

Instituto Universitário da Maia

Departamento de Educação Física e Desporto



Perceção dos docentes relativamente às características do seu trabalho e a sua experiência pessoal

João Américo Santos Ribeiro

Nº 19877

Dissertação de Mestrado em Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário

Supervisor:

Professor Doutor Rui Resende

Orientadora:

Professor Doutora Eugénia Silva

Relatório de Estágio da Prática de Ensino Supervisionado com vista à obtenção do 2º Ciclo de Estudos conducente ao grau de Mestre em Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário (Decreto-lei nº 74/2006 de 24 de Março e o Decreto-lei nº 43/2007 de 22 de Fevereiro)

Maia, 2014



Ficha de catalogação:

Ribeiro, J. (2014). *Percepção dos docentes relativamente às características do seu trabalho e a sua experiência pessoal*. Maia: J. Ribeiro. Relatório de Estágio da Prática de Ensino Supervisionada do Curso de 2º Ciclo em Ciências da Educação Física e Desporto - Especialização em Ensino da Educação Física, policopiado apresentado ao Instituto Superior da Maia.

Palavras-chave: Experiência pessoal no trabalho, características do seu trabalho, docente.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho foi fruto de um enorme esforço e o resultado de muitos e valiosos contributos. Na sua realização contei com a participação, o entusiasmo e o incentivo permanentes de pessoas que desempenharam um importante papel e às quais estou eternamente grato.

Aos meus pais pelo apoio incondicional e confiança transmitida ao longo do percurso.

À Carla pela paciência e encorajamento no percurso desta etapa.

À Professora Cooperante do Estágio Pedagógico, Professora Doutora Eugénia Sousa Silva, pelo interesse, apoio, preocupação e disponibilidade na orientação deste trabalho.

Ao Supervisor do Estágio Pedagógico, Professor Doutor Rui Resende por toda a sua disponibilidade.

Aos professores, direção da escola e participantes deste estudo que pacientemente preencheram o questionário.

A todos os docentes do ISMAI que ao longo da nossa formação académica contribuíram e fizeram de mim profissional melhor.

Por fim aos meus colegas de estágio, Rui Correia e Sara Gomes pois foram dois pilares importantes nesta caminhada difícil.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
ÍNDICE QUADROS.....	v
CAPÍTULO I – RELATÓRIO CRÍTICO.....	2
1 INTRODUÇÃO	3
2 ÁREAS DE DESEMPENHO.....	4
2.1 Área 1- Organização e Gestão do processo de ensino e da aprendizagem	4
2.2 Participação na escola	7
2.3 Relação com a comunidade	8
2.4 Desenvolvimento profissional	10
3 CONCLUSÃO	12
CAPÍTULO II – RELATÓRIO CIENTÍFICO	13
RESUMO.....	14
ABSTRACT.....	15
RÉSUMÉ	16
INTRODUÇÃO	17
METODOLOGIA	19
ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
DISCUSSÃO	33
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	40
ANEXOS	42

ÍNDICE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização dos participantes	20
Quadro 2 - Experiência pessoal no trabalho por ordem decrescente de média	22
Quadro 3 - Matriz fatorial após a análise das componentes principais com rotação Varimax sobre a experiência pessoal no trabalho dos professores.....	24
Quadro 4 - Comparação dos fatores em função do sexo	25
Quadro 5 - Comparação dos fatores em função da idade	25
Quadro 6 - Comparação dos fatores em função do tipo de ensino	26
Quadro 7 - Características do seu trabalho por ordem decrescente de média	27
Quadro 8 - Matriz fatorial após a análise das componentes principais com rotação varimax sobre as características do trabalho dos professores.....	29
Quadro 9 - Comparação dos fatores em função do sexo	30
Quadro 10 - Comparação dos fatores em função da idade	31
Quadro 11 - Comparação dos fatores em função do tipo de ensino.....	32

CAPÍTULO I – RELATÓRIO CRÍTICO

1 INTRODUÇÃO

A elaboração do presente trabalho, intitulado Relatório Crítico de Estágio corresponde a uma das tarefas a realizar no âmbito do Estágio Pedagógico (EP) incluído no 2º ano do plano de estudos do mestrado de ensino da educação física nos ensinos básicos e secundários.

Com o presente relatório, pretendo proceder a uma reflexão geral acerca do meu estágio, assim como da minha atuação como professor estagiário. Esta será uma reflexão aprofundada de um ano letivo cheio de trabalho, emoções e experiências enriquecedoras.

A elaboração deste relatório segue as quatro áreas de desempenho previstas no regulamento de estágio:

Organização e Gestão do Ensino e da Aprendizagem;

Participação na Escola;

Relações com a comunidade;

Desenvolvimento Profissional;

Através deste documento procuramos relatar as nossas vivências ao longo do ano letivo.

2 ÁREAS DE DESEMPENHO

2.1 Área 1- Organização e Gestão do processo de ensino e da aprendizagem

Na elaboração do projeto de formação individual, todas as pretensões, expectativas e perspectivas para o desenrolar deste ano letivo foram, de alguma forma, citadas/mencionadas.

No decorrer dos primeiros dias em setembro, na escola, numa reunião foi estipulado pelo grupo de Educação Física da escola a ordenação das matérias a abordar ao longo de cada período e para a totalidade do ano letivo, o que em certa medida pode ser considerado como a elaboração do planeamento anual de toda a componente prática a abordar nas aulas.

Antes de qualquer aprendizagem, considero que foi importante inteirar-me do programa nacional de secundário, para começar a perspectivar o que se avizinhava nos meses seguintes. Posto isto, procedeu-se à realização dos planeamentos e planificações, que se revelaram bastante importantes para a nossa orientação, em termos de matérias a lecionar, entre a teoria e a prática.

Ao iniciar a planificação de cada unidade didática procurou-se, antes de mais, ter uma visão global da respetiva unidade. Com esse propósito, entendeu-se ser importante observar os objetivos que cada unidade propunha e recorrer, sistematicamente, à pesquisa bibliográfica: de manuais escolares e de livros diversos, na internet, assim como outros materiais de apoio. Após esta recolha procurou-se sistematizar a informação obtida para tentar formar um leque de progressões pedagógicas importantes para na obtenção dos objetivos que se consideravam primordiais atingir. No decorrer da planificação, propriamente dita, teve-se especial atenção em criar ligação entre diferentes níveis presentes nas turmas.

Posto isto, a planificação do 10º ano de escolaridade consistiu no 1º período abordar o voleibol e o andebol. No segundo período lecionamos a modalidade de badminton e de basquetebol. No 3º e último período abordamos as modalidades de ginástica de solo e acrobática.

Em conjunto com o Núcleo de Estágio, realizou-se o estudo de turma, caracterizando-a em diferentes domínios. Este estudo proporcionou um melhor conhecimento dos alunos e das suas capacidades, dando-nos indicações importantes para a orientação personalizada sempre que necessário. Também foi importante para os alunos, na medida em que tomaram conhecimento dos resultados obtidos nos testes de aptidão motora, podendo, assim, verificar se, após um ano letivo, as suas capacidades físicas apresentavam níveis de melhoria ou não.

As avaliações diagnósticas foram efetuadas, assim como as respetivas reflexões de todas as unidades didáticas, as planificações das mesmas, as grelhas de Vickers, planos de aula e respetivas reflexões, aulas teóricas e fichas de avaliação. Todos estes

procedimentos revelaram-se de extrema importância. Apesar de haver grande preocupação nas planificações, é importante mencionar que os planos de aula foram flexíveis na medida da progressão ou não dos alunos, ou, ao incentivo da prática de novas atividades.

Depois de estar tudo delineado, foi necessária a elaboração dos modelos de estrutura do conhecimento (MEC's) com todos os conteúdos a abordar nas diferentes modalidades.

As unidades didáticas abordadas permitiram vivenciar diferentes experiências em termos organizativos, não só relativamente aos alunos mas, também, a mim, professor estagiário.

O plano de aula, no que diz respeito à sua estruturação, foi escolhido e adotado pela professora orientadora e pelos professores estagiários no início do ano letivo, com todos os conteúdos necessários para uma fácil perceção e leitura.

No caso do Badminton, disciplina abordada no 2º período, pode-se afirmar que foi a modalidade onde se sentiu maior dificuldade inicialmente, dado que a formação teórico-prática na área era pouca. Este fato implicou a realização de pesquisa e estudo, para amenizar as dificuldades e poder proporcionar um ensino dos seus conteúdos com a qualidade adequada. Convém, por isso, referir, a importante ajuda demonstrada pela nossa orientadora, nesta modalidade, pelo fornecimento de material de apoio teórico ou na sugestão de estratégias e formas de abordagem, bem como o auxílio entre o grupo de estágio.

As aulas lecionadas foram inicialmente vivenciadas e encaradas com bastante ansiedade/desejo, não negando por vezes a existência de algum nervosismo fruto da inexperiência e sentido de responsabilidade, assim como pelo desconhecimento ao nível das características dos alunos e das turmas e também do nível da capacidade para lecionar a matéria prevista. A ansiedade foi-se desvanecendo ao longo do ano, não deixando, no entanto, de se diminuir o sentido de responsabilidade patenteado na preocupação em lecionar aulas lógicas e adequadas à especificidade da turma e dos alunos.

Ao nível da realização a minha evolução foi notável, permitindo transmitir os conteúdos mais eficazmente, realizar uma melhor gestão dos alunos e dos tempos de aula e identificar mais facilmente aspetos críticos de execução, aspetos onde as minhas dificuldades iniciais eram maiores. A primeira aula foi muito importante não só pela responsabilidade que me foi inculcida mas, também, pelo fato de estar pela primeira vez do outro lado (como professor e não como aluno) com uma turma pela frente.

Para analisar todo este processo, recorreu-se a três tipos de avaliação: diagnóstica, formativa e sumativa.

A avaliação assume um papel vital neste processo, e é através dela que podemos constatar toda a evolução dos alunos. É um instrumento com grande importância na carreira docente.

No início de cada modalidade, ficou determinado que se faria uma avaliação diagnóstica, no sentido de obtermos algumas informações acerca das capacidades que os alunos possuíam nas diferentes modalidades e inseri-los nos respectivos níveis de aprendizagem.

O processo da avaliação terá que estar sempre em conformidade com os conteúdos abordados nas aulas, sendo que a formativa foi estando presente ao longo do decorrer das aulas para se refletir sobre a adequação das estratégias adotadas e do sentido da aprendizagem.

Por último, a avaliação sumativa, realizada no final de cada unidade didática, com o objetivo de avaliar a evolução da turma e refletir sobre a adequação das estratégias e sucesso do processo de ensino e de aprendizagem.

2.2 Participação na escola

A minha participação na escola começou pela integração e conhecimento do meio envolvente.

No entanto, posso afirmar que a participação desenvolvida na Escola não se resume a lecionar aulas, nem a assistir às aulas dos colegas. Existiu todo um conjunto de momentos, atividades e experiências que foram importantes para a criação de novas aprendizagens e práticas, dinamizadas na comunidade escolar.

Estas atividades foram delineadas no início do ano letivo, com a realização do plano anual de atividades.

No entanto, é importante mencionar que essas atividades não foram as únicas em que participei, tanto na organização, como na colaboração. Todas as atividades dinamizadas pelo sub - departamento, umas já de tradição, outras inovadoras, representaram uma mais-valia para mim, como aprendiz.

A primeira experiência neste tipo de atividades foi o dia do desporto escolar e desde já gostava de salientar a importância deste evento pois, para além de ter gostado imenso, permitiu aprofundar o contato com todas as modalidades existentes no desporto escolar da escola.

No último dia de aulas do 1º período foi realizado o torneio basquetebol 3x3. Este evento proporcionou mais uma boa experiência para alunos e professores, já que a satisfação, alegria e a adesão em massa, tanto de participantes, como de assistência, foram fatos enriquecedores e motivo para me proporcionar uma satisfação pessoal elevada e sentir que valeu a pena. O principal objetivo de todas as atividades é que a população alvo saia feliz e contente das atividades e isso foi uma meta atingida.

Por fim o seminário foi de todas as atividades a que mais me marcou, pois eu e os meus dois colegas de estágio perdemos muitas horas na sua preparação para que tudo corre-se bem. O resultado final foi muito bom, o que me deixou bastante orgulhoso pelo trabalho desenvolvido.

2.3 Relação com a comunidade

Sem dúvida que um núcleo de estágio que interaja, que se molde e colabore, irá proporcionar uma mais-valia para o sucesso do estágio pedagógico.

Como foi referido inicialmente, o colega de estágio Rui Pedro tem sido um bom amigo desde o início deste ano letivo. Posso afirmar que conseguimos trabalhar juntos, dando produtividade ao desenrolar dos trabalhos solicitados. Sem dúvida que o companheirismo e a amizade, assim como o sentido de responsabilidade, foram pontos que nos favoreceram no desenrolar deste ano letivo. Quanto à colega Sara Gomes que chegou para o 2º e 3º períodos mostrou ser uma pessoa disponível e interessada, revelando-se também uma excelente companheira de estágio. É uma pessoa muito responsável e organizada. Sem dúvida que a sua chegada beneficiou e muito a qualidade de trabalho apresentado por este núcleo de estágio.

A Professora Orientadora foi sem dúvida o meu “pilar”. Desde o 1º dia, afirmou que ia ser exigente, e como tal sempre nos alertou e felicitou pelo trabalho e empenho desenvolvido. Brincou quando era necessário brincar e foi séria e profissional quando o deveria ser. Ajudou-me imenso a crescer tanto a nível cognitivo, como na prática pedagógica, pois apesar dos 4 anos na faculdade terem sido enriquecedores, dificilmente existe uma aprendizagem na compreensão das relações humanas.

Por outro lado, revelou-se uma pessoa extremamente dinâmica e admiro-a acima de tudo pela capacidade e à vontade que tem perante todas as matérias, assim como pelo facto de querer sempre aprender mais, atualizando-se constantemente. Posso afirmar que é sem dúvida um excelente exemplo para nós futuros professores.

O amor que nutre pela profissão representou sem dúvida uma mais-valia na transmissão de conhecimentos por parte da orientadora, resultando na minha observação direta e na aprendizagem que pude sentir e vivenciar. Quero deixar o meu agradecimento por este ano inesquecível e repleto de bons momentos, que nunca serão esquecidos.

Quanto ao supervisor, desde a sua primeira visita, mostrou disponibilidade para se deslocar ao estabelecimento de ensino e para esclarecer qualquer dúvida e a autoconfiança que nos transmitiu foi de extrema importância. Apesar de ter sido a pessoa com quem menos contacto tive durante todo o ano letivo, os poucos encontros que tivemos foram relevantes e mostrou um grande profissionalismo e entrega para nos satisfazer em todas as nossas dúvidas e indecisões.

No que diz respeito à turma, existiu um receio inicial, de estar perante alunos por ser algo novo, mas com a ajuda da orientadora e dos colegas de estágio essa apreensão foi facilmente ultrapassada. Esta turma revelou-se um pouco faladora e muito preguiçosa. Com o decorrer do ano letivo, as suas atitudes e brincadeiras foram-se alterando

significativamente pela positiva. Neste final do ano posso afirmar que a relação professor/aluno exercida é estupenda pelo entendimento mútuo e respeito.

Passando pelos outros docentes, em especial o subdepartamento de Educação Física, posso afirmar que os intervenientes revelaram-se extraordinários connosco. Sempre muito atenciosos e acima de tudo dispostos a colaborar nas atividades desenvolvidas pelo núcleo de estágio. Com certeza, é uma relação de grupo que eu gostaria de presenciar futuramente.

A Direção, foi notável, recebeu-nos atenciosamente e apoiaram-nos incondicionalmente em todas as atividades propostas.

Para finalizar, os administrativos e os operacionais educativos sempre se mostraram disponíveis, cooperando connosco sempre que solicitados.

2.4 Desenvolvimento profissional

O ano de estágio foi um dos maiores desafios da minha vida.

Com a elaboração do primeiro documento, projeto formação individual, todas as pretensões para o decorrer deste ano letivo foram descritas e agora refletidas ao longo deste documento.

Este ano foi um ano repleto de desafios, mas o maior deles, foi o Seminário intitulado de “Experiência no trabalho e o estado de Bem-estar dos professores”, devido à peculiaridade do tema e pelos inúmeros obstáculos que surgiram e que, de uma forma ou de outra, conseguimos ultrapassar. Felizmente, posso afirmar que os principais objetivos foram atingidos e obviamente tal culminou na obtenção do sucesso esperado neste evento e também no conseguir controlar a turma, quer individual, quer coletivamente.

Outra tarefa agradável de se realizar foi a construção de um Relatório Científico. A temática escolhida foi “Experiência no trabalho e o estado de Bem-estar dos professores”, ou seja, investigar se as percepções dos participantes são influenciadas por variáveis demográficas como o sexo, a idade, anos de experiência, remuneração, filiação sindical, níveis de ensino e tempo de serviço.

A elaboração deste relatório científico foi um trabalho contínuo que começou a ser elaborado desde o início do segundo período, visto ser um dos documentos mais importantes do estágio pedagógico.

A realização do Relatório Crítico do Estágio foi também muito interessante de se desenvolver pois é aqui que retrato todo o trabalho feito durante este ano letivo. Foi um documento muito trabalhoso de se estruturar mas penso que de um modo geral e específico descreve todo o meu percurso como professor-estagiário.

Apreendi, portanto, a procurar sempre algo mais do que as minhas próprias capacidades, aprendi a lutar pela competência dos meus atos, pela vontade de ser mais seguro e confiante. Apreendi ainda a questionar as minhas vontades e a refletir sobre os meus procedimentos. Além disso, assimilei a importância de ajudar e de procurar ajuda sempre que necessário. Ganhei a capacidade de criticar construtivamente o trabalho dos outros através das nossas reuniões de núcleo de estágio; pela assistência das aulas dos meus colegas, e sobretudo saber avaliar o meu trabalho.

Por último, importa referir que senti a necessidade de aumentar os meus conhecimentos.

Em jeito de sumário é relevante mencionar que a grande conclusão que levo desta enorme experiência é que dar aulas não é uma ciência exata, com dados e fórmulas para atingir um resultado previsto, pois estamos a lidar com seres humanos, cada um com a sua particularidade na arte de comunicar, transmitir e assimilar conhecimentos. Ao intervirmos no meio escolar, para além de operacionalizar a teoria que aprendemos

durante quatros anos, temos também que desenvolver as capacidades de observar e refletir acerca do que nos rodeia e qual o nosso papel nesse meio.

A partir deste momento começa uma longa etapa de consolidação, mas também de constante formação e atualização.

3 CONCLUSÃO

Analisando o meu percurso ao longo de todo o ano, considero que o estágio pedagógico foi indispensável para demarcar o meu futuro profissional. Tenho presente a “sorte” de ter ficado nesta escola que acolhe um Grupo de Educação Física, a meu ver, exemplar em todos os aspetos, assim como toda a comunidade escolar.

O momento mais complicado para mim foi a preparação do seminário. Talvez pela responsabilidade que este tipo evento encerra, devido à complexidade da matéria em estudo. Contudo conseguimos realizar um seminário de qualidade o que me deixou bastante satisfeito.

A experiência é um ótimo meio de aprendizagem, e nesta linha de pensamento, quero sublinhar, mais uma vez, que a colaboração e disponibilidade da orientadora foram alguns dos pontos fundamentais do sucesso deste estágio pedagógico. Assim como a entreatajuda dos meus colegas.

Neste momento tenho a certeza de que ser Professor é um dos meus desejos para o meu futuro profissional independentemente das dificuldades atuais. Contudo tenho outro desejo profissional, que já desempenho alguns anos, o treino desportivo. Apesar de saber que será muito difícil arranjar escola num futuro próximo irei tentar consolidar ainda mais o processo de formação e começar a pensar em outras variantes da educação física, nomeadamente investir na formação no treino desportivo. Contudo, tenho consciência de que o estágio é o início de uma longa caminhada para conseguir ser um professor justo, correto, profissional e, acima de tudo, saber socializar-me com os alunos e com toda a comunidade escolar.

Por último, convém referir que muito do que foi este estágio não terá sido referido neste documento, no entanto tentei resumir o essencial das experiências e sentimentos vividos.

CAPÍTULO II – RELATÓRIO CIENTÍFICO

Percepção dos docentes relativamente às características do seu trabalho e a sua experiência pessoal

RESUMO

A satisfação do individuo contempla a dimensão da experiência profissional no trabalho para a qual concorre as características do ambiente laboral. Perceber de que forma as referidas dimensões são percebidas pelo docente constitui o objetivo do presente estudo. Através de um questionário em que participaram 330 professores verificou-se, após a avaliação das qualidades psicométricas do instrumento, a emergência de quatro fatores na experiência pessoal no trabalho e cinco nas características do seu trabalho. O sexo feminino é afetado pelas exigências da profissão. A situação profissional influencia a interação entre pares positiva e negativa, mas também o relacionamento com os Encarregados de educação.

Palavras-chave: Experiência pessoal no trabalho, características do seu trabalho, docente.

Perception of teachers regarding the characteristics of their work and their professional experience

ABSTRACT

The satisfaction of individual contemplates the dimension of professional work experience which competes to the characteristics of the work environment. To understand how these dimensions are perceived by the teacher is the aim of the present study. Through a questionnaire in which 330 teachers participated was verified, after review of the psychometric qualities of the instrument, the emergence of three factors on personal experience working in the six characteristic of their work. The female is affected by the demands of the profession. The employment status influence the interaction between positive and negative pairs, but also the relationship with education foremen.

Keyword: Personal experience at work, characteristics of their work, teaching.

Perception des enseignants sur les caractéristiques de leur travail et de leur expérience personnelle

RÉSUMÉ

La satisfaction de l'individu contemple la dimension de l'expérience professionnelle dans lequel concourent les caractéristiques de l'environnement de travail. Comprendre comment ces dimensions sont perçues par l'enseignant est le but de cette étude. Grâce à un questionnaire dans lequel ont participé 330 enseignants, et après l'appréciation des les qualités psychométriques de l'instrument, nous avons constaté l'émergence de trois facteurs dans l'expérience personnelle au travail et six dans les caractéristiques de leur travail. Les femmes sont affectées pour les exigences de la profession. La situation professionnelle influence, positive et négativement, l'interaction entre les paires et aussi la relation avec les soignants.

Mots-clés: expérience personnelle au travail, les caractéristiques de leur travail, d'enseignement.

INTRODUÇÃO

Experiência pessoal no trabalho e características do seu emprego

Na profissão de professor, as relações interpares assumem um papel de destaque no desempenho profissional, tanto mais que sustentam o crescimento profissional através das relações dialógicas em comunidade de aprendizagem. Nesta linha, Nóvoa (2009) advoga ser fundamental valorizar o trabalho em equipa e o exercício coletivo da profissão, reforçando a importância da construção coletiva do projeto educativo da escola. Passos (2001) considera que a interação dos membros do grupo deve ser valorizada, devendo-se apoiar mutuamente, de modo a sustentar o crescimento uns dos outros, refletindo sobre os seus problemas, dilemas e constrangimentos numa ótica apoiada de construção de conhecimento. Nóvoa (2001), refere que as equipas de trabalho são fundamentais para estimular o debate e a reflexão. Ainda de acordo com o referido autor, a reflexão conjunta permite que o professor desenvolva a sua própria profissionalidade como agente educativo e encare a escola como lugar de eleição do seu crescimento e desenvolvimento profissional permanente.

Relativamente às relações com os colegas desenvolvem-se

No sentido de pertença e de estruturação da identidade profissional, permitem a partilha de valores e atitudes similares, facilitam a rapidez e a eficácia na concretização dos objectivos, as tomadas de decisão de maior risco e o seu enriquecimento e viabilizam o progresso de cada um, em relação aos objetivos pessoais que pretende atingir (Seco, 2002, p. 67).

Uma das principais barreiras no sucesso escolar dos alunos é o seu comportamento na escola, mais propriamente, dentro da sala de aula. Todos os dias ocorrem casos de indisciplina que interferem com a dinâmica normal das aulas e afetam o sucesso escolar do aluno ou até mesmo da própria turma. Nesta perspetiva, Lourenço (2003) refere que na escola, como em outra qualquer estrutura social, os conceitos de disciplina e indisciplina estão associados à necessidade dos seus elementos se nortarem por regras, normas de conduta e de ação que proporcionem a integração de cada pessoa no grupo-turma e na organização escolar em geral. Ao refletir sobre indisciplina, convém definir, previamente, o que é a disciplina e referir que este conceito tem uma origem pedagógica derivando de «discípulo», designação para aquele que aprende, e aquilo que se aprende é a disciplina (Silva, 2008). Segundo Bolsoni-Silva (2003), o termo “problema de comportamento” é ambíguo e possui distintas definições e

classificações muitas vezes sem limites claros para alguns tipos de problemas de comportamento. Podemos também definir comportamento problemático como qualquer comportamento exibido pelos alunos, percebido pelos professores como impeditivo do bom funcionamento da aula, nomeadamente, das aprendizagens que se devem realizar com ordem em contexto de sala de aula (Lopes, 2003). Uma das maiores dificuldades dos professores encontra-se em lidar com os jovens que não querem aprender e que passam pela escolaridade sem qualquer dedicação ao trabalho escolar. Estes jovens, tal como as suas famílias, veem pouco sentido na escola, o que conduz ao desinteresse e à desmotivação (Nóvoa, 2006).

Para Carlotto & Palazzo (2006) impuseram-se muitas atribuições ao professor que ultrapassam os seus interesses e carga horária. Entretanto, este mesmo profissional, tem sido excluído das decisões institucionais, sendo percebido somente como um executor de propostas elaboradas por outros. Segundo (Carlotto & Câmara, 2008), este modelo atual diminuiu o tempo do professor para efetuar o seu trabalho, atualizar-se profissionalmente e também para o seu lazer e convívio social. Para Seligmann-Silva (1994) a carga de trabalho representa um conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências das tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos (emocionais) que são traduzidos como desgaste.

De acordo com Sanches (2001), o professor de hoje deve ser alguém que procura continuamente redescobrir novas formas de melhorar a gestão da sua sala de aula. Para conseguir uma gestão da sala de aula eficiente e eficaz é preciso que se conceba um clima de relações entre professor e alunos capaz de favorecer as atividades de orientação, integração e assistência às atividades escolares Arends (2008). Através dela, o aluno pode ser motivado a construir o seu conhecimento através de uma relação de cooperação, de respeito e de crescimento Arends (2008). A gestão da sala de aula constitui um dos “desafios mais importantes que os professores principiantes enfrentam” (Arends, 2008, p. 172). Os professores eficazes têm, segundo Arends (2008) “um conjunto de estratégias de gestão que utilizam conforme as situações o exigem” (p. 172). Lopes (2004) considera que das imensas tarefas atribuídas aos professores, as duas mais importantes são a instrução e a ordem, assim sendo, o professor deve incrementar estas duas linhas de ação na sua atuação.

METODOLOGIA

O presente estudo assenta numa metodologia quantitativa, a qual permite uma análise e quantificação de resultados (Marconi & Lakatos, 1998), “orientado para a produção de uma predisposição de validade universal” (Cunha, 2007, p. 18).

Participantes

Participaram neste estudo 330 professores (N=330), a lecionar as várias áreas disciplinares, no presente ano letivo 2013/2014, em seis escolas públicas e uma privada, circunscritas ao distrito do Porto.

Dos participantes 40.3% eram do género masculino (N=133) e 59.7% do género feminino (N=197), variando as idades entre os 31 e os 63 anos (M=46). Dos 330 professores verificámos que a maioria se encontra em situação estável de quadro de escola (76.1%), 10.6% em quadro de zona pedagógica e finalmente 13.3% são contratados. No que diz respeito ao tempo de serviço que a maioria dos professores leciona à 18 ou mais anos (69.7%). Relativamente a remuneração auferida a maioria dos docentes (67.6%) recebe até 1400€. Apenas uma minoria (5.4%) recebe mais do 1800€. Os professores, na sua maioria, não preveem a sua reforma nos próximos anos (88.5%). Dos que a preveem usufruir, a sua maioria (56.4%) percebe que esperar pelo menos 6 anos. No que concerne à filiação sindical verificamos que a grande maioria dos professores (70%) não é filiada, os que o são pertencem predominantemente (76.5%) ao Sindicados dos Professores do Norte (SPN).

Quadro 1 - Caracterização dos participantes

		N = 330	(%)	n
Masculino	♂		40.3 %	(133)
Feminino	♀		59.7%	(197)
Idade	≤42		35.2%	(116)
	[43; 50]		38.8 %	(128)
	≥50		26 %	(86)
Situação profissional	Contratado		13.3%	(44)
	Q.Z.P.		10.6%	(35)
	Q.E.		76.1%	(251)
Tempo de serviço	≤17		30.3%	(100)
	[18; 24]		37.9%	(125)
	≥24		31.8%	(105)
Remuneração	≤999 €		10.7%	(35)
	[1000; 1399] €		57.3%	(188)
	[1400; 1799] €		27.1%	(89)
	≥1800 €		4.9%	(18)
Possível reforma	Sim		11.5%	(38)
	Não		88.5%	(292)
Filiação sindical	Sim		30%	(99)
	Não		70%	(231)

Instrumento e sua validação

Recorreu-se à aplicação do questionário: “A experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores” (Adaptado de Houldfort & Sauvé, 2010) como instrumento de recolha de dados relativos à experiência no trabalho e o estado de bem-estar, nomeadamente: 1) vitalidade; 2) experiência pessoal no trabalho; 3) conciliação trabalho-família; 4) envolvimento com o trabalho; 5) satisfação no trabalho; 6)

sentimentos relacionados com o trabalho; 7) características do seu trabalho e questões de caracterização demográficas dos participantes.

O instrumento é constituído por sete dimensões correspondendo a 87 itens. É utilizada uma escala tipo “Likert” de 5 pontos (1=*Totalmente em desacordo*; 2=*Em desacordo*; 3=*Nem de acordo nem em desacordo*; 4=*De acordo*; 5=*Totalmente de acordo*) encontram-se as dimensões: experiência pessoal no trabalho, conciliação trabalho-família, satisfação no trabalho e características do seu trabalho. A dimensão energia encontra-se, também, associada a uma escala tipo “Likert” de 5 pontos (1=*Nunca*; 2=*Poucas vezes*; 3=*Algumas vezes*; 4=*Frequentemente*; 5=*Todos os dias*). A dimensão envolvimento com o trabalho também apresenta uma escala tipo “Likert” de 5 pontos: (1=*Nada*; 2=*Um pouco*; 3=*Mediamente*; 4=*Fortemente* 5=*Muito Fortemente*). Por fim a dimensão sentimentos relacionados com o trabalho possui uma escala de 7 pontos (1=*Nunca*; 2=*Algumas vezes por ano*; 3=*Uma vez por mês*; 4=*Algumas vezes por mês*; 5=*Uma vez por semana*; 6=*Algumas vezes por semana*; 7=*Todos os dias*). O questionário encontra-se em anexo.

Procedimentos de recolha e análise de dados

Estando certos de que os testes piloto são importantes, quer para a seleção dos métodos de recolha, quer para o refinamento dos instrumentos, procedemos à sua aplicação, no sentido de descobrirmos possíveis erros, indefinições, ou questões de interpretação dúbias, de forma a assegurar o grau de adequação e precisão (Bell, 2004; Ferreira, 2007).

Os testes piloto dos inquéritos foram aplicados a dez participantes, um mês antes da primeira aplicação definitiva.

Na aplicação do inquérito, foi realizada uma informação inicial sobre o âmbito da investigação e propósito do estudo, procurou-se ser claro e explícito com os participantes nos propósitos no ato de firmar a sua autorização (consentimento informado), garantindo o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Os dados recolhidos, referentes às diversas variáveis, foram tratados com recurso ao programa estatístico SPSS (versão 20.0), recorrendo-se à análise estatística descritiva (frequência, média, desvio-padrão, máximos e mínimos) e inferencial (Análise Fatorial Exploratória, T-Teste Student e Anova).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quadro 2 - Experiência pessoal no trabalho por ordem decrescente de média

Itens	Média	Dp
Compreendo bem as tarefas a desempenhar no meu trabalho.	4.35	.921
Sinto-me capaz no meu trabalho.	4.30	.857
Sou bom no meu trabalho.	4.08	.846
Tenho a impressão de ser capaz de levar a bom termo as tarefas difíceis no meu	4.06	.771
Tenho a sensação de fazer parte do grupo de trabalho.	3.93	.873
Tenho a impressão de que sou capaz de ser eu mesmo no meu local de trabalho.	3.88	.954
Algumas pessoas no meu trabalho são verdadeiras amigas.	3.88	1.020
Posso falar com os outros no meu trabalho do que considero verdadeiramente importante.	3.86	.987
Sinto-me verdadeiramente ligado a outras pessoas no meu trabalho.	3.80	.910
Tenho verdadeiramente contacto com os outros no meu trabalho.	3.75	.910
Sinto-me livre para executar o meu trabalho como penso que devo fazê-lo.	3.41	1.004
As minhas tarefas no trabalho correspondem aquilo que verdadeiramente quero fazer.	3.34	.984
No trabalho tenho frequentemente a impressão de ter que fazer aquilo que os outros me solicitam.	3.17	.968
Se tivesse escolha, realizaria o meu trabalho de forma diferente.	3.10	1.128
No trabalho, sinto-me forçado(a) a fazer coisas que não quero fazer.	2.79	1.156
Sinto-me frequentemente só sempre que estou entre colegas.	2.03	1.067
Duvido ser capaz de realizar bem o meu trabalho.	1.80	1.116
Não me sinto verdadeiramente competente no meu trabalho.	1.74	1.074

Verifica-se que os dois itens mais valorizados são: *Compreendo bem as tarefas a desempenhar no meu trabalho* (4.35), e *Sinto-me capaz no meu trabalho* (4.30).

Verifica-se que os dois itens menos valorizados são: *Sinto-me frequentemente só sempre que estou entre colegas* (2.03), e *Duvido ser capaz de realizar bem o meu trabalho*. (1.80)

Avaliação das qualidades psicométricas do instrumento

A análise da consistência interna de uma medida psicológica é uma necessidade aceita na comunidade científica. Entre os diferentes métodos que nos fornecem estimativas do grau de consistência de uma medida salienta-se o índice de Cronbach sobre o qual assenta a confiança da maioria dos investigadores (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Pretende-se desta forma validar as dimensões utilizadas no questionário aplicado.

Também de acordo com o estudo de Maroco e Garcia-Marques (2006), a consistência pode ser classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0.70. Contudo, em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um α de 0.60 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução. Por outro lado, naturalmente, podem eliminar-se os itens cuja remoção aumente consideravelmente o α da escala. É contudo de referir que outros critérios, nomeadamente a relevância do item, podem contrapor à sua remoção.

Na avaliação da consistência interna, o Alpha de Cronbach (α) em cada uma das dimensões, indica uma razoável consistência interna, variando entre (0.618 e 0.843). Tornou-se necessário, assim questões para melhorar a consistência interna da escala

No 3 quadro apresenta-se a matriz fatorial composta pela denominação dos factores e itens que os integram, o peso fatorial, o índice de fiabilidade, os valores próprios e a percentagem da variância explicada por cada fator.

Quadro 3 - Matriz fatorial após a análise das componentes principais com rotação Varimax sobre a experiência pessoal no trabalho dos professores

Fator	Itens	1	2	3
Relação interpessoal positiva	Sinto-me verdadeiramente ligado a outras pessoas no meu trabalho. (1)	.806		
	Tenho a sensação de fazer parte do grupo de trabalho. (2)	.778		
	Tenho verdadeiramente contacto com os outros no meu trabalho. (3)	.732		
	Posso falar com os outros no meu trabalho do que considero verdadeiramente importante. (4)	.796		
	Algumas Pessoas no meu trabalho são verdadeiras amigas. (6)	.657		
	Compreendo bem as tarefas a desempenhar no meu trabalho. (8)		.527	
Competência Profissional	Sinto-me capaz no meu trabalho. (9)		.693	
	Sou bom no meu trabalho. (11)		.737	
	Tenho a impressão de ser capaz de levar a bom termo as tarefas difíceis no meu trabalho. (12)		.813	
	Tenho a impressão de que sou capaz de ser eu mesmo no meu local de trabalho. (13)		.580	
	As minhas tarefas no trabalho correspondem aquilo que verdadeiramente quero fazer. (16)		.451	
Perceção de menor Competência Profissional	Sinto-me livre para executar o meu trabalho como penso que devo fazê-lo. (17)		.471	
	Sinto-me frequentemente só sempre que estou entre colegas. (5)			.433
	Não me sinto verdadeiramente competente no meu trabalho. (7)			.812
	Duvido ser capaz de realizar bem o meu trabalho. (10)			.730
Valores próprios		1.903	.644	.453
% da Variância (total=63.441%)		31.517	11.003	8.263
<i>Alpha de Cronbach</i>		.843	.827	.618

Mais concretamente, foram adaptadas as seguintes subescalas, onde foram testados os valores de fidelidade das mesmas, utilizando-se para tal o coeficiente de

Alpha de Cronbach. Valores acima de 0.70 refletem uma boa consistência interna (Nunnally, 1978).

Relação interpessoal positiva ($\alpha=.843$): identifica a relação positiva com os colegas de trabalho. Competência profissional ($\alpha=.827$): identifica a noção de competência que os professores têm acerca do seu trabalho e percepção menor competência no trabalho ($\alpha=.618$).

Comparação dos fatores em função do Sexo

No quadro 4 apresentam-se os resultados da comparação dos itens considerados de acordo com o sexo.

Quadro 4 - Comparação dos fatores em função do sexo

Fator	Sexo	Média	Dp	T	p¹
1 Relação interpessoal positiva	Masculino	3.79	.810	-1.013	.312
	Feminino	3.87	.686		
2 Competência Profissional	Masculino	3.96	.695	.923	.352
	Feminino	3.89	.580		
3 Percepção de menor competência Profissional	Masculino	1.84	.810	-.127	.899
	Feminino	1.86	.824		

Através do quadro 4 podemos verificar que os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para nenhum dos itens, relativamente ao sexo, apesar das médias refletirem uma percentagem mais positiva nos docentes do sexo feminino no fator um, e uma percentagem menos positiva no fator 2. No fator 3 a percentagem é idêntica entre os docentes do sexo feminino e masculino.

Comparação dos fatores em função da idade

Quadro 5 - Comparação dos fatores em função da idade

Fator	Idade	Média	Dp	F	p¹
1 Relação interpessoal positiva	≤42	3.85	.691	.024	.977
	[43; 49]	3.85	.743		
	≥50	3.83	.843		
2 Competência Profissional	≤42	3.96	.619	.406	.667
	[43; 49]	3.89	.648		
	≥50	3.90	.617		
3 Percepção de menor competência Profissional	≤42	1.93	.812	.752	.472
	[43; 49]	1.82	.796		
	≥50	1.80	.817		

Através do quadro 5 podemos verificar que os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para nenhum dos itens, relativamente à idade.

Comparação dos fatores em função do tipo ensino

No quadro 6 apresentam-se os resultados da comparação dos itens considerados de acordo com o tipo de ensino.

Quadro 6 - Comparação dos fatores em função do tipo de ensino.

	Fator	Tipo Ensino	Média	Dp	T	p¹
1	Relação interpessoal positiva	Público	3.76	.767	-4.54	.000
		Privado	4.13	.537		
2	Competência Profissional	Público	3.85	.644	-4.34	.000
		Privado	4.16	.501		
3	Perceção de menor competência Profissional	Público	1.92	.847	3.44	.001
		Privado	1.60	.640		

Através do quadro 6 podemos verificar que os resultados evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para o fator, relação interpessoal positiva (p=.000) com maior valorização nos docentes do ensino privado, no fator competência profissional (p=.000) com maior valorização nos docentes do ensino privado e no fator perceção de menor competência profissional (p=.001) com maior valorização nos docentes do ensino público. Os resultados evidenciam que os docentes do ensino privado têm mais relação interpessoal positiva (4.13) que os do público (3.76). Os docentes do privado evidenciam maior competência profissional (4.16) do que os do público (3.85). Os docentes do ensino privado percecionam menor competência profissional (1.60) que os do público (1.92).

Características do seu trabalho

Quadro 7 - Características do seu trabalho por ordem decrescente de média

Itens	Média	Desvio Padrão
Ter alunos que poderiam ser melhor sucedidos se quisessem.	4.17	.868
Ter de ensinar alunos pouco motivados.	4.01	.971
Da elevada quantidade de tarefas administrativas associadas ao meu trabalho.	3.82	1.049
Da carga demasiado elevada de trabalho.	3.73	1.082
Da demasiada quantidade de trabalho a cumprir.	3.70	1.134
Ter de gerir comportamentos infantis.	3.63	1.076
Do ritmo demasiado rápido dos dias de trabalho.	3.63	1.099
Ambiguidades administrativas em relação aos problemas de disciplina.	3.55	1.146
Dos constrangimentos de tempo que limitam as minhas prioridades pessoais.	3.50	1.087
De ter pouco tempo para preparar as minhas aulas e outras tarefas.	3.37	1.278
Problemas de disciplina nas minhas aulas.	3.31	1.355
Ver a minha autoridade questionada pelos alunos.	3.24	1.363
Falta de contato e de diálogo com os encarregados de educação.	2.95	1.108
Expetativas irrealistas por parte dos encarregados de educação.	2.78	1.211
Da falta de intercâmbio e de colaboração com os meus colegas.	2.76	1.068
Falta de confiança por parte dos encarregados de educação a meu respeito.	2.65	1.251
Do estilo de gestão da direção.	2.57	1.161
Ter a impressão da necessidade de ter que se justificar e explicar com os encarregados de educação.	2.56	1.184
Da falta de compreensão e suporte por parte da direção.	2.48	1.201
Críticas negativas e repetidas do meu trabalho pelos encarregados de educação.	2.47	1.289
A falta de apoio dos colegas.	2.47	1.072
Do receio de ser julgado negativamente pela direção.	2.46	1.188
A impressão de falta de liberdade de iniciativa.	2.39	1.180
Solicitações demasiado numerosas por parte dos encarregados de educação.	2.35	1.123
Das divergências de ordem pedagógica ou didática com os meus colegas.	2.33	1.065
A impressão de ser julgado por parte dos colegas.	2.26	1.132
Medo de represálias por parte dos encarregados de educação.	2.13	1.133
Das divergências de ordem pessoal com os meus colegas.	2.13	1.113
A impressão de ser posto de lado pelos colegas.	2.12	1.149

Verifica-se que os dois itens mais valorizados são: *Ter alunos que poderiam ser melhor sucedidos, se quisessem* (4.17), e *Ter de ensinar alunos pouco motivados* (4.01).

Verifica-se que os dois itens menos valorizados são: *Medo de represálias por parte dos encarregados de educação* (2.13), e *Das divergências de ordem pessoal com os meus colegas* (2.13).

Na avaliação da consistência interna, o Alpha de Cronbach (α) em cada uma das dimensões, indica uma boa consistência interna, variando entre (0.774 e 0.928).

No quadro 8 apresenta-se a matriz fatorial composta pela denominação dos fatores e itens que os integram, o peso fatorial, o índice de fiabilidade, os valores próprios e a percentagem da variância explicada por cada fator.

Após análise dos resultados verificamos a existência de 6 fatores. O primeiro fator a **relação interpessoal negativa** ($\alpha=.928$): identifica a relação negativa com os colegas de trabalho, ou seja, a falta de apoio, falta de contato e divergências.

O segundo fator, as **exigências profissionais** ($\alpha=.921$): identificam a noção de falta de tempo, demasiada carga de trabalho que os professores têm no seu dia-a-dia e que interferem no seu rendimento profissional. O terceiro fator, o **relacionamento professor e encarregado de educação** ($\alpha=.867$): identifica a falta de contato e confiança por parte dos encarregados de educação com os professores. O quarto fator a **incompreensão professor e encarregado educação** ($\alpha=.881$): identifica as divergências entre professor e educando. O quinto fator a **disciplina e motivação no processo de aprendizagem** ($\alpha=.774$): refere os problemas de disciplina na sala de aula e a falta de motivação os alunos na aprendizagem. E por último o sexto fator o **relacionamento professor e direção** ($\alpha=.849$): identifica os desvios, medos e desconfianças que o professor sente em relação à direção da escola.

Quadro 8 - Matriz fatorial após a análise das componentes principais com rotação varimax sobre as características do trabalho dos professores

Fator	Itens	1	2	3	4	5	6
Relação interpessoal Negativa	Da falta de intercâmbio e de colaboração com os meus colegas (20)	.694					
	A falta de apoio dos colegas (21)	.840					
	A impressão de ser posto de lado pelos colegas. (22)	.813					
	A impressão de ser julgado por parte dos colegas. (23)	.808					
	Das divergências de ordem pedagógica ou didática com os meus colegas. (24)	.793					
	Das divergências de ordem pessoal com os meus colegas. (25)	.813					
Exigências Profissionais	A impressão de falta de liberdade de iniciativa (26)	.764					
	De ter pouco tempo para preparar as minhas aulas e outras tarefas. (14)		.709				
	Da demasiada quantidade de trabalho a cumprir. (15)		.814				
	Do ritmo demasiado rápido dos dias de trabalho. (16)		.846				
	Da carga demasiado elevada de trabalho. (17)		.869				
	Dos constrangimentos de tempo que limitam as minhas prioridades pessoais (18)		.810				
Relacionamento Professor – Encarregado Educação	Da elevada quantidade de tarefas administrativas associadas ao meu trabalho. (19)		.757				
	Ver a minha autoridade questionada pelos alunos (6)			.647			
	Falta de contato e de diálogo com os encarregados de educação (7)			.793			
	Falta de confiança por parte dos encarregados de educação a meu respeito (8)			.813			
	Críticas negativas e repetidas do meu trabalho pelos encarregados de educação. (9)			.649			
	Solicitações demasiado numerosas por parte dos encarregados de educação (10)				.607		
Incompreensão o Professor – Encarregado de Educação	Medo de represálias por parte dos encarregados de educação. (11)				.676		
	Expetativas irrealistas por partes dos encarregados de educação (12)				.746		
	Ter a impressão da necessidade de ter que se justificar e explicar aos encarregados de educação (13)				.777		
	Problemas de disciplina nas minhas aulas. (1)					.501	
Disciplina e motivação no processo de aprendizagem	Ter que gerir comportamentos infantis (2)				.763		
	Ter alunos que poderiam ser melhor sucedidos se quisessem (3)				.764		
	Ter de ensinar alunos pouco motivados (4)				.722		
	Ambiguidades administrativas em relação aos problemas de disciplina. (5)				.423		
Relacionamento Professor – direção	Do receio de ser julgado negativamente pela direção. (27)					.595	
	Do estilo de gestão da direção. (28)					.689	
	Da falta de compreensão e suporte por parte da direção. (29)					.677	
Valores próprios		3.345	1.001	.637	.434	.318	.265
% da Variância (total=72.527%)		38.388	13.523	7.986	5.067	3.979	3.585
Alpha de Cronbach		.928	.921	.867	.881	.774	.849

Comparação dos fatores em função do sexo

No quadro 9 apresentam-se os resultados em função do sexo dos docentes nos fatores considerados.

Quadro 9 - Comparação dos fatores em função do sexo

	Fator	Sexo	Média	Dp	T	p¹
1	Relação Interpessoal Negativa	Masculino	2.25	.942	-1.41	.157
		Feminino	2.40	.909		
2	Exigências Profissionais	Masculino	3.31	1.07	-4.87	.000
		Feminino	3.83	.852		
3	Relacionamento Professor e Encarregados Educação	Masculino	2.64	1.07	-2.63	.009
		Feminino	2.95	1.03		
4	Incompreensão Professor e Encarregados Educação	Masculino	2.41	1.05	-.567	.571
		Feminino	2.48	.962		
5	Disciplina e motivação no processo de aprendizagem.	Masculino	3.50	.770	-4.42	.000
		Feminino	3.88	.774		
6	Relacionamento Professor - Direção	Masculino	2.33	1.05	-2.39	.017
		Feminino	2.61	1.01		

Através do quadro 9 podemos verificar que os resultados evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para o fator, exigências profissionais ($p=.000$) com maior valorização nos docentes do sexo feminino, no fator relacionamento professor e encarregado de educação ($p=.009$) com maior valorização nos docentes do sexo feminino, no fator disciplina e motivação no processo de aprendizagem ($p=.000$) com maior valorização nos docentes do sexo feminino e no fator, relacionamento professor e direção ($p=.017$) com maior valorização nos docentes do sexo feminino. Os resultados evidenciam que os docentes do sexo feminino percebem maior dificuldade com as exigências profissionais (3.83), no relacionamento professor – encarregado de educação (2.95), na disciplina e motivação no processo de ensino-aprendizagem (3.88) e no relacionamento professor – direção (2.61) relativamente aos seus homólogos do sexo masculino.

Comparação dos fatores em função da idade

No quadro 10 apresentam-se os resultados em função da idade dos professores nos fatores estudados

Quadro 10 - Comparação dos fatores em função da idade

Fator	Idade	Média	Dp	F	p ¹
1 Relação Interpessoal Negativa	≤42	2.36	.894	.434	.649
	[43; 49]	2.37	.928		
	≥50	2.26	.965		
2 Exigências Profissionais	≤42	3.55	.884	1.03	.356
	[43; 49]	3.71	.941		
	≥50	3.57	1.04		
3 Relacionamento Professor e Encarregados Educação	≤42	2.83	1.00	.494	.610
	[43; 49]	2.76	1.04		
	≥50	2.90	1.15		
4 Incompreensão Professor e Encarregados Educação	≤42	2.45	.925	.036	.965
	[43; 49]	2.44	1.00		
	≥50	2.47	1.09		
5 Disciplina e motivação no processo de aprendizagem.	≤42	3.63	.819	2.78	.063
	[43; 49]	3.71	.757		
	≥50	3.89	.796		
6 Relacionamento Professor e direção	≤42	2.47	1.01	.460	.632
	[43; 49]	2.57	.976		
	≥50	2.44	1.15		

Os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para nenhum dos fatores extraídos, de acordo com as idades consideradas. No entanto no fator 1 as médias refletirem uma percentagem mais positiva nos docentes com menos de 49 anos. No fator 2 a média mais positiva situa-se nos professores com idades compreendidas entre os 43 e os 49 anos. No fator 3 as médias refletem uma percentagem mais positiva nos docentes com idades iguais ou maiores a 50 anos. No fator 4 as médias são idênticas nos três grupos de idades dos docentes. O fator 5 reflete uma média mais positiva nos docentes com idades iguais ou maiores a 50 anos. No fator 6 os professores com idades compreendidas entre os 43 e 49 anos revelam uma média mais positiva, enquanto os professores com idades igual ou inferiores a 42 anos e maiores ou iguais a 50 anos apresentam uma média idêntica.

Comparação dos fatores em função do tipo de ensino

No quadro 11 apresentam-se os resultados em função do tipo de ensino dos docentes nos fatores considerados.

Quadro 11 - Comparação dos fatores em função do tipo de ensino

Fator	Tipo de ensino	Média	Dp	T	p¹
1 Relação Interpessoal Negativa	Público	2.38	.960	-1.37	.172
	Privado	2.21	.770		
2 Exigências Profissionais	Público	3.71	.926	3.17	.002
	Privado	3.29	.980		
3 Relacionamento Professor e Encarregados Educação	Público	2.86	1.07	1.36	.175
	Privado	2.67	.987		
4 Incompreensão Professor e Encarregados Educação	Público	2.52	1.03	2.72	.007
	Privado	2.20	.820		
5 Disciplina e motivação no processo de aprendizagem.	Público	3.78	.805	2.21	.029
	Privado	3.55	.731		
6 Relacionamento Professor e Direção	Público	2.49	1.05	-.425	.671
	Privado	2.55	.957		

Através do quadro 11 podemos verificar que os resultados evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para o fator, exigências profissionais ($p=.002$) com maior valorização nos docentes do ensino público, no fator incompreensão professor e encarregado educação ($p=.007$) com maior valorização nos docentes do ensino público e no fator disciplina e motivação no processo de aprendizagem ($p=.029$) com maior valorização nos docentes do ensino público. Os resultados evidenciam que os docentes do ensino público revelam mais dificuldades nas exigências profissionais (3.71) que os do privado (3.29). Os docentes do ensino público percebem maior incompreensão professor – encarregado de educação (2.52) que os do privado (2.20). Os docentes do público evidenciam mais dificuldades na disciplina e motivação no processo de ensino-aprendizagem (3.78) do que os do privado (3.55).

DISCUSSÃO

Experiência pessoal no trabalho

Considerando de forma sumária os itens mais valorizados e menos valorizados salientamos que os itens que os docentes mais valorizaram na experiência pessoal no trabalho são: *Compreendo bem as tarefas a desempenhar no meu trabalho e Sinto-me capaz no meu trabalho*. Com efeito, esta percepção vai de encontro a autora Roldão (2003, p. 32) “existe competência quando, perante uma situação, se é capaz de mobilizar adequadamente diversos conhecimentos prévios, seleccioná-los e integrá-los adequadamente perante aquela situação”. Segundo Perrenoud (2000), a noção de competência encontra-se associada à “capacidade de mobilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar um tipo de situação”. No que concerne aos itens menos valorizados pelos docentes relativamente à experiência pessoal no trabalho são: *Duvido ser capaz de realizar bem o meu trabalho e Não me sinto verdadeiramente competente no meu trabalho*. Neste caso os professores rejeitam a ideia de serem incompetentes. O facto de estarem em constante formação contínua torna-os melhores profissionais. Day (2001) refere que a formação contínua deve proporcionar aos professores a aquisição de conhecimentos úteis à sua prática pedagógica e de modo a que influenciem a aprendizagem e os resultados dos alunos e, contribuir, de forma considerável, para o desenvolvimento profissional dos professores. No que se refere ao contributo da formação contínua para o desenvolvimento pessoal, Nóvoa (2002, p. 38) afirma que “a formação contínua deve estimular uma perspectiva crítico-reflexiva, que forneça aos professores os meios de um pensamento autónomo e que facilite as dinâmicas de autoformação participada”.

Na análise da relação entre o sexo, idade e os fatores da experiência pessoal no trabalho não se verificaram resultados significativos relativamente ao sexo e idade. Estudos sobre a importância das interações entre professores para o seu próprio desenvolvimento são escassos. No entanto, Rodrigues (2003), refere a importância do trabalho em equipa entre os docentes, que visa a uma contextualização interdisciplinar de saberes, a fim de romper com a tradição do trabalho individual e promover o acesso à construção de conhecimentos e aprendizagens, mútuos e significativos. Passos (2001), considera que a interação dos membros do grupo deve ser valorizada, pois os professores podem apoiar-se mutuamente, sustentar o crescimento uns dos outros e olhar para os seus problemas

compreendendo que têm uma relação com os outros professores, com a própria estrutura da escola e com sistema educativo. Segundo (Friend & Cook, 2012, p. 6) na cooperação a interação é o traço dominante. Para estes autores “*A colaboração interpessoal é um estilo de interação directa entre pelo menos dois sujeitos que, numa base voluntária, envolvem-se na partilha de decisões, visando atingir um conjunto de objetivos comuns.*” A competência profissional ou a falta de percepção da mesma surgem como fatores em estudo. Segundo Perrenoud (2002), os professores não possuem apenas saberes, mas também competências profissionais que não se reduzem ao domínio dos conteúdos a serem ensinados. Para Rios (2001), a competência do professor é um conjunto de saberes e fazeres e segundo Braslavsky (1999), a competência docente é a capacidade de fazer com saber e com consciência, buscando os resultados desse saber.

No que diz respeito ao tipo de ensino os resultados evidenciaram diferenças significativas nos três fatores, *relação interpessoal* positiva ($p=.000$) e *competência profissional* ($p=.000$) onde os docentes do ensino privado têm mais percepção do que os do ensino público. No terceiro fator, *percepção de menor competência profissional* ($p=.001$) os docentes do ensino privado percebem menos que os do público. Para Madsen (2005), as instituições do ensino privado requerem um estilo de gestão próprio e direcionado para o cumprimento de objetivos. Num estudo realizado por Galego (2012) este demonstra que os docentes de um colégio privado do sul do país possuem perfis e competências consideradas ideais pela instituição, sendo profissionais empenhados e qualificados. Este estudo refere que por se tratar de uma instituição privada, existe um concurso interno para a contratação de docentes, tratando-se de uma mais-valia. Segundo (Lockheed & Jimenez, 1996), as escolas particulares são mais eficazes porque investem em recursos como os professores. Um estudo realizado por Melo (2009), sobre a preferência das escolas privadas pelos pais, evidenciou as razões que foram consideradas importantes ou muito importantes entre elas a capacidade de trabalho dos professores e de quem os coordena e a dedicação dos professores.

Características do seu trabalho

Considerando de forma sumária os itens mais valorizados e menos valorizados salientamos que os itens que os docentes mais valorizaram nas características do seu trabalho são: *Ter alunos que poderiam ser melhor sucedidos se quisessem* e *Ter de ensinar alunos pouco motivados*. Podemos considerar que os dois itens mais valorizados estejam diretamente ligados à falta de motivação por parte dos alunos.

Segundo Azevedo and Faria (2003), os fatores motivacionais explicam o baixo rendimento escolar. A falta de motivação implica pouca aprendizagem, nesta linha de pensamento Pozo (2002), salienta que a motivação deve ser considerada como um requisito, uma condição prévia da aprendizagem, pois, como tem sido recorrente afirmar, sem motivação não há aprendizagem. Bzuneck (2001), legitima esta ideia ao afirmar que, no aluno, a motivação é considerada como a determinante talvez principal do êxito e da qualidade da aprendizagem escolar.

No que se refere aos itens menos valorizados pelos docentes relativamente às características do seu trabalho são: *Das divergências de ordem pessoal com os meus colegas* e *A impressão de ser posto de lado pelos colegas*. Os problemas de colegialidade não são muito valorizados pelos professores porém segundo (Fullan & Hargreaves, 2001): "O estado de isolamento profissional, de trabalho solitário, longe dos colegas, é o estado mais comum para um professor e não tem natureza colegial" (p.72) (Fullan & Hargreaves, 2001), o isolamento e o privatismo têm muitas causas, nomeadamente, uma aparente fraqueza de personalidade revelada em comportamentos defensivos em relação às críticas.

Na análise da relação entre o sexo e os fatores das características do seu trabalho verificaram-se resultados significativos relativamente ao sexo em quatro fatores. Nas *exigências profissionais* ($p=.000$), no *relacionamento professor e encarregado educação* ($p=.009$), na *disciplina e motivação no processo de aprendizagem* ($p=.000$) e no *relacionamento professor e direção* ($p=.017$) onde os docentes do sexo feminino sentem mais dificuldades que os seus homólogos do sexo masculino. De forma idêntica um estudo realizado por Israel (2010), refere que a professora tem maiores problemas com a carga de trabalho, porque geralmente associa o trabalho, casa e filhos. As professoras têm o seu tempo preenchido com variadíssimas funções. Segundo Gomes (2002), as mulheres professoras têm o dobro do trabalho, pois criam uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e das necessidades da família. O relacionamento entre o professor e o encarregado de educação é um meio para o sucesso do aluno. No entanto, num estudo realizado por Rios (2001), os professores afirmam que os encarregados de educação deviam ser mais interessados, pois ficam com um sentimento de impotência adotando uma postura passiva e de espera. Um estudo internacional realizado pela OCDE (2013), refere que 68% dos professores são mulheres, logo é acreditamos que o conflito com o encarregado de educação ocorra

mais nos docentes do sexo feminino. Num estudo relativo ao relacionamento do professor e encarregado de educação Jesus (2012), refere que o conflito em contexto escolar é tudo aquilo que está subjacente à falta de diálogo e ao desrespeito das regras estabelecidas. A manutenção da disciplina e motivação para aprendizagem por parte do professor é um dos grandes obstáculos para o sucesso escolar. (Amado & Freire, 2009), afirmam com base em múltiplos estudos centrados na observação de aulas, que o desrespeitar das regras da sala de aula verifica-se com todos os professores, em graus diferentes e função de certas variáveis. Mas Amado (2000) verificou, em estudos realizados, que existem diferenças significativas relativamente ao sexo dos professores. Segundo Connell (1995), a capacidade de empatia, de vincular-se emocionalmente com os alunos e de cuidar seria considerada parte das professoras, enquanto o estabelecimento de autoridade, a obtenção de ordem e respeito às normas escolares seriam características dos professores.

Na análise da relação entre o tipo de ensino e os fatores das características do seu trabalho verificaram-se resultados significativos relativamente ao tipo de ensino em três fatores. Nas *exigências profissionais* ($p=.002$), na *incompreensão professor e encarregado educação* ($p=.007$), e na *disciplina e motivação no processo de aprendizagem* ($p=.029$) onde os docentes do ensino público revelam ter mais dificuldades que os do ensino privado. Um estudo realizado pela OCDE (2013), refere que os professores portugueses das escolas públicas passavam, em 2011, mais horas a ensinar os alunos do que a média dos docentes da OCDE. Segundo MELEIRO (2002), os professores estão expostos a diversas outras fontes geradoras de tensão, como é o caso da elevada carga horária de trabalho e do elevado número de alunos por sala de aula. A incompreensão entre os professores e os encarregados de educação sobre o desempenho dos alunos na escola tem originado algumas contradições. Segundo Gonçalves (2003), os pais acusam os professores de serem incompetentes por não conseguirem motivar as novas gerações para a aprendizagem. Por outro lado os professores sentem que a falta de contato dos pais com a escola, tem influência no rendimento do aluno. Perrenoud (1995), refere que em escolas onde esse contanto é estimulado, os professores e os pais encontram-se, na melhor das hipóteses, uma dezena de vezes no decurso de um ano escolar, muitas vezes em circunstâncias que só permitem uma conversa superficial. Os resultados indicam que os professores do ensino público revelam mais dificuldades em motivar os seus alunos. Segundo Simão (2005), a

motivação é tida como responsável pelo processo ensino-aprendizagem, pois os alunos que encontram satisfação e interesse nos estudos vão mais facilmente alcançar o êxito.

CONCLUSÃO

A profissão do professor tem sofrido ao longo das últimas décadas várias transformações, que em muito tem contribuído para a evolução da educação. Por outro lado, Nóvoa (1995), destaca os conflitos vivenciados, pelos professores perante toda essa demanda por mudança. Para ele as mudanças aumentaram as responsabilidades do professor que, além de transmitir conhecimento, precisa atuar como simplificador da aprendizagem, organizador de trabalhos em grupos, preocupar-se com a integração social e manter-se atualizado.

Podemos verificar que no questionário entregue aos professores estes valorizam a importância das relações interpessoais entre colegas de profissão e que a colegialidade assume um papel importante para o sucesso profissional. Para Aranda (2004), a organização dos professores sob formas colaborativas contribui para uma maior autonomia no âmbito do desenvolvimento profissional e de saberes. É possível verificar que os professores acreditam ser competentes na sua profissão, independentemente do tipo de ensino que lecionam.

Nas características do seu trabalho os docentes do sexo feminino revelam sentir mais dificuldades com as exigências profissionais devido a terem de desempenhar múltiplas tarefas para além do trabalho, como afirma Gomes (2002), as mulheres professoras têm o dobro do trabalho, pois criam uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e das necessidades da família.

Podemos também concluir que as professoras sentem mais dificuldades em se relacionar com os encarregados de educação do que os seus homólogos do sexo masculino. Os resultados indicam que as professoras também têm mais problemas em manter a disciplina e a motivação dos alunos bem como no relacionamento com a direção.

Podemos concluir que os professores do ensino público têm mais problemas com a carga de trabalho do que os do privado, pois acreditam ter pouco tempo para cumprir todas as tarefas.

Os professores do ensino público revelam sentir maior dificuldade em ser compreendidos pelos encarregados de educação e em manter a disciplina e motivação no processo de ensino. Segundo Lourenço (2003) na escola os conceitos de disciplina e

indisciplina estão associados à necessidade dos seus elementos se guiarem por regras e que proporcionem a integração de cada pessoa num grupo.

REFERÊNCIAS

- Amado, J. (2000). *Interação e indisciplina na aula* Porto: ASA Editores.
- Amado, J., & Freire, I. (2009). *A indisciplina na escola_compreender para prevenir*. Coimbra: Edições Almedina.
- Aranda, A. (2004). Los últimos diez años de la educación física escolar.
- Arends, R. (2008). *Aprender a ensinar*. Lisboa Mc Graw-Hill.
- Azevedo, A., & Faria, L. (2003). Questionário de atribuições e dimensões causais: qualidades psicométricas np contexto escolar português. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Education*, 10, 1138-1663.
- Braslavsky, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. *Revista Iberoamericana de educación*, 13-50.
- Bzuneck, J. (2001). *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea* Rio de Janeiro: Vozes.
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2008). Síndrome de burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia da Educação*(26), 29-46.
- Connell, R. (1995). *Políticas das masculinidade. Educação e realidade*. Porto Alegre.
- Day, C. (2001). *Desenvolvimento profissional de professores, os desafios da aprendizagem permanente*. Porto: Porto Editora.
- Friend, M., & Cook, L. (2012). *Collaboration skills for school professionals* (7ª ed.). New York: Longman.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (2001). *Por que é que vale a pena lutar? O trabalho de equipa na escola*. Porto: Porto Editora.
- Galego, C. (2012). *A liderança escolar numa escola privada* Universidade do algarve Algarve.
- Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites*. Rio Janeiro.
- Gonçalves, C. (2003). *Escola e família uma relação necessária e conflitual*. Universidade Aberta, Lisboa.
- Israel, R. (2010).), Universidade da Amazônia, Bélem.
- Jesus, C. (2012). *Gestão de conflitos na escola*. Insituto Politécnico de Beja, Beja.
- Lockheed, M., & Jimenez, E. (1996). *Culture, instituitios and the enequal effects of school choise*. New York: Teachers College Press.

- Lourenço, A. (2003). *A indisciplina na escola: uma abordagem comportamental e causal*. Fernando Pessoa, Porto.
- Madsen, J. (2005). *Private and public school partnerships: Sharing lessons about decentralization*. London: Falmer Press.
- Melo, A. (2009). *A escolha parental do ensino particular*. Universidade dos Açores, Ponta Delgada.
- Nóvoa, A. (1995). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote
- Nóvoa, A. (2001). *Professor se forma na escola*: Nova Escola.
- Nóvoa, A. (2002). *Formação de professores e trabalho pedagógico*. Lisboa: EDUCA.
- OCDE. (2013). *Education at a Glance*.
- Passos, L. (2001). O projeto pedagógico e as práticas diferenciadas: o sentido da troca e da colaboração. In M. André (Ed.), *Pedagogia das diferenças na sala de aula* (pp. 107-131). Campinas: Papirus.
- Perrenoud, P. (1995). *Ofício de aluno e sentido do trabalho escolar*. Porto: Porto Editora.
- Perrenoud, P. (2000). *Dez novas competências para ensinar*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Perrenoud, P. (2002). *Aprender a negociar a mudança em educação: Novas estratégias de inovação* Porto: ASA.
- Pozo, J. (2002). *Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed.
- Rios, T. (2001). *Compreender e ensinar: por uma docência de melhor qualidade*. São Paulo: Cortez.
- Rodrigues, M. (2003). *Trabalho docente na educação superior*. Centro Universitário Franciscano, Santa Maria.
- Roldão, M. (2003). *Gestão do currículo de avaliação de competências - as questões dos professores*. Lisboa: Editorial Presença.
- Simão, R. (2005). *A relação entre atividade extra curriculares e o desempenho académico, motivação, autoconceito e autoestima dos alunos*. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

ANEXOS

O presente questionário insere-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar a **experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores em Portugal**. A confidencialidade das informações e anonimato estão garantidas. Neste sentido, pedimos a sua colaboração para o preenchimento cuidadoso da totalidade das questões apresentadas ao longo do questionário. Importa ainda sublinhar que a sua colaboração permitirá conhecer melhor a realidade dos professores em Portugal.

Muito obrigado pela sua colaboração.

(instrumento adaptado de Houldfort & Sauvé 2010)

A EXPERIÊNCIA NO TRABALHO E O ESTADO DE BEM-ESTAR DOS PROFESSORES

1. Energia

Tendo em consideração a escala a seguir apresentada, indique, no mês que terminou, quantas vezes se sentiu desta forma?

1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Frequentemente	Todos os dias

	1	2	3	4	5
1. Sinto-me vivo e pleno de vida					
2. Sinto-me com pouca energia					
3. Algumas vezes sinto-me de tal forma ativo ao ponto de querer explodir					
4. Sinto-me com energia e espírito vivo					
5. Em alguns dias sinto-me pouco alerta e desperto					
6. Sinto-me estimulado					
7. Aguardo com expectativa cada novo dia					

2. Experiência pessoal no trabalho

Tendo em consideração a escala de concordância apresentada, indique o grau de concordância com os enunciados que se seguem reportados às experiências no local de trabalho.

1	2	3	4	5
Totalmente em	Em	Nem de acordo nem em	De	Totalmente de

	1	2	3	4	5
1. Sinto-me verdadeiramente ligado a outras pessoas no meu trabalho					
2. Tenho a sensação de fazer parte do grupo de trabalho					
3. Tenho verdadeiramente contacto com os outros no meu trabalho					
4. Posso falar com os outros no meu trabalho do que considero verdadeiramente importante					

5. Sinto-me frequentemente só sempre que estou entre colegas						
6. Algumas pessoas no meu trabalho são verdadeiras amigas						
7. Não me sinto verdadeiramente competente no meu trabalho						
8. Compreendo bem as tarefas a desempenhar no meu trabalho						
9. Sinto-me capaz no meu trabalho						
10. Duvido ser capaz de realizar bem o meu trabalho						
11. Sou bom no meu trabalho						
12. Tenho a impressão de ser capaz de levar a bom termo as tarefas difíceis no meu trabalho						
13. Tenho a impressão de que sou capaz de ser eu mesmo no meu local de trabalho						
14. No trabalho tenho frequentemente a impressão de ter que fazer aquilo que os outros me solicitam						
15. Se tivesse escolha, realizaria o meu trabalho de forma diferente						
16. As minhas tarefas no trabalho correspondem aquilo que verdadeiramente quero fazer						
17. Sinto-me livre para executar o meu trabalho como penso que devo fazê-lo						
18. No trabalho, sinto-me forçado(a) a fazer coisas que não quero fazer						

3. Conciliação trabalho – família

Tendo em consideração a escala a seguir apresentada, indique o grau de concordância com os enunciados seguintes.

1	2	3	4	5
Totalmente em	Em	Nem de acordo nem em	De	Totalmente de

	1	2	3	4	5
1. O meu trabalho interfere com as minhas atividades familiares mais do que eu gostaria					
2. O tempo que invisto no meu trabalho impede-me de participar de forma equitativa nas responsabilidades e tarefas de casa					
3. Devido ao tempo investido no trabalho falho nas atividades familiares					
4. O tempo investido a cumprir as minhas obrigações familiares interfere frequentemente com o meu trabalho					
5. O tempo passado ao lado da minha família impede-me frequentemente de investir em atividades profissionais que seriam pertinentes para a minha carreira					
6. Tenho que me ausentar do trabalho para cumprir as minhas obrigações familiares					
7. Quando venho do trabalho estou frequentemente muito cansado para participar nas atividades familiares					
8. Frequentemente quando regresso do trabalho sinto-me tão esgotado emocionalmente que me impede de contribuir para a minha família					
9. Devido à pressão vivida no trabalho, por vezes, regresso a casa demasiado stressado para fazer as coisas que gosto					
10. Devido ao <i>stress</i> vivido em casa estou frequentemente preocupado com os meus problemas familiares no trabalho					
11. Porque estou frequentemente stressado pelas responsabilidades familiares tenho dificuldade em concentrar-me no meu trabalho					
12. A tensão e as inquietudes da vida familiar enfraquecem a minha capacidade de trabalho					

4. Tendo em consideração a escala a seguir apresentada, indique o grau de concordância com os enunciados seguintes.

1	2	3	4	5
Totalmente em	Em	Nem de acordo nem em	De	Totalmente de

	1	2	3	4	5
13. O meu trabalho interfere com as minhas atividades familiares mais do que eu gostaria					
14. O tempo que invisto no meu trabalho impede-me de participar de forma equitativa nas responsabilidades e tarefas de casa					
15. Devido ao tempo investido no trabalho falho nas atividades familiares					
16. O tempo investido a cumprir as minhas obrigações familiares interfere frequentemente com o meu trabalho					
17. O tempo passado ao lado da minha família impede-me frequentemente de investir em atividades profissionais que seriam pertinentes para a minha carreira					
18. Tenho que me ausentar do trabalho para cumprir as minhas obrigações familiares					
19. Quando venho do trabalho estou frequentemente muito cansado para participar nas atividades familiares					
20. Frequentemente quando regresso do trabalho sinto-me tão esgotado emocionalmente que me impede de contribuir para a minha família					
21. Devido à pressão vivida no trabalho, por vezes, regresso a casa demasiado stressado para fazer as coisas que gosto					
22. Devido ao <i>stress</i> vivida em casa estou frequentemente preocupado com os meus problemas familiares no trabalho					
23. Porque estou frequentemente stressado pelas responsabilidades familiares tenho dificuldade em concentrar-me no meu trabalho					
24. A tensão e as inquietudes da vida familiar enfraquecem a minha capacidade de trabalho					

5. Envolvimento com o trabalho

Utilizando a escala abaixo, indique até que ponto atualmente se sente ligado a cada uma das realidades abaixo enunciadas. Selecione o número que corresponde ao seu grau de ligação.

1	2	3	4	5
Nada	Um pouco	Mediamente	Fortemente	Muito Fortemente

A que ponto está ligado	1	2	3	4	5
1. À sua profissão de professor					
2. Ao(s) seu(s) superior(es)					
3. À sua equipa de trabalho					
4. Aos seus alunos					
5. Ao seu sindicato					
6. À Direção da sua escola					
7. Ao setor da educação					
8. Durante quanto tempo gostaria ainda de exercer a sua profissão?	0 - 1 ano	1 - 2 anos	2 - 5 anos	5 - 10 anos	10 anos ou mais

6. Satisfação no trabalho

As frases seguintes referem-se ao seu trabalho. Indique o grau de concordância com as expressões seguintes utilizando a escala a seguir apresentada.

1	2	3	4	5
Totalmente em	Em	Nem de acordo nem em	De	Totalmente de

Questões:	1	2	3	4	5
1. Em geral, o tipo de trabalho que faço corresponde aquilo que eu quero fazer na minha vida					
2. As condições em que realizo o meu trabalho são excelentes					
3. Estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço					
4. Até ao momento obtive as coisas importantes que queria retirar do meu trabalho					
5. Se pudesse trocar o que quisesse no meu trabalho quase que não alterava nada					

7. Sentimentos relacionados com o trabalho

Apresenta-se de seguida uma série de frases que refletem os sentimentos e impressões que possivelmente pode experimentar no seu trabalho. Estime a frequência com que tende a experimentar estes sentimentos de acordo com a escala indicada.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinto-me emocionalmente vazio devido ao meu trabalho							
2. Ao fim de um dia de trabalho, sinto-me totalmente esgotado							
3. Sinto-me fatigado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar um dia de trabalho							
4. Trabalhar todo o dia com outras pessoas é para mim uma fonte de tensão							
5. Sinto-me totalmente lesado pelo meu trabalho							
6. Sinto-me frustrado no meu trabalho							
7. Tenho a impressão de trabalhar demasiado duro							
8. Tenho a impressão de estar no fim de um rolo compressor							

8. Características do seu trabalho

Esta secção diz respeito a certas características do seu trabalho. Responda às seguintes questões indicando, segundo a escala proposta, até que ponto se sente incomodado por situações ou eventos a seguir enumerados.

1	2	3	4	5
Totalmente em	Em	Nem de acordo nem em	De	Totalmente de

	1	2	3	4	5
1. Problemas de disciplina nas minhas aulas					
2. Ter que gerir comportamentos infantis					
3. Ter alunos que poderiam ser melhor sucedidos se quisessem					
4. Ter de ensinar alunos pouco motivados					
5. Ambiguidades administrativas em relação aos problemas de disciplina					
6. Ver a minha autoridade questionada pelos alunos					
7. Falta de contato e de diálogo com os encarregados de educação					
8. Falta de confiança por parte dos encarregados de educação a meu respeito					
9. Críticas negativas e repetidas do meu trabalho pelos encarregados de educação					
10. Solicitações demasiado numerosas por parte dos encarregados de educação					
11. Medo de represálias por parte dos encarregados de educação					
12. Expetativas irrealistas por partes dos encarregados de educação					

13. Ter a impressão da necessidade de ter que se justificar e explicar aos encarregados de educação						
14. De ter pouco tempo para preparar as minhas aulas e outras tarefas						
15. Da demasiada quantidade de trabalho a cumprir						
16. Do ritmo demasiado rápido dos dias de trabalho						
17. Da carga demasiado elevada de trabalho						
18. Dos constrangimentos de tempo que limitam as minhas prioridades pessoais						
19. Da elevada quantidade de tarefas administrativas associadas ao meu trabalho						
20. Da falta de intercâmbio e de colaboração com os meus colegas						
21. A falta de apoio dos colegas						
22. A impressão de ser posto de lado pelos colegas.						
23. A impressão de ser julgado por parte dos colegas						
24. Das divergências de ordem pedagógica ou didática com os meus colegas						
25. Das divergências de ordem pessoal com os meus colegas						
26. A impressão de falta de liberdade de iniciativa						
27. Do receio de ser julgado negativamente pela direção						
28. Do estilo de gestão da direção						
29. Da falta de compreensão e suporte por parte da direção						

9. Informações gerais

Data: ____/____/____

Idade: _____ anos

Sexo: F M

Ensino Público Ensino Privado

Situação profissional: Contratado Quadro de

Zona Pedagógica Quadro Qual? _____

Grupo disciplinar: _____

Disciplinas que leciona:

Nível(eis) de ensino que leciona:

Tempo de serviço _____ anos

Escola em que leciona (Indicar apenas se se sentir confortável):

Qual o vencimento líquido mensal que auferes? Até 999€ de 1000€ a 1399€ de 1400€ a 1799€

De 1800€ a 2199€ Mais de 2300€

Prevê a sua reforma nos próximos anos? Sim Não

Em caso afirmativo, daqui a quantos anos? 1 a 3 anos 4 a 5 anos

6 a 10 anos

É filiado nalgum sindicato? Sim Não

Qual? _____

Muito obrigada pela sua preciosa colaboração