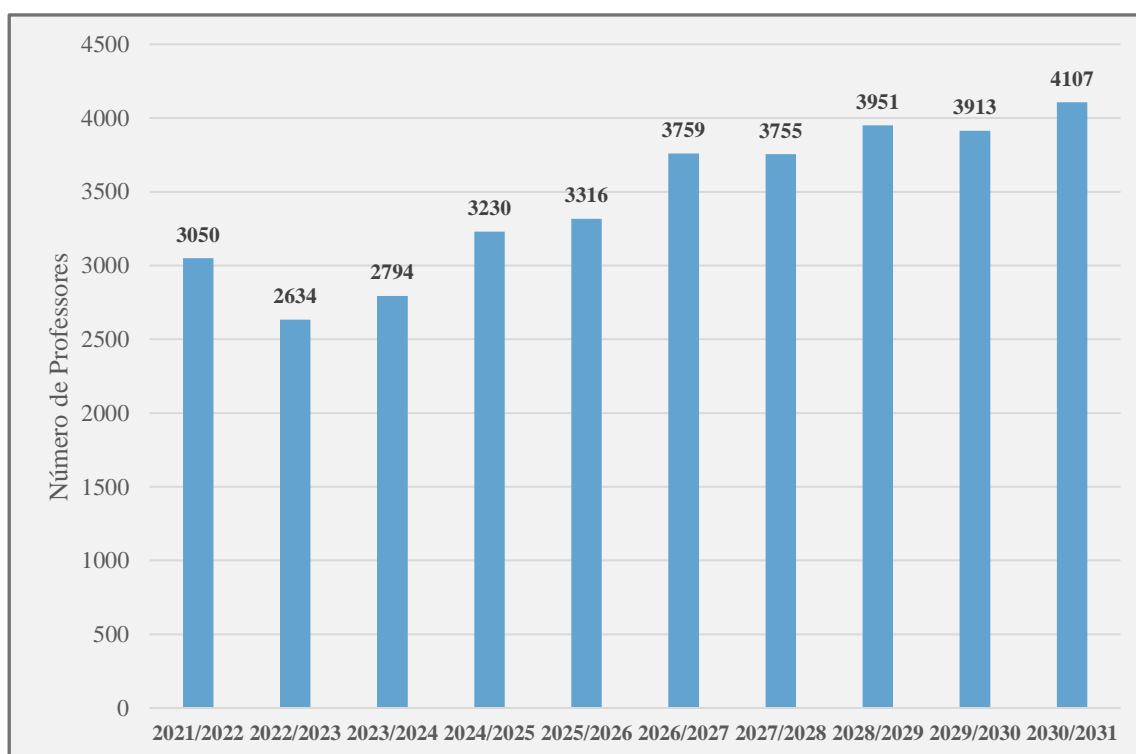
Já com a evidência da falta de professores nas escolas, em 2021, a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência promoveu o "Estudo de Diagnóstico de Necessidades Docentes de 2021 a 2030" (DGEEC, 2021). A equipa de investigação da Universidade Nova School of Business and Economics (Nova SBE), responsável pela autoria desta análise, teve como objetivo estudar as necessidades de contratação de professores até 2030/31, considerando fatores como o número de alunos previsível, a reforma de docentes

no ativo e o número de diplomados em mestrados de formação de professores. Embora a sua denominação não seja a de estudo prospetivo, o "Estudo de Diagnóstico de Necessidades Docentes" representa um importante passo para a antecipação das necessidades de docentes (figura 5) e ao apoio no desenvolvimento de estratégias adequadas para lidar com a possibilidade de falta de professores em Portugal. Por esta razão, atentaremos seguidamente a algumas conclusões da investigação realizada.

Este estudo, prevê que dos 120.369 docentes no ativo em 2018/19, apenas 73.401 permaneçam nas escolas no ano letivo 2030/31, o que corresponde a uma diminuição de 61% não compensada pelo mesmo ritmo de redução do número de alunos, pois o número total de alunos no sistema de ensino para 2030/31, estima-se que seja de 960.919 estudantes, uma queda de 15% em relação aos 1.131.733 matriculados em 2018/19.

### Figura 5

*Necessidades de Recrutamento Anuais de Novos Docentes em Portugal Continental, 2021/2022 a 2030/2031*



Fonte: DGEEC (2021)

As áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto apresentarão as maiores necessidades de recrutamento, com um total de 9.265 e 5.275 novos docentes necessários até 2030/31,

respetivamente. Em termos relativos, a educação pré-escolar e o 2º ciclo são os níveis de ensino que apresentam as maiores necessidades de recrutamento. Antevê-se que será necessário recrutar o equivalente a 29% do número de docentes que estavam em exercício de funções em 2018/19.

No entanto, em termos relativos face ao número de docentes em 2018/19, as necessidades de recrutamento cumulativas de novos docentes até 2030/31 são relativamente similares nas várias regiões (NUTS II), variando entre 27% para o Norte e 31% para o Centro.

Além disso, se não forem contabilizados os docentes contratados em 2022-2023, as necessidades de recrutamento aumentariam em quase 39%. Consta-se que o número anual de diplomados mestrados na formação de docentes é insuficiente para satisfazer as necessidades de recrutamento previstas até 2030/31 para a grande maioria dos grupos de recrutamento.

Segundo o relatório Estado da Educação de 2021 do Conselho Nacional de Educação (CNE, 2022), o curso de Educação Básica, que dá acesso ao mestrado que habilita para a docência, dos 1º e 2º ciclos, disponibilizou 840 vagas, mas só foram colocados 788 estudantes nas três fases do Concurso Nacional de Acesso ao Ensino Superior daquele ano.

O mesmo documento conclui ainda que em 2020/2021, se matricularam 2324 estudantes nas 144 ofertas de mestrado conferentes de habilitação para a docência e concluíram, naquele ano letivo, as mesmas ofertas, um total de 1531 estudantes.

Assim, prevê-se que futuramente o número de professores a aposentarem-se será elevado, sem, no entanto, se prever a entrada de novos professores que o compensem. Dado este desinteresse pelos cursos de formação de professores por parte dos alunos do ensino superior, o défice de professores nas escolas poderá revelar-se problemático para todo o sistema de ensino português.

A OCDE (2019) também alertava para a realidade portuguesa, considerava que se o número de alunos matriculados se mantivesse estável, o país teria de renovar cerca de metade do seu pessoal docente durante a década de vinte.

As previsões confirmam-se e o problema de uma crescente carência de professores, tem vindo a agravar-se. Algumas escolas encontram-se com falta de docentes a várias

disciplinas, o que afeta negativamente a qualidade do ensino e a equidade do acesso à educação em algumas áreas geográficas do país e a várias disciplinas específicas.

As evidências são noticiadas com alguma frequência, sobretudo aquando do início de um período ou ano letivo, como em abril de 2022:

“O terceiro período escolar começa esta terça-feira, mas ainda há milhares de alunos afetados pela falta de professores. Os dados da Fenprof indicam que na última semana de março ainda havia 28 mil estudantes afetados pelo problema e que, entretanto, esse número baixou para 21 mil na primeira semana de abril e 11 mil na semana passada. Mas esta redução, ressalva a Fenprof, pode ser apenas "aparente"”. (CNN Portugal, 2022, abril 19) Ou em agosto de 2023: “Nos grupos de recrutamento 300 (Português de 3.º ciclo e secundário), 500 (Matemática de 3.º ciclo e secundário) e 520 (Biologia e Geologia) já foi colocado o último docente da lista disponível para lecionar no Quadro de Zona Pedagógica 7 (QZP Lisboa e Península de Setúbal). Ou seja, caso seja necessário substituir um professor que se aposente ou esteja de baixa médica, as escolas terão de lançar os horários nas chamadas Ofertas de Escola, onde docentes sem profissionalização podem concorrer. No Algarve, o cenário é idêntico, mas é a disciplina de Geografia que já esgotou o número de professores livres.” (DN, 2022, janeiro 27)

Os factos relatados têm sido confirmados por várias entidades como é o caso do Conselho Nacional de Educação que reconhece no relatório anual sobre “O Estado da Educação 2021” que, dos cerca de um milhão de alunos no ensino público, foram afetados 26.742 alunos ao longo do ano letivo de 2021/2022 por falta de docentes em escolas de norte a sul do país, sendo a Área Metropolitana de Lisboa, seguida da região do Algarve e da Área Metropolitana do Porto as regiões com maior carência de professores e maior número de alunos afetados por essa falta. (CNE 2022)

O Estudo de Diagnóstico de Necessidades Docentes, identifica algumas soluções em potencial que poderão ajudar a preencher estas lacunas de recrutamento, como a mobilização de contingentes de diplomados para áreas de formação de professores, recorrer a outras áreas para preencher vagas de docência, bem como a oferta de incentivos para a profissão (DGEEC, 2021).

Em alguns sistemas educativos da Europa, como os de França, Alemanha, Bélgica ou Holanda, existem vias alternativas de formação inicial que foram introduzidas com o objetivo de fazer face à escassez de professores.

Em Portugal, só muito recentemente existem outras vias alternativas para a obtenção de uma qualificação docente com programas de educação e/ou formação dirigidos a diplomados já com experiência noutras áreas profissionais que possam interessar-se em integrar a carreira de professor.

O Decreto-Lei n.º 112/2023, de 29 de novembro de 2023, visa alterar o regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, procedendo à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 79/2014, de 14 de maio, anteriormente alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 176/2014 e 16/2018, que aprovaram o regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário.

Este último normativo, tem como principal objetivo implementar medidas mais flexíveis e eficazes para um aumento efetivo de candidatos à frequência de mestrados em ensino, a fim de garantir educadores e professores em número e qualidade suficientes à sustentabilidade do sistema. Assim, o Decreto-lei nº 112/2023 adequa os princípios gerais que regem a organização da formação dos cursos que conferem habilitação profissional para a docência de forma a atrair mais interessados na carreira docente e a manter os que já lecionam nas escolas sem a formação inicial. Introduce regras específicas na aquisição de habilitação profissional para a docência dos que já lecionam sem a formação inicial, a quem é detentor do grau de mestre ou doutor e aos estudantes que abandonaram os cursos de ensino. Acrescenta ainda uma remuneração aos alunos estagiários e aumenta a carga horária da prática supervisionada por professores mais experientes e qualificados, em articulação entre as escolas e as instituições de ensino superior. Prevê-se ainda o aumento do número mínimo de créditos na componente de formação que diz respeito à prática de ensino supervisionada, conforme recomendado por várias entidades nacionais e internacionais, contudo, este aumento dá-se em prejuízo do número de créditos da formação na área educacional geral também ela de grande relevância para a profissão docente.

Entendemos que as medidas introduzidas poderão contribuir para reduzir o problema da falta de professores, apesar das alterações introduzidas suscitarem dúvidas quanto à garantia da qualidade da formação inicial que é essencial para o bom funcionamento do sistema educativo e que continuará condicionado a políticas de fundo que introduzam incentivos para a profissão e que tornem a carreira e o exercício da profissão docente mais atrativos.

Torna-se, portanto, imperioso identificar a maneira mais eficaz de reabilitar a valorização destes profissionais e de contribuir para aumentar a sua motivação, transformando a profissão docente numa profissão atrativa aos que se sentem aptos e vocacionados para a exercer.

### *1.3 - Influência do Docente no Processo Ensino-Aprendizagem dos Seus Alunos*

“As características dos professores e o que fazem na sala de aula é, sem margem para dúvidas, o principal fator extrínseco ao aluno que determina a sua aprendizagem e o seu sucesso.” (Silva & Lopes, 2015, p. 62)

Evidenciada a relevância da profissão se tornar mais atrativa a mais estudantes e outros profissionais, pretendemos demonstrar também a importância do professor no processo de aprendizagem dos alunos. Diversos estudos, tanto nacionais quanto internacionais, têm enfatizado a estreita relação entre a motivação do docente e o êxito das aprendizagens dos estudantes. Na apresentação do estudo seguinte, procuraremos demonstrar a importância da influência dos professores no desenvolvimento dos alunos a fim de reconhecermos o alcance que a motivação dos docentes poderá ter na qualidade do sistema educativo.

O efeito de um professor nas aprendizagens dos alunos portugueses, foi demonstrado no estudo “O impacto do Professor nas aprendizagens do aluno – Estimativas para Portugal”, promovido pela Fundação Belmiro de Azevedo e desenvolvido pelos investigadores da Nova School of Business and Economics - Universidade Nova de Lisboa e da University College London (Reis, *et al.*, 2021).

Para a realização deste estudo, a equipa de investigadores recorreu a bases de dados anonimizadas, de alunos e professores das escolas públicas, dos anos letivos de 2007/2008 a 2017/2018.

O estudo incluiu variáveis de caracterização como os resultados das provas de aferição, provas finais e exames nacionais dos 4º, 6º, 9º e 12º anos de escolaridade a Língua Portuguesa e Matemática.

Considera variáveis como a formação dos pais, o seu nível de rendimentos e outras, afere a influência de um professor nas aprendizagens dos seus alunos, denominada de Valor Acrescentado do Professor. Esta avaliação, corresponde à aprendizagem média dos alunos por ele ensinados, medida pela evolução dos seus resultados em provas universais e comparáveis realizadas antes e depois da exposição dos alunos a esse professor.

Os resultados indicam que o impacto do valor acrescentado do docente é mais importante no ano mais próximo do exame/prova nacional, para que um aluno obtenha uma nota positiva. No entanto, para notas mais altas, o contributo dos professores em todos os anos do ciclo de ensino é mais equilibrado. A avaliação dos parâmetros relevantes indica que o impacto negativo de um professor com um Valor Acrescentado do Professor abaixo da média num ano pode ser facilmente compensado por um professor com um Valor Acrescentado do Professor acima da média noutro ano do ciclo para um aluno obter uma nota positiva. No entanto, para notas mais altas, é mais difícil compensar o impacto negativo.

O estudo permite concluir que, quanto mais alto o percentil do professor, maior o impacto no desempenho dos seus alunos. Os alunos com professores com Valor Acrescentado do Professor mais baixo têm uma progressão menor. Um bom Professor faz, portanto, a diferença nas aprendizagens (Reis, *et al.*, 2021).

No entanto, as características dos professores disponíveis nos dados administrativos, como a posição na carreira e tipo de contrato, não estão correlacionadas de forma sistemática com o Valor Acrescentado do Professor.

Os resultados do estudo concluem que o professor com “Valor Acrescentado do Professor” mais alto tem um maior impacto no desempenho dos seus alunos. Os alunos com professores com “Valor Acrescentado do Professor” mais baixo têm uma progressão menor.

Se fosse possível que os alunos com um professor com “Valor Acrescentado do Professor” baixo passassem a ter professores com um “Valor Acrescentado do Professor” alto, o impacto seria significativo (Reis, *et al.*, 2021, p. 158).

O presente estudo revela que um bom professor pode fazer a diferença nas aprendizagens, contudo, revela também que as diversas características dos alunos, como o sexo, a formação dos pais, o nível de rendimento, entre outras, tem uma importante influência no seu desempenho escolar.

Reconhecido o importante papel dos professores nas aprendizagens dos alunos e, portanto, o importante papel dos professores na formação integral dos jovens e futuros cidadãos, devemos admitir “que o adequado funcionamento do Sistema Educativo, a qualidade do ensino e a própria motivação do aluno passa pela motivação e realização profissional do professor” (Jesus, 1996, p. 13)

O Conselho da União Europeia (2020) reconhece igualmente que o bem-estar dos professores e formadores influencia a sua satisfação profissional e o entusiasmo que têm relativamente ao seu trabalho e repercute-se na atratividade da sua profissão e, posteriormente, em manterem-se nela. É um fator importante na qualidade e no desempenho, que está correlacionado com a sua própria motivação e com a motivação e as realizações dos seus aprendentes.

A progressiva necessidade de mais docentes no sistema de ensino e o alcance que os docentes poderão ter na qualidade das aprendizagens dos seus aprendentes, conduzem-nos à constatação de que o sistema educativo terá de olhar para a motivação dos professores como um dos principais vetores que poderá contribuir para a melhoria do sistema de ensino do país. Por este motivo, faremos uma análise às diferentes perspetivas sobre motivação profissional.

## CAPÍTULO II - Motivação Docente

### 2.1- Noções e Teorias da Motivação

A motivação profissional é considerada como peça fundamental para o desempenho do trabalhador. Desde que foi reconhecida, a motivação tem sido alvo de múltiplos estudos, originando diversas definições e concepções sobre o tema.

Para os behavioristas, motivação é “o conjunto dos mecanismos biológicos e psicológicos que permitem o desencadear da ação da orientação (na direção de um objetivo, ou, pelo contrário, para se afastar dele) e finalmente da intensidade e da persistência: quanto mais se está motivado maior é a atividade e mais persistente.” (Lieury & Fenouillet, 1997, p.9)

Lévy-Leboyer afirma que "a motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho: não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem cargos igualmente motivadores para todos (...) resulta da relação que se estabelece entre cada indivíduo e o seu cargo específico" (Lévy-Leboyer, 1994, p.138).

Laurie Mullins considera que o “conceito subjacente de motivação é uma força motriz dentro dos indivíduos por qual eles tentam atingir algum objetivo a fim de satisfazer alguma necessidade ou expectativa. O comportamento das pessoas é determinado por aquilo que os motiva. O desempenho deles é um produto tanto do nível de capacidade quanto da motivação” (Mullins, 2005, p. 497)

Efetivamente, os diferentes estudos e investigações pretendem explicar e analisar a motivação dos indivíduos. Muitas comungam da perspectiva de que esta resultará da ação, de forças internas e externas que influenciam a escolha de uma pessoa.

A motivação é um processo complexo e multifacetado que envolve não apenas fatores internos, como necessidades, desejos e crenças, mas também fatores externos, como recompensas, *feedback* e ambiente de trabalho.

A teoria da autoeficácia de Albert Bandura, afirma que a crença das pessoas na sua capacidade de realizar uma tarefa é um fator fundamental na motivação e no desempenho. Por isso distingue entre as capacidades reais do sujeito, o "ser capaz de fazer" e as

expectativas de autoeficácia, o “querer fazer”. As expectativas, só por si, não permitem prever um desempenho adequado, sendo cumulativamente necessárias as capacidades requeridas. No entanto, nas situações em que o sujeito possui as competências necessárias, mas possui uma baixa expectativa de auto-eficácia, também não se revela empenhado. São fundamentais incentivos que estimulem as crenças pessoais de eficácia de modo a permitir o uso das capacidades pessoais.

Se “o sujeito possuir as capacidades requeridas para um dado comportamento e existirem os incentivos mínimos, são as expectativas de auto-eficácia que determinam a escolha, o esforço e a persistência do comportamento.” (Jesus, 1996, p. 102)

A Teoria da Hierarquia das Necessidades foi proposta pelo psicólogo americano Abraham Maslow em 1943. Defende que as necessidades humanas são organizadas numa hierarquia de cinco níveis, que vão desde as necessidades mais básicas (fisiológicas) até às mais elevadas (de auto-realização). A hierarquia é representada por uma pirâmide, em que as necessidades mais básicas estão na base e as mais elevadas no topo. O primeiro nível está na base da pirâmide com as necessidades fisiológicas, as necessidades mais básicas, como alimentação, água, sono, abrigo. São as necessidades consideradas essenciais para a sobrevivência humana. No segundo nível, o que se encontra acima da base, são consideradas as necessidades de segurança contra perigos físicos e emocionais, o que inclui a segurança no trabalho, a segurança financeira e a proteção contra a violência e o crime. No terceiro nível, são tidas as necessidades sociais, a conexão com outras pessoas, como a necessidade de afeto e intimidade. No nível seguinte encontra-se a necessidade de estima e do reconhecimento, como o respeito dos outros e reconhecimento pelas suas realizações. No topo da pirâmide, encontramos a necessidade de autorrealização, considerada como a necessidade mais elevada e só surge depois de todas as anteriores satisfeitas. Revela-se quando o indivíduo anseia atingir seu potencial máximo e alcançar os seus objetivos mais ambiciosos o que inclui o interesse pelo crescimento pessoal, pela criatividade ou realização pessoal.

As necessidades de cada nível têm de ser satisfeitas para que as necessidades do nível seguinte sejam sentidas, o que tem merecido críticas de outros investigadores. No entanto, esta teoria continua a ser uma das teorias mais influentes de motivação humana e é, frequentemente, utilizada em contextos educacionais e de gestão de recursos humanos.

Aplicando a presente visão de motivação à profissão de professor, podemos considerar que estes serão, eventualmente, motivados a encontrar a satisfação das suas necessidades de acordo com a hierarquia. Por exemplo, um professor que está preocupado com a sua segurança financeira pode estar motivado a procurar uma remuneração melhor, enquanto um professor que vê a necessidade financeira correspondida às suas expectativas, pode estar mais motivado a satisfazer a vontade de se realizar pessoal e profissionalmente (Jesus, 1996).

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, contempla e distingue dois conjuntos de fatores. Um responsável pela motivação dos trabalhadores, designados por fatores de motivação que estão relacionados com os aspetos intrínsecos do trabalho como a realização, o reconhecimento, responsabilidade ou trabalho. O outro designado por fatores higiénicos, relacionados com os aspetos extrínsecos e às causas de insatisfação dos trabalhadores como a política da administração, supervisão, o salário, as relações interpessoais e as condições de trabalho.

Este autor é o primeiro a defender a autonomia entre fatores de satisfação e fatores de insatisfação. Consequentemente considera que não será possível os trabalhadores atingirem a motivação só pela mera presença dos fatores higiénicos, com estes cumpridos será possível prevenir a insatisfação, a motivação só será possível acrescentando aos anteriores a presença dos fatores de motivação.

A presença dos fatores higiénicos “devem estar presentes para evitar a insatisfação profissional, pelo que antes da satisfação poder ocorrer devem estar garantidas boas condições de trabalho, boas relações com o supervisor e com os colegas, um salário adequado e segurança no trabalho” (Mills, 1987, citado por Jesus, 1996, p.54).

“Assim, a grande novidade desta teoria é o postulado da independência entre factores de satisfação e de insatisfação, ao contrário das teorias tradicionais da satisfação que pressupunham uma continuidade entre o pólo da satisfação e o pólo da insatisfação” (Kaufman, 1984, citado por Jesus, 1996, p. 54).

A Teoria da Expectativa-Valor, pretende explicar a forma como os indivíduos tomam decisões em relação a diferentes opções ou escolhas disponíveis. É uma teoria de motivação proposta por John William Atkinson no ano de 1957. Baseia-se na ideia de que as pessoas avaliam as expectativas que têm sobre o resultado de uma ação ou atividade e

o valor que atribuem a esse resultado, para decidir se devem ou não investir tempo, esforço ou recursos nessa ação ou atividade.

A teoria tem três elementos fundamentais: a expectativa que consiste na convicção em que o desempenho de uma determinada atividade ou ação levará a um resultado específico; o valor, ou seja, a importância ou utilidade que as pessoas atribuem a um determinado resultado e que pode ser influenciado por fatores como preferências pessoais, expectativas sociais, recompensas ou sanções. Pressupõe-se ainda a avaliação do custo, referindo-se aos esforços, recursos ou sacrifícios que o indivíduo precisa para alcançar um determinado resultado poderão incluir o tempo despendido, dinheiro, esforço físico ou emocional.

A Teoria da Expectativa-Valor argumenta que, para o indivíduo decidir se deve ou não empenhar-se numa atividade ou ação, tem necessidade de avaliar tanto a expectativa quanto o valor associado a ela. Se o indivíduo entende que uma atividade tem uma expectativa elevada e um valor elevado, mais motivado estará para se empenhar nessa mesma atividade.

Os “Modelos Expectativa-Valor pressupõem que o comportamento pode ser explicado e previsto pela importância dada pelo sujeito aos resultados que podem advir desse comportamento e à expectativa que ele tem de que esses resultados são função do seu comportamento.” (Jesus, 1996, p.134)

Associando esta teoria motivacional à realidade docente, os professores ficarão mais motivados quanto mais acreditarem que poderão ter sucesso nas suas funções, como ensinar os alunos, e acreditarem que estas serão funções valiosas e fundamentais.

Jesus (1996) salienta que a motivação docente não é um traço fixo da personalidade dos professores, mas sim um processo dinâmico que pode ser influenciado por diversas variáveis do contexto escolar e que pode ser desenvolvido e fortalecido ao longo da carreira.

Há “várias formas de ser "bom professor" e integram-se na concepção relacional, pois esta opõe-se a concepções tipológicas da personalidade, não sendo correcto definir a eficácia a partir da identificação de traços de personalidade, mas sim em função da situação com a qual o professor se confronta”. (Jesus, 1996, p.154)

Reconhece ainda a motivação dos professores como um fator crítico para o sucesso dos alunos e reforça que o bem-estar e as condições de trabalho são fundamentais para sustentar a mesma.

“Só muito recentemente se começa a reconhecer que o adequado funcionamento do Sistema Educativo, a qualidade do ensino e a própria motivação do aluno passa pela motivação e realização profissional do professor. (...) Esta situação torna-se ainda mais relevante se tivermos em consideração a imprescindibilidade da motivação dos professores para a motivação dos seus alunos, para a qualidade do ensino, para a concretização dos processos de reforma do Sistema Educativo e para o desenvolvimento pessoal e profissional do próprio professor.” (Jesus, 1996, p.13)

A motivação, é, portanto, um fenómeno complexo e multifacetado, influenciada por diversos fatores. A relação entre motivação, bem-estar e satisfação profissional do professor poderá variar de pessoa para pessoa e depender de diversos fatores de contexto ou pessoais.

Flores (2016a) enfatiza a importância de se entender e promover a motivação dos professores como uma área crítica para o sucesso da educação e do ensino. Considera que a melhoria das condições de trabalho dos professores será fundamental para garantir a sua motivação, bem-estar e qualidade da educação, pois o bem-estar dos professores está interligado com o bem-estar dos alunos e com a qualidade da educação que é oferecida.

A Motivação, satisfação e bem-estar profissional, são três dimensões estreitamente inter-relacionadas que poderão ser condicionantes ou condicionadas entre si.

O conceito de Bem-estar segundo Luís Picado, é “composto por uma dimensão cognitiva, na medida em que existe um juízo avaliativo normalmente exposto em termos de Satisfação com a Vida, expressa também em termos globais, de Felicidade, ou em termos específicos, através das emoções” (Picado, 2009, p.23)

O 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 profissionais, correspondendo-lhes e melhorando o seu desempenho.

A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que resulta da percepção do indivíduo em relação ao trabalho que realiza, refere-se ao nível de agrado ou felicidade que um indivíduo sente em relação ao seu trabalho. Quando um indivíduo está satisfeito no seu trabalho, ele tende a sentir-se mais motivado e empenhado em relação às tarefas que realiza.

Marques (2003) salienta que existem diferenças importantes entre motivação e satisfação, a primeira remete para um estatuto cognitivo ao passo que a segunda para um estatuto afetivo-emocional.

A motivação profissional pode ser influenciada por uma variedade de fatores, como o salário, as oportunidades de carreira, o reconhecimento, o ambiente de trabalho, entre outros. Quando uma pessoa está motivada, ela tem um forte desejo de trabalhar e realizar as suas tarefas com eficácia, o que pode levar a uma maior produtividade e desempenho no trabalho.

Já a satisfação no trabalho pode ser influenciada por fatores como o grau de autonomia, o sentimento de realização, as relações interpessoais no ambiente de trabalho ou a remuneração.

## *2.2 - Fatores de Motivação Docente*

A satisfação no trabalho, o bem-estar e a motivação dos professores são condicionados por fatores de origens diversas que afetam diferenciadamente os professores. Fatores como a carga burocrática, a autonomia, o reconhecimento e valorização profissional, as oportunidades de desenvolvimento profissional, o apoio por parte das lideranças das escolas, o tempo para a preparação das aulas, a existência de recursos ou as oportunidades de desenvolvimento profissional são, frequentemente, referidos nos diferentes estudos de investigação sobre os fatores da motivação docente.

Flores (2016b) identifica fatores-chave que afetam a motivação e o bem-estar dos professores, incluindo a valorização do seu trabalho, o apoio recebido (tanto dos outros professores e diretores escolares, como da sociedade em geral), a carga horária, a quantidade de trabalho administrativo e o ambiente de trabalho.

Argumenta que o mal-estar na profissão deriva, em grande parte, da necessidade dos professores assumirem múltiplas funções e tarefas, especialmente as administrativas e burocráticas, que os afastam de sua função principal de ensinar. Destaca a importância da resiliência, que está frequentemente associada ao apoio dos colegas e responsáveis da escola, tanto em termos institucionais quanto afetivos. Salienta ainda que, num contexto de intensificação do trabalho e de desafios múltiplos, os professores encontram na sua relação com os outros e nos valores profissionais a energia e a motivação para manter o seu profissionalismo. A resiliência dos professores é amplamente sustentada pelo bom clima no contexto de trabalho e pelas relações profissionais de colaboração e apoio mútuo. Escreve Maria Assunção Flores (2016): “O mal-estar sentido na profissão resulta, em grande medida, do facto de os professores terem de assumir uma multiplicidade de funções e de tarefas, nomeadamente administrativas e burocráticas, que os desviam da sua principal função que é ensinar. Deste modo, em muitos discursos dos professores está presente a questão da resiliência que se encontra associada ao apoio dos colegas e responsáveis da escola, quer em termos institucionais, quer em termos afetivos. (...) A resiliência dos professores decorre, em grande medida, dos seus valores profissionais e do bom clima existente no seu contexto de trabalho (...) Para isso muito contribuem as relações profissionais de colaboração e ajuda e as dimensões afetivas e emocionais do seu trabalho”. (Flores, 2016b, p. 49)

Jesus (1996) destaca que a motivação dos professores é influenciada por fatores pessoais, como os seus valores, bem como por fatores organizacionais, como a qualidade do ambiente de trabalho e a cultura da escola. Considera ainda que as políticas educativas devem prestar mais atenção à motivação dos professores, e que as escolas devem criar ambientes de trabalho positivos e apoiar a formação profissional contínua dos professores. Identifica como fatores relacionados à organização e gestão das escolas, a disponibilidade de recursos, o apoio das lideranças escolares, a formação inicial e contínua de professores. Como fatores de ordem emocional, cultural e social, salienta o bem-estar docente, a perceção de valorização e reconhecimento profissional, a relação com a comunidade e a expectativa social em relação à educação.

“A falta de motivação para a profissão docente é um problema complexo, não existindo apenas uma solução genérica, pois é necessária uma intervenção consertada em diversos planos. Desde um quadro teórico adequado para a compreensão desta problemática,

integrando a sua análise numa perspectiva mais ampla do Sistema Educativo e do sentido da escola, até um maior investimento político e financeiro na educação escolar, considerada como prioridade nacional, e à valorização social do trabalho do professor. Para além destas medidas de fundo, são necessárias outras mais particulares que possam traduzir as primeiras de forma consonante e integrada, nomeadamente uma adequada formação inicial e contínua que conjugue as qualidades pessoais dos professores com o ensino em equipa, a delimitação coerente das funções dos professores e a responsabilização de toda a comunidade pela educação escolar, bem como melhores recursos materiais, para a concretização das medidas mais adequadas do ponto de vista teórico, e um salário de base mais elevado” (Jesus, 1996, p. 268)

Uma das sistematizações consideradas melhor fundamentadas é apresentada por Blase (1982), que distingue entre fatores de primeira ordem e fatores de segunda ordem.

Os fatores de primeira ordem relacionam-se diretamente com as atividades do processo de ensino-aprendizagem, como o (des)interesse e o comportamento dos estudantes e a carga de tarefas do professor. São os fatores que incidem diretamente sobre a ação do professor na sala de aula. Nos fatores de segunda ordem incluem-se aqueles que afetam indiretamente o empenho e eficácia dos professores.

Esteve (1991; 1992) aprofunda a classificação de Blase e identifica como fatores de primeira ordem a disponibilidade de recursos materiais, as condições de trabalho, as mudanças nas relações professor-aluno e a fragmentação do trabalho do professor. Considera como fatores de segunda ordem a alteração do tipo de exigências em relação ao professor; a inibição educativa de outros agentes de socialização; o desenvolvimento de fontes de informação alternativas à escola; a alteração do consenso social sobre a educação; o aumento das contradições no exercício da docência; a mudança de expectativas em relação ao sistema educativo; a modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo; a menor valorização social do professor; e a mudança dos conteúdos curriculares.

Day (2004) apoia-se em Ashton e Webb que concluíram que a motivação e eficácia dos professores eram influenciados por fatores contextuais que se relacionam com a sala de aula, as condições organizacionais e as influências externas. Esses fatores incluem as excessivas exigências em relação ao papel do professor, os salários inadequados e o baixo

estatuto do professor, a falta de reconhecimento e isolamento profissional, a incerteza, o sentimento de impotência, a alienação e o declínio moral do professor.

Vila (1988) apresenta uma das listas mais exaustivas sobre as fontes de mal-estar docente, organizando-as com base na sua ligação às motivações pessoais ou à formação inicial, ao contexto socioeducativo e ao contexto escolar. Entre as fontes de mal-estar associadas à primeira categoria refere a personalidade, os motivos de escolha da profissão docente, a formação inicial e a experiência profissional e pessoal.

Quanto às fontes de mal-estar ligadas ao contexto socioeducativo contam-se a indefinição socioprofissional do papel do professor, o prestígio da profissão docente, o salário, as políticas educativas, as oportunidades de promoção e a participação na tomada de decisões. No que diz respeito aos fatores de mal-estar que integram o contexto escolar aponta as relações com os alunos, as relações com os colegas, as relações com os pais ou encarregados de educação, as relações com os superiores hierárquicos, o nível de ensino em que o professor exerce, a etapa de carreira em que se encontra, a disciplina que leciona e as condições de trabalho, nomeadamente a sobrecarga de tarefas, a falta de tempo e a falta de recursos materiais.

Estudar os fatores da motivação dos docentes, torna-se assim, um desafio considerando o elevado número de fatores identificados e o foco que é, normalmente, dado aos fatores de desmotivação, bem como as razões do mal-estar docente.

Jesus (1996) refere duas das investigações mais exaustivas para analisar os incentivos responsáveis pela motivação dos professores que foram realizadas por Wright (1984) e por Fox (1986).

Após vários inquéritos, solicitados a algumas centenas de professores, Wright (1984) obteve uma lista de dez incentivos mais "reclamados" pelos professores: oportunidade para melhorar o currículo; aumento da eficácia como professor; sentir que as contribuições e sugestões pessoais são atendidas; participar na tomada de decisões ligadas ao trabalho docente; oportunidade para desenvolver novas competências; fornecimento de materiais para serem usados na escola; sentido de realização; diversificação de tarefas; aumento da autoconfiança.

Fox (1986) concluiu que os fatores de satisfação mais importantes para a motivação dos professores na escola são: considerar como de maior importância as tarefas ligadas ao processo de ensino-aprendizagem; o envolvimento dos professores nas decisões tomadas na escola permitindo que os professores participem e se identifiquem com os objetivos da escola; fornecer confiança, suporte e encorajar os professores a desenvolverem o seu estilo e estratégias pessoais de ensino; fornecer um sentido de afiliação com os outros professores da escola, fomentando a cooperação através de reuniões centradas na discussão de problemas comuns; manifestar reconhecimento pela qualidade do trabalho de cada professor; fornecer expectativas realistas, de forma a fomentar uma postura de sucesso; fornecer feedback construtivo; fornecer oportunidades para o desenvolvimento profissional; fornecer um sentido de rotina ou estabilidade, através de regras e políticas, reduzindo a necessidade de continuamente haver problemas para resolver, nomeadamente quanto à avaliação e ao controlo dos comportamentos de indisciplina dos alunos; e fornecer um sistema de incentivos também extrínsecos, como seja o salário.

A investigação tem considerado em boa parte dos seus estudos, fatores de insatisfação, mal-estar e desmotivação docente ou fatores de satisfação, bem-estar e motivação dos professores, considerando-os condicionadores da motivação docente. Assim, na maioria dos estudos os mesmos fatores são considerados como variável que despromove ou promove a motivação, conforme considerado pelo relatório Eurydice "O bem-estar pode estar associado a diferentes aspetos da profissão docente: carga de trabalho; ambiente de trabalho; condições de trabalho; sentido de segurança; apoio dos pares e das instituições; aspetos relacionais com aprendentes, pais, colegas e outros intervenientes na comunidade escolar; e, evidentemente, o apreço da comunidade em geral. Quando estes aspetos se tornam numa fonte de experiências negativas, os professores podem dar por si num estado de exaustão física e emocional, *stress* e esgotamento profissional (*burnout*), e a sua saúde mental e física pode ser afetada" (Relatório Eurydice, 2021, p.141).

Assumiremos os fatores mais mencionados pelos diferentes autores, como variável para a motivação, satisfação e bem-estar, pressupondo-se que o seu oposto implicará o oposto das mesmas.

### 2.2.1 - *Relacionamento entre docentes*

O comportamento de um professor na escola pode estar intrinsecamente ligado à forma como ele molda a sua realidade profissional. Integrar-se socialmente permite ao docente colher *insights* que moldam e enriquecem a sua perspectiva de vida. Os laços entre os membros da equipa, promovem a troca de valores e ações, tornando mais eficiente a realização de metas e o desenvolvimento profissional de todos.

Habitualmente, os docentes desejam o apoio dos seus colegas pois além das experiências pessoais, entendem que beneficiam ao compartilhar as suas ideias e vivências. Esta interação pode ser uma maneira de enfrentar desafios como a indisciplina dos alunos ou o desgaste do professor. A interação com outros professores pode, assim, influenciar diretamente a motivação de cada um, pois trabalhar em conjunto, trocar informações e estar aberto à aprendizagem constante potencia a satisfação dos professores com a sua profissão.

“Tudo passa por proporcionar condições para que os professores, de uma forma colaborativa, investiguem, experimentem, analisem de forma reflexiva a sua prática e tomem decisões conjuntas sobre o que e como fazer para melhorar a aprendizagem dos seus alunos.” (Silva & Lopes, 2015, p. 74)

Os ambientes colaborativos a cultura de escola, a boa colaboração entre os pares são assim, aspetos importantes que a verificar-se contribuirão para o bem-estar dos professores sendo fundamental para a motivação dos mesmos.

Sendo necessário “recentrar o trabalho dos professores naquilo que é a sua essência – o ensino e a aprendizagem – o que, por sua vez, requer (...) a promoção de práticas colaborativas, renovando e ampliando o profissionalismo docente a partir de dentro à luz de uma visão plural e da consideração dos contextos e fatores que favorecem o seu desenvolvimento, encarando a liderança docente como fator de motivação dos professores e de seu desenvolvimento profissional.” (Flores, 2016a)

### *2.2.2 – Hierarquia e Liderança*

Quanto “maior a idealização das lideranças, maior parece tornar-se a idealização da própria organização escolar, resultando, deste modo, uma forte convicção dos participantes sobre o seu poder de agência.” (Flores, 2022, p.143)

As lideranças dos agrupamentos são muito importantes para estabelecer culturas colaborativas e promover estratégias de motivação às boas práticas, assim como promover as políticas colaborativas entre pares.

As pesquisas indicam que a motivação dos docentes é influenciada pelas características do líder. Um líder que ouve, respeita e apoia os seus subordinados tende a ter uma equipe mais unida. Atualmente, a liderança foca-se em responsabilidades compartilhadas ao invés de ordens unilaterais. Um líder eficaz é, acima de tudo, um mentor para a sua equipa, incentivando o crescimento e aprendizagem contínuos.

As capacidades de liderança dos professores estão mais associadas à sua personalidade do que a questões técnicas, o que contribui para um alinhamento mais eficaz com os objetivos da instituição. A capacidade de tomar decisões influencia a evolução pessoal do docente e da sua satisfação profissional. Vale a pena destacar que docentes motivados enfatizam a relevância de uma liderança de qualidade.

### *2.2.3 – Relacionamento, Empenho dos alunos e Indisciplina*

“Os problemas de indisciplina e dificuldade na gestão dos comportamentos dos alunos na sala de aula constituem as principais fontes de mal-estar dos professores” (Jesus, 1996, p.146)

A indisciplina, que pode criar ambientes disruptivos em sala de aula, é reconhecida como um dos elementos que mais impacto tem no bem-estar ou mal-estar dos docentes pois os professores entendem que o sucesso da aula e do processo ensino-aprendizagem depende, em grande parte, da sua capacidade de criar empatia e interesse entre os alunos.

Uma relação positiva entre alunos e docentes é vista como um método eficaz e facilitador para melhorar o sucesso dos alunos.

“A relação entre o docente e o aluno é o principal fator para a aprendizagem do aluno, e isto pode facilitar ou dificultar esse sucesso (...) e uma melhor relação entre os alunos e os docentes, é um método mais robusto e menos custoso que pode melhorar o sucesso dos alunos” (Lopes & Santos, 2011, p.63).

Efetivamente, a indisciplina e falta de empenho por parte dos alunos, é apontada como uma das principais causas de frustração e de abandono da profissão pelos professores tanto dos mais experientes como dos que se encontram em início de carreira, sendo por isso muitas vezes considerado como um fator mais importante que a própria remuneração.

Jesus (1996) refere que Berry (1985) realizou uma pesquisa com 210 professores que deixaram a docência tendo verificado que poucos passaram para profissões com salários mais altos. As principais razões para o abandono da profissão identificadas nesta investigação incluíam questões de saúde, fatores familiares, melhores oportunidades profissionais e a indisciplina dos alunos, conforme discutido.

Esses estudos sublinham a complexidade dos desafios enfrentados pelos professores e a necessidade de abordar a indisciplina dos alunos de maneira eficaz para melhorar o ambiente de trabalho e reduzir a taxa de abandono da profissão.

#### *2.2.4 - Trabalho Acrescido*

Diversos estudos identificam a sobrecarga de trabalho, como a burocracia e a definição de novos deveres e funções, como causas condicionadoras da motivação nos docentes. Constitui um problema, igualmente identificado, por diversos organismos internacionais ao que se têm seguido recomendações constantes às tutelas dos respetivos países. Portugal, não é exceção e este constrangimento à motivação docente também é identificado pelos professores como limitador da sua motivação.

“Para além do ensino, têm muitas vezes de lidar com um número cada vez maior de tarefas administrativas, participar na direção do estabelecimento de ensino, dar apoio e orientação aos aprendentes, planificar e ter disponibilidade para a colaboração entre pares, e “simultaneamente continuar a desenvolver e a manter a qualidade do ensino e os resultados da aprendizagem dos aprendentes” (Relatório Eurydice, 2021, p. 24)

De entre as tarefas mais incompreendidas que os professores têm de desempenhar são as que exigem atividades administrativas e burocráticas, cada vez mais dominantes no sistema educativo, que os obriga a uma rotina fatigante de preenchimento de documentos. A esta carga acrescenta-se a implementação de novos métodos de avaliação e gestão, gerando tensões e exigindo adaptações exigentes. Com o aumento das responsabilidades burocráticas, o tempo dedicado a atender individualmente os alunos, tanto dentro quanto fora da sala de aula, torna-se escasso, originando um sentimento de angústia por entenderem que a sua principal função, a de ensinar, fica em segundo plano.

“As novas responsabilidades atribuídas ao professor representam uma sobrecarga de trabalho, pois, para além do trabalho na sala de aula, o professor deve ainda organizar atividades extracurriculares, preparar aulas, corrigir e avaliar os trabalhos dos alunos, receber os pais ou encarregados de educação, participar em reuniões de professores, ocupar-se de problemas administrativos da escola, etc. Face a esta diversidade de tarefas, os professores têm dificuldade em definir e delimitar os objetivos e prioridades na sua atividade profissional” (Jesus, 1996, p. 27)

#### *2.2.5 - Reconhecimento Social dos Docentes*

A valorização social dos professores, a perceção do papel do professor na sociedade atual, difere significativamente da que era mantida há algumas décadas.

O valor e o reconhecimento social dos professores têm diminuído ao longo das últimas décadas não só pela massificação do ensino e pela obrigatoriedade escolar com também graças ao aparecimento de outras fontes de informação e aprendizagem. A diversidade de responsabilidades atribuídas à escola e aos professores aumentou consideravelmente, mas a forma como a sociedade vê o papel do professor tem sido frequentemente subvalorizada, refletindo-se no seu estatuto social.

“As diversas mudanças socioeconómicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais e profissionais com que são confrontados.” (Jesus, 1996, p. 27).

A massificação do ensino, o alargamento da escolaridade obrigatória e a concorrência com outras fontes de informação representam responsabilidades acrescidas para os

professores, criando desafios que as políticas educativas têm dificuldade em acompanhar. “Valorizar a profissão docente passa por alterar as condições do seu exercício e estimular a construção de uma imagem pública positiva dos professores”. (CNE, 2019, p. 3)

#### *2.2.6 - Formação Inicial e Docentes*

A formação inicial de professores pode influenciar significativamente a motivação dos docentes. A sua qualidade e adequação à futura prática em sala de aula, poderá afetar a capacidade de adaptação e confiança para lidar com as complexidades da sala de aula. Quando a formação inicial é bem estruturada e suficientemente abrangente de modo a dotar os futuros professores de competências para enfrentar os múltiplos desafios da profissão, estes terão maior probabilidade de se sentirem motivados e comprometidos com o seu trabalho.

A formação inicial é um fator importante na promoção da motivação dos professores, tanto a curto como a longo prazo, professores bem preparados durante a formação inicial, são professores mais dispostos a procurar formação contínua e a adotar práticas pedagógicas inovadoras.

“A prevenção do mal-estar docente, através de uma formação inicial adequada, é considerada por Esteve (1988a) como mais importante do que as ações levadas a cabo durante a formação contínua. Para tal, a formação deve preparar o potencial professor para os problemas que se colocam na prática docente.” (Jesus, 1996, p. 160).

#### *2.2.7 - Formação Contínua e Docentes*

A formação contínua é um fator importante para a motivação docente, uma vez que oferece aos professores a oportunidade de atualizar os seus conhecimentos e competências assim como de desenvolver novas estratégias pedagógicas.

Esta deve dar o suporte que, por vezes, os professores necessitam para se sentirem mais confiantes na sua prática, lidando de forma mais eficaz com os desafios do ensino o que poderá levar a uma maior satisfação profissional e, portanto, a uma maior motivação para continuar o seu percurso.

A formação contínua é uma forma importante de apoiar os professores no seu desenvolvimento profissional e de melhorar a sua motivação e desempenho no trabalho. No entanto, nem todos os formatos são, igualmente, eficazes na promoção da motivação docente, esta deve ser baseada em evidências e deve ser projetada para atender às necessidades específicas dos professores e das escolas em que atuam.

“O principal objetivo da formação contínua deverá ser o de promover a cooperação entre os professores, para o que deverá incidir no trabalho dos professores em equipa.” (Jesus, S. N., 1996, p. 168)

#### *2.2.8 - Condições Contratuais e Avaliação*

As condições contratuais e a avaliação dos professores são fatores extrínsecos que influenciam diretamente a sua motivação e bem-estar profissional. A natureza dos contratos, a estabilidade no emprego e as perspetivas de progressão na carreira, têm um impacto significativo na satisfação dos professores com a sua profissão. Contratos onde existe uma incerteza quanto à continuidade no emprego podem levar a um aumento do *stress* e a uma diminuição da motivação.

Mills (1987) refere que para que estejam reunidas as condições que proporcionem a satisfação profissional dos indivíduos devem estar garantidas boas condições de trabalho, nomeadamente a segurança no emprego.

A avaliação docente é um instrumento fundamental para o desenvolvimento profissional dos professores, mas também pode ser uma fonte de *stress* e ansiedade. Um sistema de avaliação justo e transparente, que reconheça o mérito e promova o desenvolvimento profissional, é essencial para manter os professores motivados e comprometidos com a melhoria da sua prática pedagógica.

Quando bem estruturada, a avaliação dos professores pode ser uma ferramenta valiosa para o reconhecimento e valorização do trabalho docente. Um processo de avaliação que incorpore autoavaliação, avaliação por pares e um feedback construtivo pode contribuir para o desenvolvimento de uma cultura profissional de reflexão, aprendizagem contínua e melhoria da qualidade do ensino.

É reconhecido que o modo como o processo de avaliação é concebido e concretizado, vai influenciar a motivação dos professores e a qualidade das escolas e do ensino”.

#### *2.2.9 - Número de Alunos por Turma*

O número de alunos por turma é um fator extrínseco que influencia diretamente a qualidade do ensino e a motivação dos professores. Turmas com um número elevado de alunos representam desafios significativos para os docentes, pois limitam a capacidade de oferecer atenção individualizada, aumentam a carga de trabalho relacionada com a avaliação e gestão da turma, e podem contribuir para um ambiente de sala de aula mais difícil de gerir.

Turmas maiores tendem a aumentar a carga administrativa e burocrática dos professores, como a correção de um maior número de trabalhos e a gestão de um maior volume de informação sobre os alunos. Estas tarefas adicionais podem reduzir o tempo disponível para preparação de aulas e desenvolvimento profissional, áreas vitais para a manutenção da motivação e do bem-estar dos professores.

As turmas com um número adequado de alunos permitem que os professores dediquem mais tempo e atenção a cada aluno, melhorando assim a qualidade do ensino e aumentando a satisfação profissional dos docentes.

“Devem ser melhoradas as condições de trabalho dos professores. Muitas vezes, estas condições não permitem concretizar aquilo que teoricamente seria mais correto implementar na prática pedagógica. Nomeadamente, o ensino personalizado, pelo excessivo número de alunos que constituem as turmas.” (Jesus, 1996, p. 267)

#### *2.2.10 - Número de Níveis a Lecionar*

O número de níveis diferentes que um professor é responsável por lecionar durante um ano letivo, será outro dos fatores extrínsecos que poderá ter um impacto significativo nas suas condições de trabalho, na qualidade do ensino e, conseqüentemente, na sua motivação e bem-estar profissional. A necessidade de preparar e adaptar conteúdos para

diferentes níveis educativos exige uma abordagem pedagógica flexível e diversificada, o que pode ser enriquecedor, mas também desafiador para os professores.

Quando um professor leciona muitos níveis diferentes, enfrenta o desafio de adaptar o seu método de ensino, materiais didáticos e métodos de avaliação para satisfazer as necessidades de grupos de alunos com aptidões, interesses e níveis de desenvolvimento diferentes. Esta diversificação exige um investimento significativo em termos de tempo e esforço para a preparação das aulas, aumentando assim a carga de trabalho e o *stress* dos docentes.

Assim, é essencial que as escolas proporcionem apoio adequado aos professores que lecionam a muitos níveis, incluindo tempo suficiente para preparação, acesso a recursos didáticos variados e oportunidades de formação e desenvolvimento profissional. A valorização do trabalho dos professores que enfrentam este desafio e o reconhecimento do esforço adicional que ele implica são também cruciais para manter a motivação e o compromisso dos docentes com a sua profissão.

### *2.2.11 - Respeito da Comunidade Escolar*

O respeito da comunidade escolar - que inclui alunos, pais, colegas professores, pessoal não docente e administração escolar - é um fator fundamental que influencia diretamente a motivação e o bem-estar dos professores. O reconhecimento e o respeito por parte destes grupos são essenciais para criar um ambiente de trabalho positivo e encorajador, que contribui, significativamente, para a satisfação e eficácia profissional dos docentes.

O respeito e a valorização por parte dos alunos são determinantes. Um ambiente de sala de aula onde os alunos respeitam o professor e valorizam o processo de aprendizagem contribui para um ensino mais eficaz. Professores que sentem o respeito e a cooperação dos seus alunos tendem a experimentar maior satisfação no trabalho e um maior compromisso com o ensino.

“Estes resultados revelam que a realização pessoal está intimamente ligada à realização profissional e que a relação pedagógica é fundamental no âmbito da realização na profissão docente.” (Jesus, 1996, p. 68).

O respeito e o apoio dos colegas e da administração escolar também são essenciais para o bem-estar dos professores. Um ambiente de trabalho colaborativo e de apoio mútuo entre os professores pode aumentar significativamente a motivação e a satisfação no trabalho. Da mesma forma, uma administração escolar que reconhece e valoriza o trabalho dos professores, oferecendo apoio e recursos adequados, contribui para um ambiente de trabalho positivo e motivador.

“Avi-Itzhak (1983) identificou cinco fatores, correspondentes às necessidades de Maslow, que explicam 62,4% da variância total da satisfação, e verificou que os professores estão mais satisfeitos nas duas necessidades mais baixas, segurança e social, e menos satisfeitos nas mais elevadas, estima, autonomia e auto-atualização, permitindo, estas últimas, diferenciar entre os professores mais e menos satisfeitos.” (Jesus, 1996, p. 52).

As práticas escolares que promovam um ambiente de respeito e valorização dos professores por toda a comunidade escolar são fundamentais, assim, ações que reforcem o respeito mútuo, a comunicação eficaz e o apoio à profissão docente são essenciais para garantir que os professores se sentem valorizados, motivados e capazes de desempenhar o seu papel fundamental na educação de qualidade.

#### *2.2.12 - Distância Escola/Residência*

A distância entre a escola e a casa dos professores é um fator que pode influenciar significativamente a sua qualidade de vida, bem-estar e motivação profissional. Longas distâncias de deslocamento afetam não só o tempo disponível para a preparação de aulas e desenvolvimento profissional, mas também o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos docentes.

O tempo gasto na viagem pode ser exaustivo, especialmente se realizado por longas distâncias ou condições de tráfego intenso. O tempo adicional de trajeto diário pode reduzir significativamente o tempo de preparação de aulas e limitar a participação dos professores em atividades extracurriculares fora do horário normal de aulas, o que poderá afetar a sua integração na comunidade escolar e o desenvolvimento de relações de trabalho colaborativas com os outros professores e a própria direção.

O desgaste físico e mental associado a longas viagens diárias pode levar a um aumento do *stress* e da fadiga, o que pode ter um impacto negativo na eficácia do ensino, pois professores que chegam à escola já cansados devido à longa deslocação podem ter dificuldades em manter o nível de energia e entusiasmo necessário para um ensino eficaz e envolvente.

A proximidade da escola à residência do professor traz benefícios significativos, um menor tempo de deslocação permite um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mais tempo para preparação de aulas e desenvolvimento profissional, e uma maior disposição e energia para o ensino e participação na comunidade.

É muito importante que as práticas de recrutamento escolar integrem soluções que encurtem a distância entre a escola e a residência dos professores e que se adotem incentivos para os professores que trabalham longe de casa, como flexibilidade de horário ou apoio às deslocações. O reconhecimento dos desafios enfrentados por esses professores e o fornecimento de suporte adequado são essenciais para manter a sua motivação e o seu bem-estar.

Cruz (1988) citado por Jesus (1996, p. 62) refere que “em Portugal, a remuneração é a principal causa do desejo de abandono da profissão docente, aumentando ainda esta intenção quando aumenta a distância residência original-escola e pioram as condições de trabalho, nomeadamente pelo elevado número de alunos por turma”.

## **PARTE II – Estudo Empírico**

### **CAPÍTULO III - Metodologia do estudo**

A metodologia em investigação serve de caminho para as conclusões do trabalho científico sendo o objetivo da atividade científica, a obtenção da verdade que explica a realidade.

Considera-se o método científico como sendo "o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros - traçando o caminho a ser seguido, detetando erros e auxiliando as decisões do investigador". (Freixo, 2011, p.80)

#### *3.1 - Problemática*

A pesquisa nas ciências sociais é um processo que tem como objetivo entender e explicar os padrões complexos que atravessam a sociedade humana. Em educação, tanto no processo de aprendizagem como das relações interpessoais da comunidade educativa, estes padrões tornam-se, especialmente, complexos e sensíveis dada a heterogeneidade e variedade de origem de cada um dos agentes da comunidade educativa.

Conforme foi possível verificar no enquadramento teórico deste estudo, o professor além de ser um dos principais responsáveis pelo bem-estar dos alunos, também é uma peça fundamental para o seu sucesso educativo, conseqüentemente, o bem-estar dos próprios professores poderá ser uma das peças-chave para o sucesso de todo o sistema educativo.

Por este motivo, o bem-estar profissional dos docentes tem sido um foco de atenção nas agendas políticas europeias e nacionais. As Conclusões do Conselho Europeu sobre “os professores e formadores europeus do futuro” salientam que o bem-estar dos professores constitui um fator-chave para o reforço da atratividade da profissão: “O bem-estar dos

professores e formadores influencia a sua satisfação profissional e o entusiasmo que têm relativamente ao seu trabalho e repercute-se na atratividade da sua profissão e, posteriormente, em manterem-se nela. É um fator importante na qualidade e no desempenho, que está correlacionado com a sua própria motivação e com a motivação e as realizações dos seus aprendentes”. (Conselho da União Europeia, 2020, p. 11)

Considerando os sinais de insatisfação docente acompanhados de uma crescente atenção e preocupação em relação à condição dos professores e na satisfação e motivação entre eles, consideramos relevante realizar uma análise das possíveis razões que possam influenciar a motivação dos professores, definindo-se assim como universo de estudo do presente trabalho, os professores e educadores de infância que desempenham as suas funções no ensino público, em Portugal continental.

### *3. 2 - Pergunta de Partida*

Segundo Tuckman (2012, p. 88), um problema de investigação deve “estabelecer uma relação entre duas ou mais variáveis, deve ser formulado de forma clara e sem ambiguidade, deve ser formulado em forma de questão (...), deve ser testável por métodos empíricos, ou seja, deve ser possível recolher os dados que respondam à questão formulada e não deve representar uma qualquer atitude moral ou ética”.

Na tentativa de acrescentar benefícios a uma problemática que não sendo recente tem vindo a intensificar-se, a investigação partiu da problemática sobre a motivação docente, pretendendo-se assim responder à seguinte pergunta de partida: "Quais os fatores que afetam a motivação dos docentes no exercício da profissão?".

### *3. 3 - Objetivos de Estudo*

Os objetivos de um estudo contribuem para uma melhor delimitação do problema. Para Fortin (2009) os objetivos de pesquisa são declarações enunciadas para a definição da população alvo e orientação da investigação. Apresentam-se assim, os objetivos do presente estudo:

- Identificar os fatores determinantes que segundo os docentes mais contribuem para o interesse e o desinteresse no desempenho da profissão docente;
- Analisar os motivos que os docentes enunciam para se manterem na profissão;
- Refletir sobre causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão docente;
- Refletir sobre possíveis medidas promotoras da motivação docente.

### *3. 4 - Metodologia e Tipo de Pesquisa Adotado*

Um quadro teórico e metodológico preciso desempenha um papel decisivo na unificação de conceitos, estabelecendo uma identidade comum, em termos teóricos e metodológicos, na investigação.

“Perspetiva, tradição, programa de investigação, paradigma, são, portanto, termos idênticos que têm em comum uma ideia fundamental: unificar e legitimar a investigação tanto nos aspetos conceptuais, como nos aspetos metodológicos, servindo de identificação do investigador no que se relaciona com a partilha de um corpo específico de conhecimentos e de atitudes face à delimitação de problemas, ao processo de recolha de dados e à sua interpretação.” (Coutinho, 2013, p. 10)

Para Reis (2010) o paradigma da pesquisa quantitativa pressupõe que todos os dados possam ser expressos numericamente, sendo traduzidos em números, opiniões e informações para classificação e análise. Fundamenta-se na observação de factos, eventos ou fenómenos, visando contribuir para o desenvolvimento e validação do conhecimento, além de possibilitar a generalização dos resultados. Identificam-se como vantagens desta abordagem a possibilidade de estruturação do conhecimento, a sua validade interna, a possibilidade de generalização e a sua previsibilidade.

Por outro lado, considera que o paradigma de pesquisa qualitativa pressupõe a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, estabelecendo um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do indivíduo, que não pode ser expresso em números. A interpretação dos fenómenos e a atribuição de significados

desempenham papéis fundamentais no processo de pesquisa qualitativa. Diferentemente da pesquisa quantitativa, a pesquisa qualitativa não faz uso de métodos e técnicas estatísticas, sendo essencialmente descritiva. Os pesquisadores têm a tendência para analisar os dados de forma indutiva, concentrando-se nos processos e nos seus significados.

Optámos por um estudo descritivo, envolvendo a recolha e análise de dados a partir de inquérito, procurando definir uma representação do universo em estudo através de recolha de dados por amostra a fim de conhecer e interpretar os factos na procura da resolução do problema identificado.

Adotámos uma abordagem quantitativa na metodologia do presente estudo, por considerarmos importante quantificar as opiniões e informações recolhidas a fim de os analisar de forma estruturada e assim reduzir o risco de subjetividade e personalização no tema apresentado. Consideramos que a escolha do método quantitativo permite uma amostragem mais ampla e representativa, levando a resultados mais generalizados e aplicáveis a uma população maior. Além disso, consideramos que os objetivos propostos poderão ser mais facilmente mensuráveis, reduzindo a influência de fatores subjetivos ou pessoais que possam afetar a interpretação dos resultados.

O âmbito de estudo do presente trabalho centra-se nos professores e educadores de infância que desempenham as suas funções no ensino público de Portugal continental.

### *3. 5 - Técnicas de Recolha de Dados*

“Toda e qualquer investigação empírica subentende que haja recolha de dados e, portanto, ferramentas adequadas a essa operação” (Reis, 2010, p.78)

A definição da melhor técnica de recolha de dados para alcançar os objetivos a que nos propomos, requer uma análise cuidada de forma a garantir que colhemos toda a informação pretendida e que esta contém a relevância necessária à investigação.

De entre as diversas técnicas de recolha de dados, avaliámos a observação, seja direta ou participante, o inquérito por meio de entrevistas e o inquérito por questionário. Ao ponderarmos sobre as duas primeiras opções, percebemos que ambas implicam um grau

de subjetividade e estão, em certa medida, sujeitas à perspectiva do observador, entrevistador e/ou do entrevistado. Essas características são consideradas como elementos que preferimos evitar neste estudo.

Entende-se o inquérito por questionário como “uma técnica de observação que tem por objetivo recolher informações baseando-se numa série ordenada de perguntas que devem ser respondidas, por escrito, pelo respondente de forma a avaliar atitudes, as opiniões e o resultado dos sujeitos”. (Reis, 2010, p.91)

Os questionários constituem um método de recolha de dados “acerca das pessoas, sobretudo interrogando-as e não observando-as, para recolher amostras do seu comportamento.” Este instrumento, permite “que os investigadores meçam o que uma pessoa sabe (informação ou conhecimento), o que gosta ou não gosta (valores e preferências) e o que pensa (atitudes e crenças).” Colocando “em evidência as experiências ocorridas na vida das pessoas (biografia) e o que está a decorrer em dado momento” (Tuckman , 2012, p. 432)

Após a análise e reflexão sobre o problema e os objetivos que visamos abranger neste estudo, concluímos que, pelas características que apresenta, o inquérito por questionário é o instrumento mais adequado para recolher a informação e alcançar os propósitos estabelecidos, pela menor probabilidade de enviesamento das respostas, pela simplicidade de análise dos dados e a possibilidade de quantificar a informação recolhida e ainda pelo anonimato das respostas e assim menor inibição na escolha das suas opções.

Assim, o questionário foi elaborado com o objetivo geral de conhecer os fatores que condicionam a motivação para o exercício da profissão de professor. Dividido em três partes que consistiram na caracterização sociodemográfica dos respondentes, na identificação dos motivos para os docentes se manterem na profissão e na identificação de fatores que afetam a satisfação no exercício da profissão (Anexo 1).

O questionário solicita na primeira parte as respostas sobre a situação pessoal, académica e profissional de cada indivíduo como a idade, o sexo, o ano que começou a lecionar, a área disciplinar em que se licenciou, o nível de ensino que leciona, a(s) disciplina(s) que leciona, o tipo de vínculo ao Ministério da Educação e o escalão em que se encontra de forma a permitir uma caracterização da amostra.

As duas partes subsequentes concentram-se na prática profissional. Respetivamente, procuram identificar os motivos passados e presentes que conduziram e mantêm o inquirido a ser professor e os fatores que o conduzem à maior ou menor satisfação no final de um dia de aulas, no final do ano letivo e as medidas que considera mais importantes para a motivação dos professores/educadores.

Após a delimitação do conteúdo e da definição dos dados e sequência que se pretendeu na recolha, foram definidas duas formas de questões, questões de resposta fechada, na primeira parte, e questões de escolha múltipla no restante questionário.

Durante a elaboração do questionário, esteve presente a preocupação em assegurar uma linguagem acessível e desprovida de equívocos na construção das questões de modo a evitar ambiguidade e dúvidas aos inquiridos.

A opção pelas questões de escolha múltipla na segunda e, principalmente, na terceira parte do questionário, deveu-se ao facto de se entender que, desta forma, torna-se possível uma abordagem mais alargada, uma vez que permite a recolha de informação detalhada, condensando várias opções numa única pergunta envolvendo assim diferentes dimensões e oferecendo um conjunto mais amplo de opções.

Deste modo, consideramos mais eficaz nas avaliações que envolvam cenários interligados, nas quais várias respostas são aplicáveis, podendo desta forma decorrerem resultados mais representativos, por os inquiridos terem a flexibilidade de escolher as opções que melhor se adequam às suas experiências atingindo-se uma maior evidência nas opções mais importantes uma vez que o leque de respostas mais escolhidas serão as mais validadas pela maioria do conjunto dos inquiridos.

De modo a validar o questionário de forma a garantir que está bem elaborado, com questões claras e precisas para evitar hesitações ou incertezas nas opções de resposta dos inquiridos, foi realizado um pré-teste e distribuído a dez professores representativos do universo que se pretende analisar. Após a recolha dos questionários, identificados alguns pontos a melhorar foi concluída a elaboração do instrumento de recolha de dados do presente estudo.

Na impossibilidade de inquirir a totalidade dos professores em serviço nas escolas públicas de Portugal, que compõe o campo de aplicação da pesquisa, recorreremos ao meio

mais próximo de representar este universo que será a recolha de informação por amostragem. O questionário foi distribuído via internet, por email e redes sociais, não sendo possível garantir que todo o universo tivesse a mesma oportunidade em participar ou estivesse disponível para responder, constituiu-se uma amostragem acidental ou por conveniência. (Malhotra, 2004).

Foi aplicado o método *Snowball Sampling*, ou seja, a recolha de dados foi conseguida através dos primeiros auscultados pelo estudo que recrutaram outros indivíduos, pertencentes ao universo em estudo.

A divulgação do questionário ocorreu via *on line*, através de email, Messenger ou WhatsApp, para preenchimento na plataforma *Google Forms*, no final do ano letivo de 2021/2022, mais especificamente entre os dias 11 de Junho e 7 de Agosto de 2022.

### *3.6 - A População do Estudo*

“População-alvo (ou grupo-alvo) utilizada num estudo em que recorre ao questionário ou à entrevista é o grupo sobre o qual o investigador tem interesse em recolher informação e extrair conclusões” (Tuckman, 2012, p 469).

A população-alvo do presente estudo compreende todos os professores e educadores do país que lecionam no ensino público.

Considerando a incomportabilidade do processo de recolha de dados junto de toda a população-alvo, ou universo, a recolha dos dados foi realizada a um subconjunto da referida população, ou seja, a uma amostra do universo definido.

A amostra é, assim, um subconjunto da população-alvo que compartilha as mesmas características dessa população-alvo e que replica de maneira precisa as mesmas. O fator primordial a considerar ao avaliar uma amostra é sua representatividade, ou seja, ela deve apresentar características semelhantes às da população-alvo.

Foram ponderados os diferentes tipos de amostras, probabilísticas e não-probabilísticas, no entanto, considerou-se prioritário um curto espaço de tempo em que decorria o questionário uma vez que se pretendia uma posição dos professores sobre determinados aspetos que poderiam ser muito voláteis no tempo.

Desta forma, a escolha recaiu sobre uma amostra acidental, composta pelo número de respondentes obtido até atingir a dimensão desejada. Esta abordagem seguiu o método não probabilístico, uma vez que nem todos os elementos do universo tiveram a mesma probabilidade em participar no questionário, pois os questionários foram distribuídos a indivíduos do universo que por sua vez foram desafiados a distribuir os mesmos questionários pela sua rede de conhecimentos desde que se incluíssem no público-alvo definido.

A amostra do estudo ficou constituída por 212 questionários respondidos por docentes oriundos de todos os níveis de ensino não superior, que lecionavam diversos níveis de escolaridade e diferentes disciplinas, em agrupamentos de escolas localizados em Portugal continental.

As diferentes fases e procedimentos metodológicos seguidos no presente trabalho encontram-se sumariados na tabela 4.

**Tabela 4**

*Procedimentos Metodológicos Aplicados*

<b>Problema de Investigação</b>	<b>Objetivos de Investigação</b>	<b>Recolha de Dados</b>	<b>Análise de Dados</b>
"Quais os fatores que afetam a motivação dos professores no exercício da profissão?"	Identificar os fatores determinantes que mais contribuem para o interesse e o desinteresse no desempenho da profissão docente	Método Quantitativo	Análise estatística das respostas validadas
	Identificar os motivos pelos quais os docentes se mantêm na profissão	Inquérito Por Questionário	
	Indicar as causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão	Amostragem pelo Método não Probabilístico	
	Estimar respostas adequadas à motivação docente	Por Conveniência	
		Amostra aplicada a professores e educadores do sistema de ensino público não superior	

### 3.7 - *Ética da Investigação*

A ética na pesquisa constitui um pilar fundamental para assegurar a validade, integridade e impacto positivo dos estudos conduzidos.

A honestidade, intrínseca ao processo de pesquisa, exige transparência nos procedimentos, dados, resultados e interpretações, com o reconhecimento de contribuições de terceiros e a recusa de práticas desonestas.

Na prática, a pesquisa deve ser planeada em torno de perguntas relevantes, desenvolvendo conhecimento ou aperfeiçoando dos métodos existentes. A obtenção do consentimento é fundamental, assegurando que os participantes estejam informados sobre objetivos e confidencialidade, e que participem de forma livre e autodeterminada.

As diretrizes éticas, devem servir para garantir que os princípios de responsabilidade, honestidade, fiabilidade, objetividade e integridade estarão no âmago do processo investigativo.

Deve evitar-se qualquer conflito de interesse entre as funções que cada um desempenha e a pesquisa, garantindo que os resultados desta não sejam enviesados para servir quaisquer outros interesses, que não os do conhecimento. A honestidade e a imparcialidade devem prevalecer, promovendo a integridade do processo de pesquisa.

No presente estudo, apesar da profissão e das funções legislativas da mestranda, assegurou-se com toda a honestidade, imparcialidade, confidencialidade e transparência a recolha e análise dos dados.

As questões foram formuladas de forma neutral, evitando a indução para determinada tendência opinativa, além disso, o questionário foi respondido e recolhido de forma maioritariamente anónima.

Com o propósito de garantir que os participantes permaneçam informados sobre objetivos e confidencialidade, e assim a sua participação fosse livre e autodeterminada, o questionário, distribuído a partir da plataforma *Google Forms*, iniciava com o texto seguinte:

“Este inquérito está a ser elaborado por parte da mestranda Cláudia André, no âmbito da tese de mestrado de Gestão e Administração Escolar, no IPL (Instituto Politécnico de

Leiria). Esta investigação tem como principais objetivos: Identificar os fatores que mais contribuem para o interesse no desempenho da profissão docente; identificar os motivos pelos quais os docentes se mantêm na profissão; indicar as causas para o aumento da satisfação no exercício da profissão; estimar respostas adequadas à motivação docente.

O inquérito tem a duração de aproximadamente 5 minutos para responder. Todos os inquéritos são totalmente anónimos e a informação recolhida será utilizada para fins académicos”.

## CAPÍTULO IV - Resultados: Apresentação, Análise e Discussão

### 4. 1 - Apresentação

#### 4. 1. 1 - Caracterização da Amostra

A recolha de dados da amostra, constituída por 212 docentes, foi realizada entre os meses de Junho e Agosto de 2022, a educadores de infância e a professores dos diferentes níveis de escolaridade do sistema de ensino público português.

Dos 212 inquiridos, 59% tinha entre 48 e 59 anos e 16,5% tinha mais de 60 anos de idade. Os mais novos representam a minoria da amostra, 21,6% têm entre 36 e 47 anos e apenas 2,8% têm menos de 36 anos. A maioria dos professores inquiridos são do sexo feminino, 76,4%, verificando-se que a amostra, tal como o universo em análise, tem uma predominância de professores com mais de 48 anos e do sexo feminino (tabela 5).

**Tabela 5**

*Idade e Sexo dos Docentes Inquiridos*

		<b>Número de Indivíduos</b>	<b>Número de Indivíduos (%)</b>
<b>Classes Etárias</b>	24 - 35	6	2,8
	36 - 47	46	21,6
	48 - 59	125	58,9
	60 ou mais	35	16,5
<b>Género</b>	Feminino	162	76,4
	Masculino	49	23,1
	Não Respondeu	1	0,5

O tipo de vínculo entre os docentes e o Ministério da Educação pode assumir a forma de contrato com ou sem termo e dentro dos contratos sem termo os docentes poderão ser vinculados aos quadros de um agrupamento ou aos quadros de zona pedagógica (QZP), área geográfica que abrange vários agrupamentos. Da amostra, 84% dos inquiridos

celebrou contrato sem termo e iniciou atividade de docência antes do ano 2007. Trinta e três professores, tinham firmado contratos a termo representando 15,6% do grupo. Todos os inquiridos que celebraram contrato sem termo fizeram-no antes do ano 2007, enquanto observamos que os docentes com contratos a termo, 55% iniciaram a sua atividade antes do ano de 2006 (Tabela 6).

**Tabela 6**

*Docentes inquiridos por Ano de Início de Atividade e Tipo de Vínculo*

Ano de Início de Atividade	Nº de Professores	Nº de Professores (%)	Nº de Professores com Contrato a Termo	Nº de Professores QZP	Nº de Professores de Quadro de Agrupamento
1977 - 1986	37	17,5			37
1987 - 1996	104	49,1	2	15	87
1997 - 2006	56	26,4	16	18	22
2007 - 2016	7	3,3	7		
2017 - 2022	8	3,8	8		
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>146</b>
<b>Total (%)</b>			<b>15,6</b>	<b>15,6</b>	<b>68,9</b>

O grupo revela-se bastante heterogéneo no que respeita às disciplinas lecionadas, tem origem em quase todos os grupos disciplinares e estão representados todos os departamentos curriculares. Para uma melhor organização e leitura da informação, os docentes foram agrupados por áreas curriculares e por ciclo de escolaridade, sendo assim possível observar a diversidade de níveis e disciplinas lecionadas, apesar de existir uma maior representatividade do ensino secundário e das ciências sociais e humanas (Tabela 7).

Conforme foi possível observar, na tabela 6 a maioria dos docentes inquiridos entrou na carreira docente antes de 1996. Assim, considerando que cada escalão remuneratório contempla ciclos de quatro anos, ou menos, esperava-se que 56% destes docentes se situassem entre os 6º e 8º escalões remuneratórios caso a regulamentação da avaliação e contagem do tempo de serviço na carreira, o tivessem permitido. No entanto, conforme observado na figura 6, a realidade revela-se diferente da acima suposta. Em 2022, 47,6% dos inquiridos, situava-se entre os 4º e 6º escalões remuneratórios, 15,6% não estava

integrado em nenhum escalão remuneratório, uma vez que se encontrava em situação de contrato com termo e apenas 28,7% dos inquiridos estavam acima do 7º escalão. Entre os 6º e 8º escalões estavam apenas 32,5% dos inquiridos.

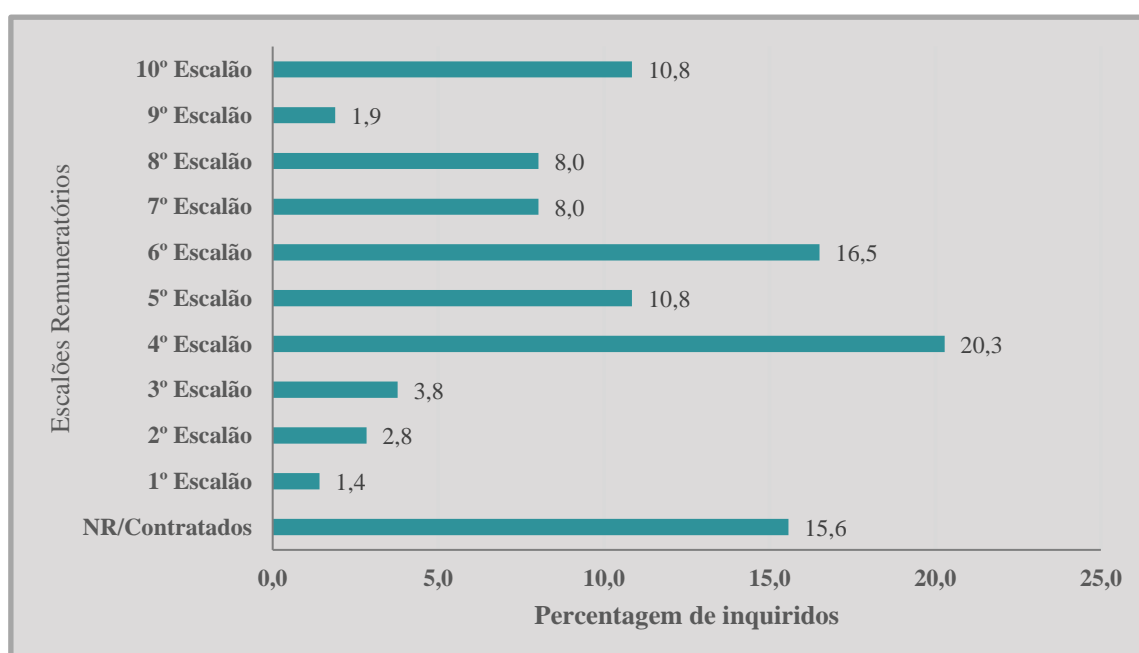
**Tabela 7**

*Docentes Inquiridos por Área Disciplinar e Ciclo de Escolaridade*

Número de Docentes		Áreas Disciplinares		Número de Docentes		
Pré-Escolar	1º ciclo			2º Ciclo	3º Ciclo	Secundário
6	22	Ensino Regular	Ciências Sociais e Humanas	2	19	28
	2	Atividades Extracurriculares	Ciências Exatas	5	14	24
			Línguas e Literatura	2	22	20
			Tecnologias, Expressões e Ensino Especial	10	12	24
6	24	Total		19	67	96
2,8	11,3	Total (%)		9,0	31,6	45,3

**Figura 6**

*Escalão remuneratório dos inquiridos*



Ressalva-se que existe um conjunto significativo de docentes contratados, que não responderam à questão por a sua posição contratual não os integrar na estrutura da carreira de professores e, portanto, não se integrarem em nenhum escalão.

#### *4. 2 - Análise e Discussão*

A segunda parte do questionário, pretende entender os fatores que motivaram o inquirido a ser professor, assim como as circunstâncias que o poderão condicionar ou motivar na sua ação profissional.

Assim, a primeira pergunta da segunda parte do questionário, centra-se nas razões pela escolha da profissão de professor por se entender como fator relevante no âmbito da motivação dos professores. Conforme suportam vários estudos, a razão para a escolha da profissão poderá influenciar a motivação do professor, tanto no início como ao longo da sua carreira.

“Diversas investigações, realizadas em vários países, têm procurado avaliar a percentagem de professores que se encontram nesta profissão por escolha inicial, comparativamente aqueles que ingressaram na docência por falta de alternativas profissionais concretizáveis, pressupondo-se que estes dados são um indicador da motivação existente na classe docente.” (Jesus, 1996, p. 37)

Huberman (1989), citado por Jesus (1996, p.37) distingue três grandes grupos de razões para a escolha profissional: "motivações ativas", "motivações materiais" e "motivações passivas" As primeiras dizem respeito a uma escolha do professor onde o contacto com os alunos é o principal fator apontado, as segundas relacionam-se como a ida para a profissão como meio de subsistência e as terceiras revelam a falta de melhores alternativas profissionais.

Em Portugal, “no estudo conduzido por Cruz (1988), foram 63% dos professores que responderam que a principal razão para ingressarem nesta profissão foi a vocação, enquanto 15,4% referem ter escolhido esta profissão por ausência de outras alternativas profissionais” (Jesus, S. N., p. 37, 1996)

Oliver et al., (1988), classifica os fatores de escolha da profissão como fatores intrínsecos e extrínsecos sendo os fatores intrínsecos aqueles que dizem respeito ao conteúdo das tarefas que o professor realiza na sua atividade profissional, enquanto os fatores extrínsecos são aqueles relativos ao contexto dessa atividade.

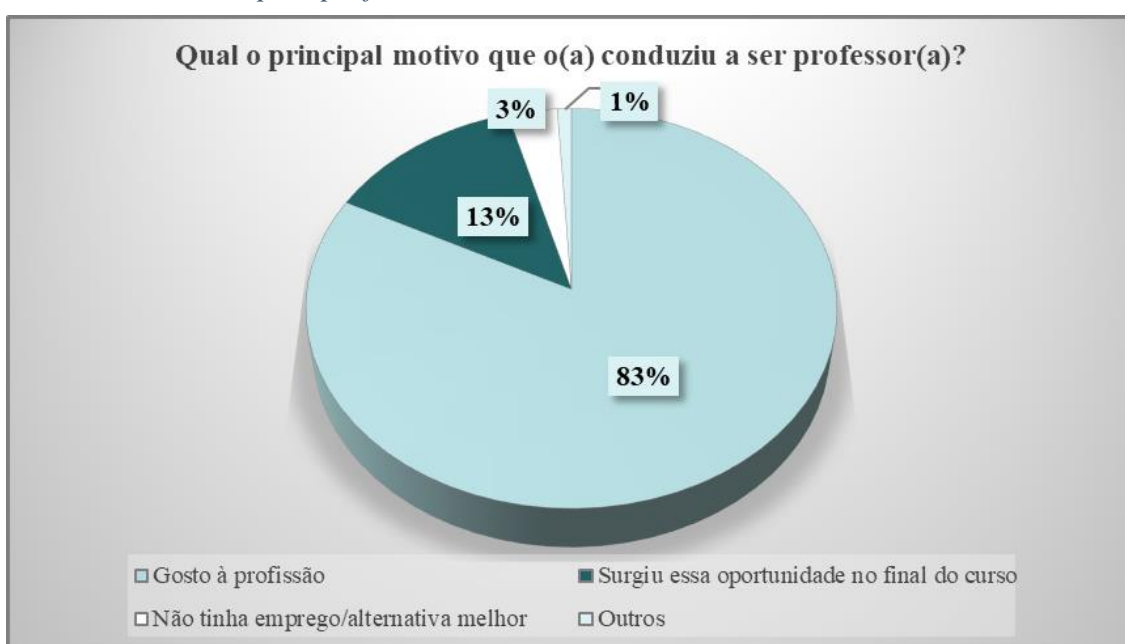
A fim de efetuar uma avaliação da predisposição dos indivíduos da amostra para o exercício da profissão no início da sua carreira, colocou-se a seguinte questão: “Qual o principal motivo que o(a) conduziu a ser professor(a)?”. Pretendeu-se assim aferir a percentagem de inquiridos que se enquadram nas referidas categorias de motivação:

Ativas/intrínsecas colocando a hipótese de resposta “Por gosto à profissão” ou passivas e materiais/extrínsecas com as hipóteses de resposta “Surgiu essa oportunidade no final do curso” ou “Não tinha emprego/alternativa melhor”.

Das hipóteses apresentadas à questão, e representadas na figura 7, 83% dos inquiridos, 175 em números absolutos, assumem que a sua escolha se deveu ao gosto pela profissão, evidenciando-se assim, que o grupo inquirido iniciou a sua profissão por vocação. 13% afirma tê-lo feito por ter surgido a oportunidade, restando assim 3% de inquiridos que fizeram a sua escolha por falta de alternativa melhor. A amostra é portanto, constituída maioritariamente por professores que ingressaram na carreira por motivações intrínsecas.

**Figura 2**

*Motivos da escolha pela profissão docente*



O abandono da profissão docente é um dos principais sinais do mal-estar docente, pois, em geral, os professores que a abandonam são aqueles que atingem um nível de mal-estar determinado por desconforto, desilusão e exaustão (Anderson & Iwanicki, 1984, citado por Jesus, 1996, p.123).

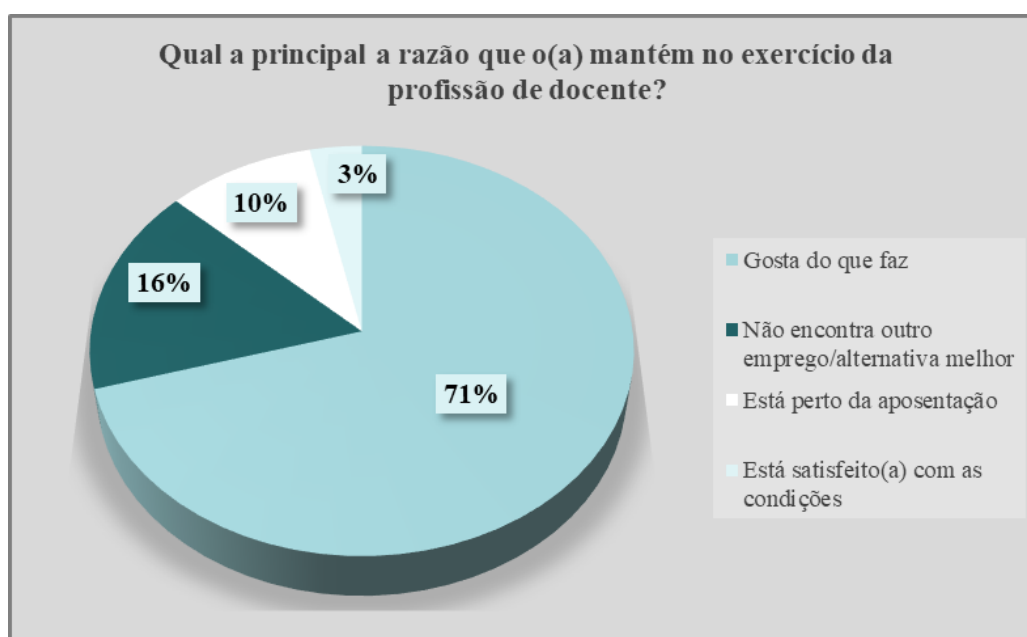
A questão seguinte centrou-se na principal razão que mantém o docente no exercício da profissão, de modo a entender o potencial risco de abandono e a correlação entre a opção da escolha da profissão e a vontade de abandono da profissão.

Entendeu-se que a resposta à pergunta: “Qual a principal a razão que o(a) mantém no exercício da profissão de docente?”, revelaria uma maior ou menor satisfação na profissão e definiria um menor ou maior risco de abandono.

Considera-se que as opções de resposta “Está satisfeito(a) com as condições” e “Gosta do que faz” expressam satisfação na prática da sua atividade, a primeira mais que a segunda, e, portanto, vontade em manterem-se na profissão; a resposta “não encontra outro emprego/alternativa melhor” corresponde uma insatisfação e, portanto, a existência de risco de abandono da profissão. Relativamente à opção de resposta “Está perto da aposentação” consideramos que esta conduz-nos aos professores que demonstram insatisfação, mas que não pensam abandonar a profissão.

**Figura 3**

*Motivos da permanência na profissão docente*



As respostas obtidas constam na figura 8 revelando-nos que 26% dos inquiridos revelaram que se mantêm na profissão por não encontrar melhor alternativa, ou por estar perto da aposentação, e a maioria dos professores inquiridos, 74%, demonstraram gosto pela sua atividade e satisfeitos com as condições da profissão.

Apesar de expressiva, a percentagem de professores que manifesta satisfação com a sua atividade na figura 8, é inferior à percentagem de professores que optaram pela profissão por “Gosto à Profissão”, conforme figura 7, estes representam oitenta e três por cento dos inquiridos, refletindo-se uma diminuição do número de indivíduos que está na profissão “por gosto” entre o período da escolha da profissão e o momento em que o questionário decorreu.

Comparando as respostas às duas questões, representadas nas figuras 7 e 8, verificamos em termos absolutos, que dos professores que afirmam ter integrado a profissão por gosto, 175 professores (figura 7), só 130 afirmam manter-se na profissão porque ainda gostam do que fazem e 4 porque estão satisfeitos com as condições (figura 8).

De entre os 28 professores que optaram pela resposta que afirma que a opção pela profissão se deveu ao facto de ter surgido a oportunidade, 14 afirmam que se mantêm porque gostam do que fazem, 10 porque não encontra outro emprego/alternativa melhor, dois porque estão satisfeitos com as condições e dois porque estão próximo de se aposentarem.

Foi ainda analisado o conjunto de respostas cuja opção afirma estar satisfeito com as condições (figura 8), concluindo-se que apesar de não existir um padrão uniforme, dos sete inquiridos que escolheram esta opção, cinco são quadros de escola, um quadro de zona pedagógica e um com contrato a termo certo. Destes sete, três encontram-se acima do 9º escalão, três abaixo do 6º escalão e um não está posicionado em nenhum destes escalões por ser contratado.

Relativamente às suas opções pelas questões das tabelas 8, 9 e 10, seis destes inquiridos optaram pelas afirmações dos quadros I e II que se relacionam com o empenho, participação e comportamento dos alunos. Ainda se destaca a quase unanimidade (6 respostas em 7) entre as respostas que afirmam que para que o ano letivo corra com satisfação, é importante o bom relacionamento com a direção do agrupamento.

Os sete professores que responderam estar satisfeitos com as condições, quando questionados sobre quais as medidas que consideram importantes para motivar os docentes, seis afirmaram que será a valorização e dignificação dos professores, quatro também consideram que deve diminuir o trabalho burocrático assim como melhorar o sistema de avaliação. As restantes respostas dispersaram-se entre a aproximação à residência, a criação de condições para um espaço de trabalho fixo e o aumento do tempo atribuído às direções de turma.

A terceira parte do questionário tem como objetivos identificar fatores que possam contribuir para o interesse ou desinteresse no desempenho da profissão, identificar causas para a satisfação do seu exercício e avaliar respostas adequadas à motivação docente.

Constituída por três questões com respostas múltiplas, a primeira questão solicitou aos inquiridos duas respostas que mais se adequassem à sua realidade, no caso das segunda e terceira questões foram pedidas três respostas nos mesmos moldes.

A opção deste formato de questionário teve o objetivo de conseguir dos inquiridos uma maior abrangência das suas opiniões, já que lhes foi permitido escolher as respostas que mais se aproximaram da sua visão e atribuir maior evidência às opções mais importantes uma vez que o leque de respostas mais escolhidas serão as mais validadas pela maioria do conjunto dos inquiridos.

A primeira questão da terceira parte do questionário (tabela 8), centrou-se no trabalho diário dos professores relacionado com o seu contexto escolar, pretendendo-se a identificação de causas e fatores que contribuam para a satisfação dos mesmos.

Noventa e cinco por cento dos inquiridos, duzentos e três, consideraram que a satisfação de um dia de trabalho depende do empenho e participação dos alunos nas atividades, evidenciando a predominância que o relacionamento com os alunos tem na satisfação profissional dos professores.

Esta opção de resposta foi a mais escolhida de forma significativa, a segunda opção mais escolhida que diz respeito ao relacionamento com os outros professores, obteve aproximadamente quarenta e nove por cento das respostas. As opções que mencionam o número total de alunos e o número de níveis lecionados, foram a escolha de quarenta e seis por cento dos inquiridos, cabendo perto de vinte e três por cento das respostas a cada

uma das opções (tabela 8). Dos resultados, concluímos que o relacionamento interpessoal com alunos se revela uma variável com elevada relevância e com professores também assume importância, encontrando-se em contraponto com as duas condições materiais de trabalho.

**Tabela 8**

*Fatores que contribuem para a satisfação profissional diária dos professores*

<b>O grau de satisfação que sente no final de um dia de aulas, depende sobretudo:</b>	<b>Porcentagem de Respostas</b>
Empenho e participação dos alunos nas atividades propostas	<b>96%</b>
Relacionamento com os outros professores	<b>49%</b>
Número total de alunos por turma	<b>24%</b>
Número de níveis lecionados	<b>23%</b>
Outros	<b>9%</b>
Não Respondeu	<b>0,5%</b>

A segunda questão (tabela 9) tem como objetivos a identificação de fatores que contribuam para o interesse dos professores na sua profissão, a identificação de fatores que contribuam para a satisfação da sua atividade e ainda, avaliar respostas adequadas à motivação docente.

À questão: “Quais as variáveis abaixo indicadas que mais contribuem para que o ano letivo decorra com satisfação”, foi solicitada a escolha de três das opções (tabela 9) que mais se adequassem à sua realidade. Foram enunciadas dez hipóteses de resposta onde se incluíram diversos fatores que contemplam os diversos aspectos da atividade do professor.

**Tabela 9**

*Fatores que influenciam a satisfação profissional dos docentes*

<b>Quais as variáveis abaixo indicadas que mais contribuem para que o ano letivo decorra com satisfação</b>	<b>Percentagem de Respostas</b>
Comportamento regular dos alunos	<b>76%</b>
Menor distância entre a residência e a escola	<b>44%</b>
Respeito da comunidade escolar	<b>42%</b>
Número de níveis lecionados adequado	<b>33%</b>
Avaliação de desempenho justa	<b>29%</b>
Bom relacionamento com a direção do agrupamento	<b>26%</b>
Número total de alunos	<b>18%</b>
Não exercer o cargo de diretor de turma	<b>16%</b>
Não exercer outros cargos de liderança intermédia	<b>13%</b>
Outros	<b>3%</b>

Considerando as respostas expressas na tabela 9, constata-se que tal como a anterior questão, os alunos e as suas atitudes, são essenciais para o professor mesmo quando colocadas em comparação com outras atividades que são descritas como muito importantes. Assim, setenta e seis por cento dos docentes consideram que o “comportamento regular dos alunos” é um dos fatores que contribui para que o ano letivo decorra com satisfação. Este facto revela-se ainda mais relevante que na anterior questão onde competia com aspetos da vida quotidiana dos professores. A presente questão fornece dez alternativas de respostas, com múltiplos aspetos também considerados muito importantes pelos professores, no entanto, é o mais relevante com uma diferença significativa da segunda opção mais escolhida, por quarenta e quatro por cento dos professores, e que diz respeito à distância entre a residência dos professores e a escola.

O desejo de uma menor distância entre a residência e a escola e o respeito da comunidade escolar são as segunda e terceira opções mais escolhidas por 44% e 42% por cento, respetivamente, dos docentes a optarem por estas respostas (tabela 9).

As respostas referentes ao número de níveis lecionados, à avaliação de desempenho e ao relacionamento com a direção do agrupamento foram preteridas pela maioria dos inquiridos, sendo escolhidas por trinta e três, vinte e nove e vinte e seis por cento, respetivamente, dos mesmos. São em menor número os professores que consideram variáveis como o número total de alunos, o exercício de cargos de liderança como uma direção de turma, relevantes para que o ano decorra de modo satisfatório (tabela 9).

A última questão do inquérito pretendeu avaliar a apreciação dos docentes às possíveis respostas para melhorar a motivação docente e assim estimar respostas adequadas à motivação docente, identificando causas e fatores que mais contribuam para a satisfação e interesse no desempenho da profissão.

Por conseguinte, a questão solicitou as medidas que o professor “considera mais importantes a serem tomadas para a motivação dos(as) professores(as)/educadores(as)?” As oito hipóteses de respostas centraram-se sobretudo no plano funcional, social e material.

Das hipóteses de resposta apresentadas (tabela 10), foi solicitada a escolha de três que mais se aproximassem da sua opinião. A opção mais escolhida pelos docentes recaiu sobre a valorização da sua profissão, “Valorizar e dignificar a profissão docente na sociedade”, foi selecionada pela maioria, setenta e um por cento dos docentes, porém, a opção relativa ao fim do trabalho burocrático acrescido também foi das mais escolhidas, setenta por cento dos docentes, como uma medida importante a considerar.

O sistema de avaliação e a aproximação à residência são também dois fatores que mereceram a atenção dos docentes. Sessenta e oito e cinquenta e oito por cento, respetivamente, dos professores consideraram estas medidas como importantes instrumentos de motivação.

As respostas menos escolhidas centraram-se na direção da escola, só um por cento dos inquiridos o referiram, e sobre o aumento do tempo atribuído às direções e turma, apenas quatro por cento dos inquiridos entenderam como uma medida a considerar.

**Tabela 10**

*Fatores de motivação para o desempenho da profissão*

<b>Que medidas considera mais importantes a serem tomadas para a motivação dos(as) professores(as)/educadores(as)?</b>	<b>Porcentagem de Respostas</b>
Valorizar e dignificar a profissão docente na sociedade	<b>71%</b>
Terminar com o trabalho burocrático acrescido	<b>70%</b>
Melhorar o sistema de avaliação, acabando com o sistema de limitação de quotas	<b>68%</b>
Aproximar os professores à sua residência	<b>58%</b>
Melhorar as condições de contrato dos professores ainda contratados	<b>15%</b>
Criar condições para que cada professor tenha o seu espaço fixo de trabalho na respetiva escola	<b>10%</b>
Aumentar significativamente o tempo atribuído às direções e turma	<b>4%</b>
Mudar a direção da escola	<b>1%</b>
Outras	<b>3%</b>

As respostas à última questão do questionário (tabela 10), são mais equilibradas que nas questões anteriores não se evidenciando apenas uma medida como preponderante, mas sim três delas, a valorização da profissão docente na sociedade, a diminuição do trabalho burocrático e a alteração do sistema de avaliação docente, opções escolhidas por 71%,

70% e 68%, respetivamente, dos inquiridos. A quarta opção mais escolhida, 58% dos inquiridos, foi a resposta que colocava a aproximação dos professores à sua residência como uma das medidas mais importantes para a motivação da classe. As restantes quatro opções foram escolha de menos inquiridos, apenas 15% a 1 % optaram pelas mesmas.

Observamos assim que a amostra de professores inquiridos para este estudo, considera como medidas mais importantes para motivar os professores/educadores a valorização da profissão docente na sociedade, a diminuição do trabalho burocrático, a alteração do sistema de avaliação docente e ainda a aproximação dos professores à sua residência, desconsiderando as restantes opções como o tempo atribuído à direção de turma ou à alteração da direção da sua escola.

Após a análise dos dados, realizando uma retrospectiva do presente trabalho, observámos, no primeiro capítulo, que a maioria dos docentes portugueses têm mais de cinquenta anos de idade (59%) e apenas 1,4% conta com menos de trinta anos, prevendo-se que nos próximos anos sucederá uma saída significativa de docentes (por aposentação). Por outro lado, considerando o número de alunos que frequentam os cursos de formação inicial de professores e educadores, especialmente aqueles que formam para o 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário, não se antevê que a curto prazo aconteça uma entrada de jovens docentes que compense as saídas previstas no sistema.

O investimento na formação de mais e bons docentes revela-se portanto, fundamental para a manutenção ou melhoria da qualidade do sistema de ensino e da preparação integral dos alunos portugueses, conforme enunciado no relatório europeu da rede Eurydice (2021), onde se reconhece que apesar da qualidade dos professores não constituir o único fator a contribuir para o sucesso de um sistema educativo, este objetivo não pode ser alcançado sem eles.

A fim de avaliarmos a relevância dos professores no sistema educativo e a sua importância na formação dos seus alunos explorámos ainda no capítulo I, a dimensão desta influência do professor – aluno, levando-nos a concluir que um bom professor pode fazer a diferença nas aprendizagens dos alunos.

Conduzindo-nos à preocupação sobre a imprescindibilidade dos professores e do quão importante é manter os que se encontram no sistema e atrair mais, e os melhores, e conscientes que só será possível consegui-lo quando ficarem satisfeitas condições que

infirmam satisfação e motivação aos mesmos, o presente trabalho pretende contribuir para a identificação dessas condições, ou fatores, que sirvam não só a motivação, mas também a valorização dos professores. Surgindo assim o problema de investigação apresentado no presente trabalho: quais os fatores condicionantes da motivação no exercício da profissão docente.

O conceito de motivação não é objetivo nem aufere de consensualidade na sua definição e a identificação de fatores que a condicionam (criar condições para que a motivação aconteça) é vasta e muito variada, sobretudo quando se referem às funções do professor.

A multiplicidade de fatores identificados nos diferentes estudos foi um constrangimento para a escolha dos que seriam considerados na elaboração do inquérito aplicado no presente estudo.

Conforme já referido, a classificação de Blase (1982), depois aprofundada por Esteve (1991;1992), é considerada das melhores, pela funcionalidade e clareza dos critérios. Os autores distinguem os fatores em fatores de primeira ordem e segunda ordem, sendo os primeiros referentes ao processo ensino-aprendizagem e os segundos referentes aos fatores que afetam de forma indireta o desempenho do professor.

Como exemplo, consideramos como fatores de primeira ordem, o relacionamento entre alunos e professores, o comportamento dos alunos, as tarefas dos professores como o planeamento das aulas; de segunda ordem consideramos aqueles que têm origem na organização ou no sistema educativo e social como o apoio da sociedade ao sistema educativo e professores, a transformação das fontes de informação, as alterações dos conteúdos curriculares, a organização dos Agrupamentos de Escolas e outros.

A maior parte dos estudos sobre os fatores de motivação dos professores são diversificados, tornando difícil sistematizar todas as medidas que possam contribuir para a motivação dos professores, não só porque são variadas como, por vezes, divergem nos critérios que servem de classificação. Habitualmente distinguem-se entre fatores ou incentivos, intrínsecos ou extrínsecos.

Da literatura estudada foi observado que as variadas análises se focam com a mesma abordagem aos fatores de Bem-estar, de Satisfação ou de Motivação ou ao seu inverso, Mal-Estar, Insatisfação ou Desmotivação.

Deste modo, na construção do questionário aplicado no presente trabalho, procurou-se a melhor definição das perguntas de modo a alcançar os objetivos a que nos propusemos, mas também foi realizada aquela que nos pareceu a melhor seleção das opções de respostas na escolha múltipla, a fim de convergir o mais possível com os fatores mais enumerados pelos estudos referidos. Foram introduzidos fatores que, habitualmente, não são tão citados, mas que a experiência empírica de contactos com professores nos trouxe.

Referimo-nos às questões que integram a terceira parte do questionário e às opções que dizem respeito à “distância entre a residência e a escola” e a criação de “condições para que cada professor tenha o seu espaço fixo de trabalho na respetiva escola”.

As referidas opções revelaram-se uma escolha significativa dos inquiridos, sendo a “distância entre a residência e a escola” indicada como a segunda variável, de dez, que mais poderá influenciar a satisfação como o ano decorrerá e a quarta escolha, de nove, quando se questiona que medidas poderão ser adotadas para melhorar a motivação dos professores, revelando-se assim, um fator muito importante na motivação dos professores, fator só ultrapassado pelo empenho dos alunos no caso das medidas mais importantes para o ano letivo.

As questões do segundo grupo do questionário pretenderam avaliar o fator mais significativo na escolha e não abandono da profissão, confirmando-se que o fator intrínseco é aquele que predomina nos professores inquiridos em que mais de 70% responderam em ambas as questões que estavam na profissão por gostarem do que fazem.

## CAPÍTULO V - Conclusões

### 5.1 – Conclusão

O presente estudo, motivado pela preocupação em conseguir identificar variáveis que sirvam para a atração e manutenção dos docentes no Sistema de Ensino, pretendeu encontrar respostas para a seguinte pergunta de partida: *Quais os fatores que afetam a motivação dos docentes no exercício da profissão?*

Norteados pelos objetivos propostos (tabela 11) nomeadamente, identificação de fatores determinantes que contribuam para o interesse e o desinteresse no desempenho da profissão docente, identificação de motivos enunciados pelos docentes para se manterem na profissão, indicação de causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão e estimativa de respostas adequadas à motivação docente; o estudo empírico incidu na aplicação de um questionário a uma amostra de 212 docentes das escolas públicas do país que lecionavam várias disciplinas curriculares e todos os níveis de ensino.

Da análise dos resultados obtidos, verificámos que dos fatores considerados, os que mais afetam a satisfação dos docentes consistem no desempenho e comportamento dos alunos e na aproximação dos professores à sua residência, contudo, a maioria reconhece como medidas mais importantes para a sua motivação, a valorização e dignificação da profissão de professor perante a sociedade, o fim do trabalho burocrático acrescido e a melhoria do sistema de avaliação, conforme demonstrado na tabela 11.

Na procura dos fatores determinantes para o interesse ou desinteresse no desempenho da profissão docente, 26% dos inquiridos demonstraram desânimo no exercício da profissão aquando assinalam a opção que afirma ainda estarem no exercício da profissão ou por não terem outra alternativa melhor ou por estarem próximo da aposentação. No entanto, há a destacar que 71% dos inquiridos manifestaram lecionarem por gosto ao que fazem e 3% por estarem satisfeitos com as condições.

**Tabela 11**

*Objetivos e Resultados*

<b>Objetivos</b>	<b>Inquérito</b>	<b>Porcentagem de inquiridos que escolheram opção</b>
	<b>Qual o principal motivo que o(a) conduziu a ser professor(a)?</b>	
<b>Identificar os motivos pelos quais os docentes se mantêm na profissão</b>	Gosto à profissão	83%
	Surgiu essa oportunidade no final do curso	13%
	Não tinha emprego/alternativa melhor	3%
	Outros	1%
	<b>Qual a principal a razão que o(a) mantém no exercício da profissão de docente?</b>	
<b>Identificar os motivos pelos quais os docentes se mantêm na profissão</b>	Gosta do que faz	71%
	Não encontra outro emprego/alternativa melhor	16%
	Está perto da aposentação	10%
	Está satisfeito(a) com as condições	3%
<b>Objetivos</b>	<b>Inquérito</b>	<b>Opções mais respondidas</b>
<b>Indicar as causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão</b>	<b>O grau de satisfação que sente no final de um dia de aulas, depende sobretudo:</b>	
	Empenho e participação dos alunos nas atividades propostas	96%
	Relacionamento com os outros professores	49%
<b>Indicar as causas determinantes para o aumento da satisfação no exercício da profissão</b>	<b>Quais as variáveis abaixo indicadas que mais contribuem para que o ano letivo decorra com satisfação</b>	
	comportamento regular dos alunos	76%
	menor distância entre a residência e a escola	44%
	respeito da comunidade escolar	42%
<b>Estimar respostas adequadas à motivação docente</b>	<b>Que medidas considera mais importantes a serem tomadas para a motivação dos(as) professores(as)/educadores(as)?</b>	
	Valorizar e dignificar a profissão docente na sociedade	71%
	Terminar com o trabalho burocrático acrescido	70%
	Melhorar o sistema de avaliação, acabando com o sistema de limitação de quotas	68%
	Aproximar os professores à sua residência	58%

Uma análise mais detalhada aos 3% (sete indivíduos) de inquiridos que afirmam estar satisfeitos com as condições, identifica-os como um grupo heterogéneo no que respeita aos escalões de remuneração, encontram-se desde o 1º ao 10º escalão, mas homogéneo no que respeita à condição contratual, 85%, seis dos sete, pertencem aos quadros do Ministério da Educação, constatando-se que, no que respeita a fatores materiais, parte deste pequeno grupo valoriza mais a estabilidade e segurança profissional que a questão remuneratória.

Do mesmo conjunto de inquiridos, 85% apresentam várias respostas em comum, como os fatores de satisfação e motivação que valorizam, nomeadamente, o empenho dos alunos, o bom relacionamento com a direção do agrupamento e a valorização e dignificação da profissão docente na sociedade. É de notar que a opção relativa ao bom relacionamento com a direção do agrupamento desvia-se significativamente da média de respostas da amostra que foi opção para apenas 26% dos inquiridos.

É ainda revelador que a maioria dos que afirmam manter-se na profissão por gostar de ensinar ou estar satisfeito com as condições, reconhecem como importante para a sua satisfação profissional o empenho e participação dos alunos.

Consideramos cumpridos os objetivos a que nos propusemos e, conseqüentemente, obtida a resposta à pergunta de partida. Não sendo possível identificar todos os fatores de motivação dos docentes pois estes são múltiplos e variam de indivíduo para indivíduo e até de cada circunstância, com esta análise conseguiu-se identificar os mais relevantes e determinantes e, possivelmente, os mais constantes, ou seja, que interferem ao longo de toda a carreira, independentemente do docente estar no início, meio ou final do seu percurso profissional.

Assim, concluímos que o gosto pela profissão, o desempenho e comportamento dos alunos, a aproximação dos docentes à sua residência, a valorização e dignificação da profissão docente perante a sociedade, o fim do trabalho burocrático acrescido e a melhoria do sistema de avaliação, compõem os fatores mais escolhidos pelos docentes participantes neste estudo, levando-nos a concluir que estes pertencem ao conjunto alargado de fatores que mais influenciam a motivação dos professores.

## *5.2 - Limitações do Estudo*

A pesquisa realizada em torno do conceito “Motivação” e dos seus fatores foi complexa, uma vez que a sua definição e classificação diverge significativamente entre autores.

A dispersão de abordagens e de critérios é extensa, verificando-se com frequência contradição nas classificações e critérios dos diferentes autores.

Observa-se também com alguma frequência uma mesma abordagem para fatores de motivação e fatores de desmotivação, assim como um maior foco na desmotivação que na motivação, sobretudo no âmbito dos estudos relativos aos professores, parece-nos que a legítima preocupação como a desmotivação docente comprova uma maior necessidade de investigação à motivação dos professores.

### *5.3 - Sugestões para trabalhos futuros*

No seguimento do acima identificado, entende-se como útil aprofundar e alargar a investigação sobre a motivação dos professores, e seus fatores, de modo a permitir a realização de um quadro teórico e um referencial que sirva de apoio às diferentes organizações de educação no modo de atuação para a motivação do corpo docente.

Do elevado número de professores que se desloca longas distâncias para trabalhar esperava-se existirem mais estudos na caracterização e identificação da influência deste facto na realidade educativa. Considera-se assim, premente um estudo exaustivo ao universo de docentes que se deslocam mais do que algumas dezenas de quilómetros por dia a fim de compreender as perdas que esta realidade representa para o Sistema de Ensino do país.

## BIBLIOGRAFIA

Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 93-113.

Conselho Nacional de Educação (2019). *Recomendação sobre Qualificação e valorização de educadores e professores dos ensinos básico e secundário*. Lisboa: CNE. 81-101.

Conselho Nacional de Educação (2021, Dezembro). *Estado da Educação 2020*. Lisboa: CNE. [https://www.cnedu.pt/content/edicoes/estado\\_da\\_educacao/EE2020\\_WEB\\_04.pdf](https://www.cnedu.pt/content/edicoes/estado_da_educacao/EE2020_WEB_04.pdf)

Conselho Nacional de Educação (2022, Dezembro). *Estado da Educação 2021*. Lisboa: CNE.

Comissão Europeia/EACEA/Eurydice (2018). *A Carreira Docente na Europa: Acesso, Progressão e Apoios*. Relatório Eurydice. Luxemburgo: Serviço de Publicações da União Europeia.

Comissão Europeia/EACEA/Eurydice (2021). *Os Professores na Europa: Carreira, desenvolvimento e bem-estar*. Relatório Eurydice. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Conselho da União Europeia (2020, junho). *Conclusões do Conselho sobre os professores e formadores europeus do futuro 2020/C 193/04* (OJ C, C/193, 09.06.2020, p. 11). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XG0609\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XG0609(02))

Coutinho, C. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. (2ª Edição) Coimbra: Almedina. Recuperado de: <https://biblioteca.wook.pt/reader/index.html>

Day, C. ((2004). *A Paixão pelo Ensino*. Porto: Porto Editora.

Decreto-Lei n.º 112/2023 (2023). *Diário da República* N.º 231/2018, série I de 29 de novembro, 2023. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/112-2023-224870952>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2023, Setembro). *Perfil do Docente 2021/2022*. <https://www.dgeec.medu.pt/api/ficheiros/657206005f39ee77721e9b7f>

Esteve, J. M. (1991). *Mudanças sociais e função docente*. In A. Nóvoa (Ed.), *Profissão Professor*, (pp.93-124). Porto: Porto Editora.

Esteve, J. M. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher.

Flores, M. A. (2016a) O futuro da profissão de professor. In Spazziani, M. L (Org). *Profissão Professor: cenários, tensões e perspectivas*, São Paulo, Editora Unesp, pp. 332-355.

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/52436/1/texto%20Flores%20UNE%20SP%20.pdf>

Flores, M. A. (2016b). *Escola e Sala de Aula, a Liderança dos Professores*, in. Machado, Joaquim; ALVES, José Matias (Eds.) - *Professores e Escolas - Conhecimento, formação e ação*. Porto: Católica Editora, 2016. (e-book). p. 31- 54. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10400.14/22409>

Flores, M. A. (2022) (Coord). *Investigando os efeitos das lideranças escolares nos resultados dos alunos*. Santo Tirso: De Facto Editores.

Fortin, M. (2009). *O processo de Investigação - da Concepção à Realização*. Lisboa: Lusociência.

Freixo, M. (2011). *Metodologia Científica - Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.

Jesus, S. N. (1996). *A Motivação para a Profissão Docente. Contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores*. Aveiro: Estante Editora.

Jesus, S. N. (2002). *Perspectivas para o Bem-Estar Docente. Uma lição de síntese*. Porto: Asa Editores II, S.A.

Lévy-Leboyer, C. (1994). *A Crise das Motivações*. São Paulo: Editora Atlas, S.A.

- Lieury, A. & Fenouillet, F. (1997). *Motivação e Sucesso Escolar*. Lisboa: Editorial Presença
- Lopes, J. S. & Santos, H. (2011). *O Professor faz a Diferença*. Lisboa: Lidel
- Malhotra, N. (2004). *Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada (4ª Edição)*. São Paulo: Bookman
- Marques, R. (2003). *Motivar os Professores*. Lisboa: Editorial Presença.
- Mills, H. (1987). Motivating your staff to excellence: Some considerations. *NASSP Bulletin*, 12, 37-40.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman.
- Nunes, L. C., Reis, A. B., Freitas, P., Nunes, M., Gabriel, J. M. (2021). *Estudo de diagnóstico de necessidades docentes de 2021 a 2030*. Lisboa: DGEEC. Recuperado de: <http://www.dgeec.mec.pt>
- OECD (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. TALIS, OECD Publishing, Paris.  
Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Oliver, B., Bibik, J., Chandler, T., & Lane, S. (1988). Teacher Development and Job Incentives: A Psychological View. *Journal of Teaching in Physical Education*, 7.
- Picado, L. (2009). *Ser Professor: Do Mal-Estar Para o Bem-Estar Docente*. [www.psicologia.com.pt](http://www.psicologia.com.pt), Outubro de 2023.
- Reis, A. B., C. Seabra C., Nunes, L. C., Carneiro P., Freitas, P. & Ferreira, R. (2021). *O impacto do Professor nas aprendizagens do aluno - Estimativas para Portugal*. EDULOG - Fundação Belmiro de Azevedo. <https://www.edulog.pt/publicacao/35>
- Reis, F. L. (2010). *Como Elaborar uma Tese de Mestrado segundo Bolonha*. Lisboa: PACTOR
- Santana, S., CNN Portugal. (2022, abril 19). A pandemia para a qual ainda não há vacina: milhares de alunos continuam sem professores no 3º período. *CNN Portugal*. <https://cnnportugal.iol.pt>

Silva, H. S. e Lopes, J. P. (2015). O professor faz a diferença no desempenho escolar dos seus alunos: O que nos diz a investigação educativa. *Revista Eletrónica de Educação e Psicologia*, N° 2, pp. 62-81. Recuperado: [http://edupsi.utad.pt/images/PDF/revistaN2/O\\_professor\\_faz\\_a\\_diferenca\\_no\\_desempenho\\_escolar\\_dos\\_seus\\_alunos.pdf](http://edupsi.utad.pt/images/PDF/revistaN2/O_professor_faz_a_diferenca_no_desempenho_escolar_dos_seus_alunos.pdf)

Soares, M. P. (2020). Motivação e Satisfação Docente nos Professores Contratados em Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*. (n° 20), 97-118

Tuckman, B. W. (2012). *Manual de Investigação em Educação*. (4ª edição) Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Valente, C., DN.(2022, janeiro 27). Já não há professores de Matemática, Português e Biologia em Lisboa. *Diário de Notícias*.  
<https://www.dn.pt/sociedade/ja-nao-ha-professores-de-matematica-portugues-e-biologia-em-lisboa--16911022.html>

Vila, J. V. (1988). *La crisis de la función docente*. Valencia: Promolibro.

## **ANEXO**

ANEXO 1— QUESTIONÁRIO GOOGLE FORMS DISTRIBUÍDO AOS INQUIRIDOS DA AMOSTRA

## Fatores que condicionam a motivação para o exercício da profissão de docente

Este inquérito está a ser elaborado por parte da mestranda Cláudia André, no âmbito da tese de mestrado de Gestão e Administração Escolar, no IPL (Instituto Politécnico de Leiria).

Esta investigação tem como principais objetivos,

- Identificar os fatores que mais contribuem para o interesse no desempenho da profissão docente;
- Identificar os motivos pelos quais os docentes se mantêm na profissão;
- Indicar as causas para o aumento da satisfação no exercício da profissão;
- Estimar respostas adequadas à motivação docente

O inquérito tem a duração de aproximadamente 5 minutos para responder.

Todos os inquéritos são totalmente anónimos e a informação recolhida será utilizada para fins académicos.

*\* Indicates required question*

---

### Parte I - Informações Pessoais

1. Idade \*

---

2. Sexo

*Mark only one oval.*

Feminino

Masculino

3. Ano em que começou a lecionar \*

*Mark only one oval.*

- 1960
- 1961
- 1962
- 1963
- 1964
- 1965
- 1966
- 1967
- 1968
- 1969
- 1970
- 1971
- 1972
- 1973
- 1974
- 1975
- 1976
- 1977
- 1978
- 1979
- 1980
- 1981
- 1982
- 1983
- 1984
- 1985
- 1986
- 1987
- 1988
- 1989
- 1990
- 1991

- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999
- 2000
- 2001
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022

4. Licenciado(a) em: \*

---

5. Região onde leciona \*

*Mark only one oval.*

- Norte
- Centro
- Lisboa
- Alentejo
- Algarve
- Ilhas

6. Qual o seu tipo de vínculo ao Ministério da Educação? \*

*Mark only one oval.*

- Quadro de Agrupamento *Skip to question 7*
- Quadro de Zona Pedagógica *Skip to question 7*
- Contrato *Skip to question 8*

Parte I - Informações Pessoais

7. Em que escalão se encontra? \*

*Mark only one oval.*

- 1º
- 2º
- 3º
- 4º
- 5º
- 6º
- 7º
- 8º
- 9º
- 10º

#### Parte I - Informações Pessoais

8. Nível de ensino que leciona no presente ano letivo \*

Caso não tenha lecionado no último ano letivo, por favor considere o último ano letivo em que lecionou. Caso leccione em mais do que um nível de ensino, por favor considere o nível de ensino mais alto em que leciona.

*Mark only one oval.*

- Ensino pré-escolar *Skip to question 14*
- 1º Ciclo *Skip to question 9*
- 2º Ciclo *Skip to question 10*
- 3º Ciclo *Skip to question 11*
- Ensino Secundário *Skip to question 12*

*Skip to question 14*

#### Disciplinas lecionadas por docentes de 1º ciclo

Responda, por favor, apenas e só de acordo com o presente ano letivo ou, caso não se aplique, com o último ano letivo em que lecionou

9. Que disciplina leciona? \*

*Mark only one oval.*

- Ensino regular (Português, Matemática e Estudo do Meio)
- AECs (Atividades Extra Curriculares)

*Skip to question 14*

#### Disciplinas lecionadas por docentes de 2º ciclo

Responda, por favor, apenas e só de acordo com o presente ano letivo ou, caso não se aplique, com o último ano letivo em que lecionou

10. Que disciplina(s) leciona? \*

*Tick all that apply.*

- Português
- Língua Estrangeira
- História e Geografia de Portugal
- Matemática
- Ciências Naturais
- Educação Visual
- Educação Tecnológica
- Educação Musical
- Educação Física
- Educação Moral e Religiosa
- Other: \_\_\_\_\_

*Skip to question 14*

#### Disciplinas lecionadas por docentes de 3º ciclo

Responda, por favor, apenas e só de acordo com o presente ano letivo ou, caso não se aplique, com o último ano letivo em que lecionou

11. Que disciplina(s) leciona? \*

*Tick all that apply.*

- Português
- Inglês
- Língua Estrangeira II (Espanhol, Francês, Alemão ou outra)
- História
- Geografia
- Matemática
- Ciências Naturais
- Físico-Química
- Educação Visual
- TIC
- Educação Física
- Cidadania e Desenvolvimento
- Other: \_\_\_\_\_

*Skip to question 14*

**Cursos lecionados por docentes do ensino secundário**

Responda, por favor, apenas e só de acordo com o presente ano letivo ou, caso não se aplique, com o último ano letivo em que lecionou

12. Em que curso(s) leciona? \*

*Mark only one oval.*

- Ensino regular      *Skip to question 13*
- Ensino profissional      *Skip to question 14*
- Ambos, ensino regular e ensino profissional      *Skip to question 13*

*Skip to question 14*

**Disciplinas lecionadas por docentes de ensino secundário**

Responda, por favor, apenas e só de acordo com o presente ano letivo ou, caso não se aplique, com o último ano letivo em que lecionou

13. Que disciplina(s) leciona no ensino secundário regular? \*

*Tick all that apply.*

- Português
- Língua Estrangeira (Inglês, Espanhol, Alemão, Francês ou outra)
- Filosofia
- Educação Física
- Matemática
- Física e Química
- Biologia e Geologia
- Geometria Descritiva
- História
- Geografia
- Latim
- Literatura Portuguesa
- Matemática Aplicada às Ciências Sociais (MACS)
- Desenho
- Psicologia
- História e Cultura das Artes
- Economia
- Sociologia
- Direito
- Other: \_\_\_\_\_

*Skip to question 14*

#### Parte II - Opinião e experiência pessoal

14. Qual o principal motivo que o(a) conduziu a ser professor(a)? \*

Selecione, por favor, a opção que mais se adequa

*Mark only one oval.*

- Gosto à profissão
- Surgiu essa oportunidade no final do curso
- Não tinha emprego/alternativa melhor
- Other: \_\_\_\_\_

15. Qual a principal a razão que o(a) mantém no exercício da profissão de docente? \*

Selecione, por favor, a opção que mais se adequa

*Mark only one oval.*

- Está satisfeito(a) com as condições
- Não encontra outro emprego/alternativa melhor
- Está perto da aposentação
- Gosta do que faz
- Other: \_\_\_\_\_

16. O grau de satisfação que sente no final de um dia de aulas, depende sobretudo: \*

Escolha, por favor, as duas opções que mais se adequam

*Tick all that apply.*

- Do número de níveis lecionados
- Do número total de alunos por turma
- Do empenho e participação dos alunos nas atividades propostas
- Do relacionamento com os outros professores
- Other: \_\_\_\_\_

17. Quais as variáveis abaixo indicadas que mais contribuem para que o ano letivo \* decorra com satisfação:

Escolha, por favor, as três opções que mais se adequam

*Tick all that apply.*

- Menor distância entre a residência e a escola
- Comportamento regular dos alunos
- Número total de alunos
- Número de níveis lecionados adequado
- Não exercer o cargo de diretor de turma
- Não exercer outros cargos de liderança intermédia (ex. coordenador de departamento)
- Bom relacionamento com a direção do agrupamento
- Avaliação de desempenho justa
- Respeito da comunidade escolar
- Other: \_\_\_\_\_

18. Que medidas considera mais importantes a serem tomadas para a motivação \* dos(as) professores(as)/educadores(as)?

Escolha, por favor, as três, opções que mais se adequam

*Tick all that apply.*

- Aproximar os professores à sua residência
- Melhorar as condições de contrato dos professores ainda contratados
- Melhorar o sistema de avaliação, acabando com o sistema de limitação de quotas
- Terminar com o trabalho burocrático acrescido
- Aumentar significativamente o tempo atribuído às direções e turma
- Mudar a direção da escola
- Valorizar e dignificar a profissão docente na sociedade
- Criar condições para que cada professor tenha o seu espaço fixo de trabalho na respetiva escola
- Other: \_\_\_\_\_

---

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

