

A FELICIDADE DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO EM PORTUGAL : STATE OF ART¹TEIXEIRA CLÁUDIA TEIXEIRA ⁽¹⁾ ELISETE MARTINS ⁽¹⁾⁽¹⁾ | ISLA - INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA, VILA NOVA DE GAIA

AUTOR CORRESPONDENTE: CLÁUDIA TEIXEIRA (CLAUDIA.TEIXEIRA@ISLAGAIA.PT)

SUBMISSION HISTORY

RECEBIDO | RECEIVED: 11/06/2023

ACEITE | ACCEPTED: 16/11/2023

PUBLICADO | PUBLISHED: 07/12/2023

CITATION: TEIXEIRA, C.; MARTINS, E. (2023). A FELICIDADE DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO: STATE OF ART. *MANAGEMENT IN REVIEW*, 1(1), 33-50. DOI:**RESUMO**

Este trabalho consiste na realização de um estado da arte sobre a felicidade no trabalho dos profissionais da educação em Portugal, abrangendo professores, técnicos especializados, assistentes técnicos e operacionais. O objetivo principal é identificar as variáveis preditivas associadas à felicidade nessa profissão. Inicialmente, contextualizou-se o papel desses profissionais no ensino público português e a sua situação laboral. A revisão da literatura abrangeu as teorias explicativas da felicidade no trabalho, compilando as variáveis preditivas abordadas na literatura existente.

Utilizou-se o Google Scholar e foram selecionados 15 artigos publicados entre 2018 e 2023, em inglês e revistos por pares. Os resultados destacam quatro grandes perspectivas para a felicidade no trabalho: comportamentos administrativos dos diretores, perspectivas individuais, perspectivas organizacionais e fatores extrínsecos, associados a teorias de motivação e satisfação no trabalho.

Como metodologia futura, pretende-se validar instrumentos de medição existentes ou criar novos específicos para a realidade do ensino em Portugal. A triangulação de dados em pesquisas subsequentes visará a obtenção de conclusões sobre a felicidade dos trabalhadores do ensino público em Portugal. O conhecimento e compreensão destas teorias pode orientar estratégias e práticas para melhorar o ambiente de trabalho e promover a satisfação e felicidade dos profissionais da educação, fornecendo resultados práticos para informar políticas baseadas em evidências e melhorar a satisfação profissional desses profissionais.

PALAVRAS CHAVE: satisfação no trabalho, bem-estar dos professores, felicidade nos professores, fatores preditivos, emoções dos professores.**ABSTRACT**

This work consists of carrying out a state-of-the-art on happiness among education professionals in Portugal, covering teachers, specialised technicians, technical and operational assistants. The main objective is to identify the predictive variables associated with happiness in this profession. Initially, the role of these professionals in Portuguese public education and their employment situation was contextualised. The literature review covered the explanatory theories of happiness at work, compiling the predictive variables addressed in the existing literature.

Google Scholar was used, and 15 articles published between 2018 and 2023, in English and peer-reviewed, were selected. The results highlight four major perspectives for happiness at work:

¹ **Copyright © 2023 The Author(s):** This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution **4.0 International License (CC BY-NC 4.0)** which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium for non-commercial use provided the original author and source are credited.

directors' administrative behaviours, individual perspectives, organisational perspectives and extrinsic factors, associated with theories of motivation and job satisfaction.

As a future methodology, the aim is to validate existing measuring instruments or create new ones specific to the reality of teaching in Portugal. Data triangulation in subsequent research will aim to obtain conclusions about the happiness of public education workers in Portugal. Knowledge and understanding of these theories can guide strategies and practices to improve the work environment and promote the satisfaction and happiness of education professionals, providing practical results to inform evidence-based policies and improve the professional satisfaction of these professionals.

KEYWORDS: job satisfaction, teacher well-being, teacher happiness, predictive factors, teacher emotions.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

A profissão docente em Portugal é caracterizada por ser uma profissão altamente regulamentada (*documento_1552058734_1908.pdf*, 2019; «O Estatuto da Carreira Docente ao longo do tempo», 2018), com requisitos específicos para se tornar professor, como a obtenção de um grau em educação ou em outra área específica. Os professores são responsáveis por ministrar aulas e avaliar o desempenho dos estudantes, além de desenvolver e implementar planos de ensino e programas educacionais, também podem ser responsáveis por supervisionar estudantes e orientar pais e outros professores.

No século XIX, as condições de trabalho dos professores eram precárias e os salários eram baixos. Em 1851, foi criado o primeiro estatuto para os professores, que estabelecia regras para a sua contratação e remuneração. No entanto, este estatuto não foi bem sucedido e, em 1868, foi criado outro estatuto que foi revogado logo depois. Em 1911, foi aprovado o Estatuto dos Professores, que estabelecia regras mais claras para a contratação e remuneração dos professores, bem como para a sua carreira. Este estatuto foi revogado em 1924 e, em seguida, foi criado o Estatuto dos Professores Civis, que estabelecia regras para a carreira dos professores e para a sua formação. Em 1967, foi aprovado o Estatuto dos Professores Civis de Ensino Secundário, que estabelecia regras mais detalhadas para a carreira dos professores de ensino secundário e para a sua formação. Este estatuto foi revogado em 1990 e foi criado o Estatuto dos Professores, que estabeleceu novas regras para a carreira dos professores e para a sua formação, bem como para a sua avaliação e remuneração («O Estatuto da Carreira Docente ao longo do tempo», 2018; Viseu & Barroso, 2020).

Em 2006 foi aprovado a Lei n.º 66/2006, de 29 de junho, que estabeleceu regras mais específicas para a carreira dos professores e para a sua formação, bem como para a sua avaliação e remuneração. Esta lei foi revista em 2015, e tem sido objeto de alterações e reformulações desde então, visando melhorar as condições de trabalho e a profissionalização da carreira docente e que contempla o estabelecimento de melhores regras para a contratação e remuneração dos professores, incluindo a obrigatoriedade de formação contínua e de avaliação de desempenho; a criação de um novo sistema de progressão na carreira dos professores, baseado em critérios de desempenho e formação; a introdução de novos mecanismos de avaliação do desempenho dos professores, incluindo a avaliação por pares e a avaliação externa; o estabelecimento de mecanismos para garantir a equidade e a igualdade de oportunidades para todos os professores, independentemente da sua origem ou circunstância (*Artigo 18.º - Pessoal docente - Decreto-Lei n.º 213/2015 de 29-09-2015 - BDJUR*, 2015; «O Estatuto da Carreira Docente ao longo do tempo», 2018; Viseu & Barroso, 2020).

Relativamente às últimas alterações do estatuto da carreira docente os professores referem que a lei apresenta algumas falhas: falta de clareza e ambiguidade nas regras estabelecidas para a progressão na carreira e para a avaliação do desempenho dos professores; falta de recursos e mecanismos para garantir a implementação efetiva das regras estabelecidas pela lei; falta de incentivo para a formação contínua e para a melhoria do desempenho dos professores; falta de medidas concretas para melhorar as condições de trabalho dos professores, incluindo a

sobrecarga de trabalho e a falta de apoio para os professores que trabalham em contextos desfavoráveis (Carvalho & Queirós, 2019; *proposta-da-fenprof-estrutura-da-carreira.pdf*, 2009). Alguns professores também argumentam que a lei não tem tido o impacto esperado na melhoria da qualidade da educação e na profissionalização da carreira docente, e que as regras estabelecidas são insuficientes para garantir a equidade e a igualdade de oportunidades para todos os professores. Além disso, é comum entre professores a queixa de que a avaliação externa é vista como um mecanismo de controlo e punição, e não como uma ferramenta para melhorar o desempenho e a formação dos professores (*proposta-da-fenprof-estrutura-da-carreira.pdf*, 2009; Viseu & Barroso, 2020).

É amplamente reconhecido que há uma insatisfação generalizada entre os profissionais do ensino público em Portugal há mais de 20 anos, devido a vários fatores, como salários baixos, condições de trabalho precárias, sobrecarga de trabalho, falta de valorização profissional, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e falta de estabilidade no emprego. Estes fatores contribuem para uma sensação de desmotivação e insatisfação entre muitos profissionais do ensino público, situação que tem originando algumas greves e manifestações (*proposta-da-fenprof-estrutura-da-carreira.pdf*, 2009; *Relatório Técnico*, 2020; *STFPSN | Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte*, 2022; *stomp*, 2019).

Os profissionais da educação em Portugal estão descontentes por várias razões, algumas das quais incluem: salários baixos (os professores e outros profissionais da educação sentem que os seus salários são insuficientes para cobrir os custos de vida e que não são competitivos em relação a outras profissões); condições de trabalho precárias (os professores e outros profissionais da educação sentem que as condições de trabalho nas escolas são precárias, com falta de recursos e equipamentos, salas de aula superlotadas e falta de apoio administrativo); sobrecarga de trabalho (estes profissionais da educação sentem que a carga de trabalho é excessiva, incluindo muitas horas de preparação de aulas, correção de trabalhos e reuniões); falta de valorização profissional (os profissionais sentem que o seu trabalho não é valorizado e que suas contribuições não são reconhecidas pelo governo e pela sociedade, sentem que perderam o seu *status*, a sua liberdade e autoridade); falta de oportunidades de desenvolvimento profissional (sentem que não há oportunidades suficientes para desenvolvimento profissional e que não têm acesso às últimas tecnologias e metodologias de ensino) (*O_Digital_na_Educacao_2022.docx.pdf*, 2022); falta de estabilidade no emprego (devido ao sistema de contratação temporária, em muitos casos sem horário completo atribuído e falta de efetivação, bem como colocação em escolas em zonas do país muito distantes das suas residências, sem ajudas de custo) e à falta de perspetivas de carreira (nomeadamente nas progressões, que no caso dos profissionais mais antigos estão “congeladas” há vários anos, mantendo-se estes no mesmo escalão remuneratório e nalguns casos não lhes sendo contabilizados anos de serviço prestado, por outro lado os profissionais mais novos não transpõem o primeiro escalão (*O que aproxima e o que continua a separar professores e ministério da Educação: nove perguntas e respostas para compreender as greves - Expresso*, 2023; *proposta-da-fenprof-estrutura-da-carreira.pdf*, 2009; *Relatório Técnico*, 2020; *STFPSN | Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte*, 2022; *stomp*, 2019).

Os docentes e técnicos especializados em Portugal, reivindicam uma série de questões, incluindo: melhores salários e mais competitivos, melhores condições de trabalho, como mais horas de trabalho dedicadas à preparação de aulas e menos burocracia administrativa, jornadas mais flexíveis, mais professores e assistentes de sala de aula, e mais recursos tecnológicos e materiais pedagógicos. Exigem maior valorização profissional, incluindo mais oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, mais reconhecimento pelo trabalho que realizam e maior autonomia pedagógica. Os técnicos especializados pedem ainda o reconhecimento da importância do seu papel na educação e na preparação dos alunos para o futuro, além de igualdade salarial e oportunidades de carreira como as dos docentes.

Os assistentes técnicos e operacionais das escolas portuguesas reivindicam questões como: melhores salários e condições de trabalho, mais recursos para a educação como verbas e materiais tecnológicos (*O_Digital_na_Educacao_2022.docx.pdf*, 2022), lúdicos e pedagógicos; reivindicam mais valorização profissional para melhorar suas habilidades e competências e

serem capazes de desempenhar suas funções de maneira mais eficiente, incluindo mais oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, mais reconhecimento pelo trabalho que realizam e maior autonomia no desempenho de suas funções; pedem o reconhecimento da importância do seu papel de cuidadores na educação e na preparação dos alunos para o futuro, sendo-lhes restituídas as carreiras especializadas e não as categorias gerais de assistentes técnicos e operacionais que passaram a ter após a uniformização das carreiras no estado português com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que entrou em vigor em 1 de julho de 2014; reivindicam melhores condições de trabalho, incluindo mais segurança e higiene no trabalho, melhores condições de infraestrutura e equipamentos, e melhor organização das tarefas e responsabilidades. Os assistentes operacionais pedem ainda mais recursos e equipamentos para sua área, para garantir que as escolas tenham todas as condições necessárias para funcionar de maneira adequada.

As reivindicações podem variar de acordo com a organização sindical ou associação profissional a que os docentes e funcionários não docentes pertencem.

Recentemente, ao abrigo da transferência de competências do Ministério da Educação para as Câmaras Municipais, processo que ficou conhecido como municipalização, as escolas passaram a ser administradas e financiadas pelos municípios, em vez de o serem pelo Estado. Este processo aconteceu de forma faseada e em *timings* diferentes nos vários municípios do país, abrangendo numa primeira fase os jardins de infância dos municípios e escolas básicas do 1.º ciclo. Em 2022, os municípios ficaram obrigados a assumir as restantes escolas das cidades, bem como o seu pessoal não docente, situação que gerou alguma controvérsia, na medida em que os municípios defendem que não têm cabimento orçamental para suportar as despesas. Ainda em 2022, o governo avançou com a intenção de os processos concursais de professores poderem vir a ser realizados pelos municípios em coordenação com os diretores de agrupamento, alterando assim algumas regras da contratação vigentes até à data e provocando uma onda de descontentamento geral no setor da educação, que avançou com paralisações gerais no país e com forte contestação e adesão por parte do pessoal docente e não docente (*Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação* | DRE, 2019).

O cerne do problema reside na contratação de professores por perfis (que geralmente envolve o uso de entrevistas e avaliações para determinar se um candidato possui as habilidades e experiências necessárias para desempenhar bem o papel de professor. Isso pode incluir a avaliação de habilidades pedagógicas, conhecimento de conteúdo específico e habilidades de comunicação. Além disso, pode-se considerar também fatores como experiência prévia em sala de aula e formação académica) feita pelos municípios em articulação com os conselhos locais de diretores de agrupamento de escolas, deixando o processo de recrutamento de ser centralizado. Os professores e técnicos especializados defendem que tal contratação assumirá menor transparência e tornará o processo de colocação de professores mais “corruptivo”, posição também defendida por diversos diretores de agrupamentos de escola, que para além disso justificam que este é um processo semelhante à Contratação de Oferta Escola e que com esta experiência se verificou a falta de transparência na contratação de docentes. Por outro lado, os diretores de agrupamento sentem que os colegas docentes não estão a ser justos colocando em questão a capacidade de gestão, de liderança e idoneidade dos mesmos caso o processo avance (Valente, 2022).

Atualmente os professores concorrem a nível nacional ou por zona do país, para horários completos ou incompletos ficando seriados após colocação numa bolsa de reserva de recrutamento.

Os professores e técnicos especializados em Portugal não querem a municipalização também pelas seguintes razões: falta de recursos financeiros (temem que os municípios não tenham os recursos financeiros necessários para garantir que as escolas tenham os recursos e equipamentos necessários para funcionar de forma eficaz); falta de experiência (os municípios podem não ter a experiência e capacidade necessárias para garantir que as escolas estejam bem geridas e administradas); agravamento da falta de estabilidade (temem que a municipalização leve a mudanças frequentes de políticas e administradores); falta de controlo (na medida em que possa haver uma diminuição no controlo sobre a educação e que as suas

opiniões e sugestões sejam menos consideradas); falta de garantias (podem temer que a municipalização não garanta que os seus direitos laborais e de carreira sejam protegidos, ou que as suas condições de trabalho sejam prejudicadas); falta de avaliação (os professores podem temer que a municipalização não tenha sido devidamente avaliada e que não se tenha provado ser a melhor opção para a educação) (*Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação* | DRE, 2019; *Relatório Técnico*, 2020; Valente, 2022).

A educação é considerada uma das principais prioridades em Portugal, e há uma necessidade de reforma para garantir que os alunos tenham acesso a uma educação de qualidade e que o país possa competir a nível internacional. Algumas das razões pelas quais uma reforma no ensino português é necessária estão relacionadas com o desempenho dos alunos. Os resultados dos alunos em Portugal têm sido inferiores aos dos países vizinhos e aos dos países da União Europeia em geral, tendo melhorado segundo (*RELATORIO_NACIONAL_PISA2018_IAVE.pdf*, 2018). Em segunda instância pela falta de inovação. O ensino é muito tradicional e não inclui suficientemente a tecnologia e capacidades para o séc. XXI, como pensamento crítico, criatividade e habilidades digitais. Uma outra questão são as desigualdades. Há uma grande desigualdade no ensino em Portugal, com alunos de escolas privadas que têm acesso a recursos e oportunidades superiores aos de escolas públicas. Nas escolas públicas, a distribuição de verbas do governo não é igual para todas as escolas. O orçamento do Ministério da Educação é dividido de acordo com critérios como a localização geográfica da escola, o número de alunos, o nível de ensino e as necessidades específicas da escola. Por último, e não esquecendo as já necessidades elencadas para os profissionais da educação, referem-se as mudanças sociais e económicas que têm exigido que o ensino se adapte para preparar os alunos para as demandas do mundo moderno e para a economia global com baixo investimento do governo no setor da educação.

Esta conjuntura tem levado a que muitos professores optem por outras profissões ou a emigrar para outros países. A falta de atratividade da profissão de professor, devido aos baixos salários e ao stress e pressão associados ao trabalho, tem desencorajado os jovens a escolherem essa carreira, razão pela qual começa a haver falta de professores no país, tal fato também se pode dever às mudanças demográficas que podem contribuir para a falta de professores, já que a taxa de natalidade está a diminuir e a idade média dos professores está a aumentar (SAPO, 2022).

Relatório do estado da educação 2021| 26 jan. 2023

A fim de validar o que foi empiricamente descrito no ponto anterior, transcrevem-se na íntegra os dados mais preocupantes, ao nível dos recursos humanos na educação em Portugal e que constam do relatório do estado da educação, lançado pelo conselho Nacional de Educação (*EE2021-Web_site.pdf*, 2023, pág. 214-215):

- Na última década, em Portugal, o número de docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, no ensino público, diminuiu até 2015/2016, registando a partir daí um ligeiro aumento. No ensino privado, o decréscimo do número de docentes ocorreu até 2017/2018 e os anos seguintes revelam algum aumento, exceto nos 2º e 3º ciclos e ensino secundário.
- Relativamente a 2011/2012, o número de docentes/formadores das escolas profissionais, em 2020/2021, era inferior no ensino privado (-907), mas superior no ensino público (+185).
- Envelhecimento progressivo dos docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário em Portugal, embora esta tendência seja comum a muitos países da UE27.
- Em 2020/2021, no Continente, a percentagem dos docentes com 50 ou mais anos de idade ultrapassava os 55%, em todos os níveis e ciclos dos ensinos básico e secundário, com exceção do 1º CEB (42,1%), enquanto a dos que tinham menos de 30 anos era residual.

- No ensino público, no Continente, 21,9% dos docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário tinham 60 ou mais anos de idade, em 2021/2022, ou seja, um total de 27 509. Neste quadro, um número significativo de docentes atingirá a idade da reforma nos próximos seis ou sete anos.
- Nos últimos dez anos, a evolução do número de docentes que se reformaram, depois de uma quebra acentuada, entre 2013 e 2015, motivada pela alteração dos requisitos de aposentação, revela uma tendência de subida.
- A procura dos cursos que conferem habilitação profissional para a docência tem vindo a diminuir nos últimos anos (cf. Subcapítulo 2.4) e o número de diplomados nesses cursos poderá não ser suficiente para suprir as necessidades futuras de professores.
- Dados relativos a 2021/2022, disponibilizados pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE), mostram que o número de horários sem professor variou ao longo do ano, sendo no mês de maio que se registou o maior número de horas a concurso. Considerando o total anual, foram afetados 26 742 alunos ao longo do ano letivo.
- Os grupos de recrutamento da educação especial e 1º CEB, seguidos dos de portugueses do 3º CEB e ensino secundário e da educação pré-escolar destacaram-se com um maior número de docentes em falta, ao longo do ano letivo de 2021/2022. As três regiões mais afetadas foram as áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e o Algarve.
- A substituição por doença foi o motivo mais apontado pelas escolas para a comunicação de horários sem professor, abrangendo mais de 80% dos casos.
- Os docentes do ensino público, no Continente, necessitam em média de cerca de 39 anos de serviço e 62 anos de idade para ascender ao último escalão remuneratório.
- Último relatório Education at a Glance 2022 (OCDE, 2022) indica que os docentes portugueses são dos que precisam de mais anos de serviço para atingir o topo da carreira. Portugal é também um dos países onde existe uma diferença maior entre o salário de início e de topo da carreira.
- A maioria dos docentes são detentores de uma licenciatura ou equiparado, notando-se um aumento progressivo do número de doutorados ou mestres, sobretudo no 3º ciclo e secundário, ao longo da década 2011-2021.
- Depois de uma diminuição constante do número de professores do ensino superior, universitário e politécnico, até 2015/2016, regista-se uma tendência de subida em ambos os subsistemas. Apesar disso, em 2020/2021, o número de docentes é inferior ao do início da década, menos 134 no ensino universitário e menos 471 no politécnico.
- Envelhecimento progressivo dos professores do ensino superior, em Portugal. O número de professores nas faixas etárias dos 30-39 e 40-49 anos apresenta uma tendência de decréscimo, a par de uma subida percentual dos de 50-59 anos e de 60 ou mais anos.
- Em Portugal, 77,7% dos docentes do ensino superior dividem o seu tempo entre a docência e a investigação, enquanto 21,9% exercem apenas funções docentes e 0,4% dedicam-se apenas à investigação.
- Redução progressiva do número médio de alunos por horário de psicólogo equivalente a tempo integral, nos últimos quatro anos, no Continente, situando-se em 744, em 2020/2021.
- Rácio de alunos por psicólogo na RAA foi de 419, em 2020/2021 (mais 31 alunos/psicólogo do que no ano anterior), interrompendo, assim, a tendência decrescente dos anos anteriores.
- Aumento do número de profissionais não docentes, em exercício de funções em estabelecimentos de educação e ensino não superior, em 2020/2021, relativamente ao ano anterior, quer no setor público (+2504), quer no privado (+667).

2 SUPORTE TEÓRICO OU REVISÃO DA LITERATURA | THEORETICAL SUPPORT OR LITERATURE REVIEW

2.1 A felicidade no trabalho: Teorias Explicativas

A felicidade no trabalho traduz-se tridimensionalmente através da satisfação, eficácia e eficiência dos funcionários. É um conjunto de estados emocionais e sentimentos agradáveis que conduzem a atitudes direcionadas ao alcance do sucesso profissional e do cumprimento das funções. Esta sensação de felicidade ou satisfação compreende a combinação de condições psicológicas, fisiológicas e ambientais que garantam essa satisfação (Hascher & Waber, 2021; Polatcan, 2019; Sumanasena & Mohamed, 2022). A felicidade no trabalho é um conceito que tem ganho especial destaque na atual sociedade em que o padrão e qualidade de vida se elevaram, não sendo suficiente para os profissionais realizarem o seu trabalho em troca de recompensas pecuniárias, mas sim procurar um propósito e significado nesse trabalho, sob forma de recompensas não monetárias, traduzindo-se em satisfação e felicidade. Bhatia & Mohsin (2020), no seu estudo, separam os determinantes da satisfação no trabalho dos da felicidade no trabalho, acabando por referir nas suas conclusões que para se aferir sobre a felicidade tem obrigatoriamente que se aferir sobre a satisfação com a vida, com o trabalho, comprometimento e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, já que a satisfação com o trabalho afeta a satisfação individual e vice-versa (Sumanasena & Mohamed, 2022), logo este conceito de satisfação no trabalho está intimamente ligado à felicidade, que é vista num contexto mais amplo, referindo-se à satisfação individual com o trabalho e vida em termos globais. Sumanasena & Mohamed (2022) alertam para o fato destes conceitos serem diferentes, mas que estão associados a um sentimento pessoal de realização. Bhatia & Mohsin (2020) acabam por concluir que a satisfação no trabalho, envolvimento e felicidade no trabalho estão intimamente relacionados e se sobrepõem. O sucesso no trabalho cria uma satisfação que sendo desfrutada, faz com que o indivíduo se sinta autoconfiante, apreciado e que isso seja um motor para fazer um melhor trabalho no futuro (Bhatia & Mohsin, 2020; Castaneda & Varela, 2022; Hascher & Waber, 2021; Sumanasena & Mohamed, 2022).

Polatcan & Cansoy (2019) afirmam que a satisfação no trabalho pode ser encarada segundo duas abordagens, uma global e uma abordagem mista. A abordagem global é referente às reações emocionais dos trabalhadores ao seu trabalho, como a segurança, as amorosas, a autoestima e a auto-perfeição. Já a abordagem mista, está associada às condições de trabalho, ao relacionamento com colegas, à natureza do trabalho, a políticas e processos organizacionais, supervisão e salários.

Existem teorias que têm dado um contributo para a compreensão da felicidade no trabalho. As teorias da motivação dividem-se nas teorias de conteúdo e teorias de processo, e facilitam o entendimento sobre quais os fatores que afetam a satisfação no trabalho. Das teorias de conteúdo, fazem parte as teorias de Maslow, Herzberg, a teoria da motivação de McClelland, a teoria da existência de Alderfer, a teoria X e Y de McGregor. Das teorias de processo, fazem parte a teoria da expectativa de Vroom, a teoria de valor de Locke e a teoria da motivação da equidade. Relativamente às teorias de conteúdo, que iniciam, dirigem, mantêm e equilibram o comportamento humano, Amin & Al (2021) e Polatcan & Cansoy (2019) defendem que o atendimento das necessidades humanas da pirâmide de Maslow e as expressões de felicidade estão relacionadas. Na teoria de Maslow (1954) são referidas cinco necessidades humanas a serem satisfeitas nas áreas de foro psicológico, relativas à segurança, sociais, estima e autorrealização. Estas seguem uma hierarquia em que a satisfação da necessidade posterior não acontece sem ser satisfeita a anterior. Segundo a teoria de Maslow, a insatisfação dessas necessidades básicas causará perturbação no indivíduo não alcançando este a auto-satisfação em termos do seu desenvolvimento, emprego e carreira. Sumanasena & Mohamed (2022) apontam no seu artigo, limitações à teoria de Maslow, na medida em que nem todos os indivíduos possam avançar na hierarquia de Maslow, e que pode haver casos em que indivíduos

obtenham uma necessidade superior sem ter satisfeito as necessidades de nível hierárquico inferior.

A teoria de Herzberg (1968), atribui ênfase à satisfação da necessidade e motivação individual e intrínseca ao desenvolvimento pessoal, que pode ser conseguida através de dois fatores: Intrínsecos (como o grau motivacional ou fatores motivadores que conduzem à satisfação no trabalho) e extrínsecos ou higiênicos (em que as necessidades de autossatisfação são cumpridas e se não o forem que podem conduzir à insatisfação no trabalho). Estes últimos, a serem cumpridos originarão satisfação no trabalho, já os fatores motivadores são vistos como o motor para que os trabalhadores possam dar o seu melhor.

A teoria da existência de Alderfer - ERG (1972) também atende à satisfação de necessidades em três níveis: necessidade de existência, de relacionamento e de crescimento. A diferença desta teoria para a de Maslow é que Alderfer defende que podem ser satisfeitas mais do que uma necessidade ao mesmo tempo.

A teoria da Motivação de McClelland (1961) aponta para a satisfação de três necessidades: a de realização, a de afiliação e a de poder. Estas necessidades motivam o indivíduo a ter condutas por forma a satisfazê-las. Esta teoria é usada por algumas organizações para melhorar o desempenho dos trabalhadores (Sumanasena & Mohamed, 2022).

A teoria X (negativa) e Y (positiva) de McGregor (1960) explica que no caso X os funcionários não gostam de trabalhar e por isso trabalham com supervisão, e, no caso da Y aceita-se que os funcionários são trabalhadores e que são os próprios que usam autodireção e autocontrole para atingir objetivos organizacionais.

As teorias de processo explicam como é que os comportamentos dos trabalhadores são iniciados. A Teoria da expectativa de Vroom (1964) afirma que satisfação e motivação no trabalho são conceitos similares uma vez que profissionais motivados alcançam satisfação no trabalho. Esta teoria está assente em três relações: esforço-desempenho, recompensa e recompensa-objetivo pessoal.

Locke, na teoria de valor (1960), defende que dois trabalhadores possam ver atendidas as suas necessidades de forma idêntica, mas a sua satisfação será diferente na medida dos valores de cada um.

Na teoria da motivação da equidade, os indivíduos relacionam a recompensa ao seu desempenho, logo a motivação está relacionada com a sua percepção de equidade e justiça. Nesta teoria são tidos em conta os conceitos de habilidade, esforço, dificuldade de tarefa e sorte como fatores críticos para a realização profissional. Implica o estabelecimento de metas que são consideradas como técnica para motivar os trabalhadores.

Não existe consenso sobre qual será a melhor teoria que explica a satisfação no trabalho (Amin & Al, 2021; Sumanasena & Mohamed, 2022). Amin & Al (2021) afirmam que as duas teorias que melhor explicam a satisfação profissional são as de Maslow e Herzberg enquanto Sumanasena & Mohamed (2022) consideram que a teoria de Herzberg tem sido proposta como uma alternativa viável à teoria de Maslow.

2.2 A felicidade dos profissionais da educação: Aplicabilidade das teorias

Relativamente à carreira dos profissionais de educação e usando as considerações de Amin & Al (2021) relativas à teoria de Maslow aplicadas aos docentes, devem em primeiro lugar ser cumpridas as necessidades fisiológicas como remunerações, instalações e recursos. Depois, ao nível da segurança, deve ser assegurada esta sensação bem como a de bem-estar abrangendo os próprios profissionais, família, habitação e local de trabalho. Numa terceira instância, surge a necessidade de ser amado, aceite e tratado de forma justa, garantindo o cumprimento dos aspetos espirituais e sociais. Os profissionais devem sentir-se bem acolhidos pela comunidade escolar em geral para que, numa fase posterior, pelo apreço e compensações demonstrados pelo seu trabalho, se possa assegurar um nível de autoestima elevado, pelo alcance da satisfação no trabalho que é realizado nas escolas. Assim, os profissionais do ensino serão capazes de trabalhar felizes, depois de satisfeitos os requisitos supracitados.

Usando ainda as considerações de Amin & Al (2021), relativas à teoria de Herzberg para os professores, e transpondo-as para os profissionais da educação, os fatores motivadores como desempenho, emprego, desenvolvimento e progresso afetam a eficácia do trabalho e conduzem ao trabalho motivacional para o alcance de objetivos, enquanto os fatores higiênicos, como salários, condições de trabalho, relacionamento interpessoal e liderança, influenciam a satisfação no trabalho e podem conduzir à vontade de mudança de emprego.

Cabe aos líderes e diretores de escola garantir a satisfação dessas necessidades, garantindo que o trabalho desenvolvido nas escolas se encontra num estado positivo e salutar, proporcionando espaço para que os profissionais desenvolvam as suas funções, sendo justos e dando-lhes liberdade de atuação. Cansoy (2018) sugere que os diretores de escola devem comunicar com os professores, devem ser justos, leais e honestos, criar uma forte visão das metas a alcançar, compartilhar as tarefas e apelar à forte participação da comunidade escolar. Hascher & Waber (2021) afirmam que o baixo nível de bem-estar dos professores constitui um obstáculo à melhoria da escola e às reformas educacionais e pode conduzir a altas taxas de absentismo dos professores, a situações de stress e esgotamento.

A satisfação no trabalho foi também estudada por Cansoy (2018) em relação à liderança servidora, ética, distributiva, individual e a liderança orientada para a tarefa e comportamentos de liderança escolar. Este investigador concluiu que a satisfação no trabalho é melhor com boas relações com líderes, sendo a variável liderança preditiva no grau de felicidade dos professores, com melhores resultados para liderança servidora e ética, e piores resultados para liderança *laissez-faire*. Os diretores que delegam, compartilham e incentivam à participação dos professores, conseguem aumentar nestes os níveis de satisfação no trabalho.

2.3 Os determinantes da felicidade dos profissionais da educação

No caso dos professores, a felicidade e a satisfação no trabalho correspondem às reações emocionais aos seus deveres ou funções no ensino (Polatcan & Cansoy, 2019) e são de extrema importância porque é essa satisfação e felicidade que fazem com que a comunidade escolar tenha professores empenhados no sucesso e no bom desempenho dos seus alunos. A qualidade da educação, depende por isso, do desempenho dos professores, que se traduz através da satisfação e felicidade no exercício da sua profissão. Os professores têm um papel central e preponderante na sociedade, uma vez que moldam o comportamento e a atitude dos futuros cidadãos, eles são os recursos das escolas e determinam a qualidade da educação. Ao nível dos recursos humanos, a eficácia, a qualidade, a solidez e o desempenho devem ser de alto nível e isso advém do desempenho dos professores que foram os indutores de conhecimento desses recursos, logo, quando a eficácia dos professores está em elevados níveis de desempenho, os resultados educacionais, os objetivos da educação e os resultados das escolas saem fortalecidos (Rajeswaran et al., 2021).

O conceito de satisfação no trabalho está associado à combinação de trabalho (processo de trabalho) e satisfação (perceção do processo de trabalho e do ambiente de trabalho) (Rajeswaran et al., 2021), esta satisfação assenta principalmente nas atitudes profissionais, paixão pelo ensino e entusiasmo pelo trabalho, o que afeta o sistema educacional (Sumanasena & Mohamed, 2022).

Sumanasena & Mohamed (2022), descrevem as respostas pessoais relativas à satisfação em três componentes: cognitiva, comportamental, e afetivo ou emocional. As reações emocionais face ao exercício do ensino estão associadas a (1) fatores motivadores intrínsecos como as características do trabalho, sucesso, reconhecimento, assunção de responsabilidades e criação de oportunidades; a (2) fatores higiênicos, causadores de insatisfação e que incluem as condições de trabalho, a supervisão organizacional e as relações interpessoais (Polatcan & Cansoy, 2019).

No caso dos professores, Polatcan & Cansoy, (2019) descrevem as fontes de satisfação e insatisfação no trabalho como recompensas intrínsecas dos professores, relacionadas com o trabalho direto com os alunos; fatores baseados na escola, que incluem a relação com colegas e superiores hierárquicos, pais e comportamentos desviantes dos alunos; e fatores fora da escola

que se traduzem nas mudanças na educação e a avaliação das escolas por órgãos independentes.

Em alguns estudos, os antecedentes e consequências da satisfação no trabalho na área da educação foram explorados com variáveis como motivação, percepção de autoeficácia, condições de trabalho, stress e cultura escolar (Polatcan & Cansoy, 2019). Estes autores afirmam que existem estudos que contemplam ainda variáveis como liderança, comportamentos administrativos, desempenho no trabalho e compromisso. Borralho et al. (2020), mencionam as variáveis: satisfação, autoeficácia, motivação, engagement e flow associadas ao bem-estar docente. A pesquisa de Bhatia & Mohsin (2020) incide sobre a felicidade nos professores universitários no mundo e neste campo conclui que essa determinação está a ser feita em duas abordagens: vida com significado, compromisso e prazerosa, e, através de fatores extrínsecos e intrínsecos como questões da vida profissional e do trabalho.

Hascher & Waber (2021), no seu estudo sobre o bem-estar da classe docente, de forma a sistematizar preditores e resultados nesta área, referem que encontraram na sua revisão sistemática de literatura, abordagens ao conceito muito heterogéneas e que necessitam de consenso quanto à definição de bem-estar e consegue enquadrá-las em cinco fundamentos teóricos: psicologia do bem-estar (ideia básica de bem-estar subjetivo com dimensões positivas e negativas e fatores emocionais e cognitivos), psicologia positiva (associa o bem-estar com florescimento, fluxo e crescimento pessoal), psicologia do trabalho e organização, bem-estar do professor e pesquisa em saúde (segundo a Organização Mundial de Saúde). Relativamente à profissão docente refere as tarefas específicas da profissão, a tarefa social de educar as gerações futuras, os desafios sociais na interação com alunos, pais e colegas, e, o elevado volume de trabalho diário.

Castaneda & Varela (2022), concluíram que existe uma relação positiva entre os níveis de satisfação dos professores e o desempenho dos alunos, que é impactada pela oportunidade de desenvolvimento profissional dos professores.

Existem focos ainda não explorados como os antecedentes socioculturais e políticos, as definições de emoções dos professores e efeitos sobre a eficácia do professor e vida social dos alunos. Alguns não foram sequer alvo de exploração como as crenças dos professores sobre o ensino, aprendizagem e avaliação (Chen, 2021).

Pelo exposto supra, constata-se a amplitude dos determinantes que podem explicar a felicidade no trabalho dos profissionais da educação, sendo esta vista como um fenómeno multidimensional (Sumanasena & Mohamed, 2022).

2.4 A saúde e a felicidade dos profissionais da educação

Um professor é saudável na sua profissão quando se apresenta motivado para o seu trabalho, satisfeito profissionalmente, comprometido com a instituição de ensino onde leciona e com elevadas expectativas de eficácia para o exercício das suas funções, com o desejo de continuar na profissão, sendo esta uma visão complementar à definição de saúde da OMS que não é só ausência de doença, mas também um bem-estar físico, mental e social.

Nas últimas décadas, a saúde dos docentes tem vindo a deteriorar-se (Borralho et al., 2020; Carvalho & Queirós, 2019; Furtado & Medeiros, 2019) como resultado das alterações nas políticas educativas, procedimentos concursais, indisciplina dos alunos, entre outros (Carvalho & Queirós, 2019; Harmsen et al., 2018). O mal-estar dos professores, a desmotivação e insatisfação profissional, o absentismo, assim como o aumento do número de professores que pedem antecipadamente a reforma (Furtado & Medeiros, 2019) são reveladores da infelicidade no trabalho que estes profissionais poderão sentir e que a dificuldade dos professores em lidar com o stress promove a insatisfação no trabalho, burnout, relações interpessoais pobres, menor percepção de autoeficácia, redução da função imune e desconforto emocional (Carvalho & Queirós, 2019; Haydon, 2018).

Borralho et al. (2020), na sua avaliação da saúde dos professores em Portugal, através do questionário da saúde docente, que incidiu sobre aspetos como bem-estar profissional, esgotamento, distúrbios cognitivos, distúrbios musculoesqueléticos e alterações da voz, aferiram que o stress e o burnout são os distúrbios mais recorrentes e que mais de metade dos

inquiridos referiu sentir mal-estar no exercício da sua profissão, sendo os profissionais do 2.º ciclo com mais idade e em fim de carreira, que revelam esse mal-estar. Também verificou, em termos gerais, um acréscimo do mal-estar com o aumento do tempo de serviço. Comprovou que as alterações na voz e músculo-esqueléticas, propicias devido à profissão e cujos estudos são escassos, estão mais presentes nas docentes mulheres do 1.º Ciclo e pré-escolar, mas que se supõe existirem em metade da população docente no país. O esgotamento tem os maiores valores também para as profissionais mulheres do 1.º. Ciclo e pré-escolar. A falta de concentração também afeta sobretudo os professores do 1.º. Ciclo. O estudo revela que as dimensões relacionadas com a saúde mental (bem-estar, esgotamento e distúrbios cognitivos) são as que mais contribuem para a deterioração da saúde docente, seguindo-se as alterações da voz e os distúrbios músculo-esqueléticos, apresentando cada uma destas, ainda assim, um risco para a saúde em mais de metade dos professores.

As ilações supra referidas reforçam a importância da adoção de políticas educativas e de programas de desenvolvimento profissional que promovam a saúde, o bem-estar, a satisfação no trabalho de forma ajudá-los a desenvolver estratégias eficazes de combate aos problemas de saúde associados à profissão e que têm vindo a agravar-se, ou seja, criação de políticas e programas direcionados à felicidade dos docentes portugueses com vista à obtenção futura de melhores alunos, profissionais e seres humanos. Carvalho & Queirós (2019), sugerem no seu estudo de revisão, uma série de programas direcionados ao bem-estar dos docentes a nível mundial, com o objetivo de facilitar a implementação no país, após constatarem a ausência de estudos similares em Portugal.

2.5 Pertinência do estudo das teorias explicativas nos determinantes da felicidade dos profissionais da educação

O texto exposto neste ponto 2 da revisão da literatura, discute a importância da felicidade no trabalho e explora as diferentes teorias de motivação e satisfação no trabalho, apresentando como pontos-chave as Dimensões da Felicidade no Trabalho (a felicidade no trabalho é tridimensional, compreendendo satisfação, eficácia e eficiência dos funcionários. É influenciada por estados emocionais e sentimentos agradáveis, levando a atitudes voltadas para o sucesso profissional e cumprimento das funções), a relação entre Satisfação no Trabalho e Felicidade (a satisfação no trabalho e a felicidade estão interligadas, em que a satisfação individual no trabalho afeta e é afetada pela felicidade geral na vida. A busca por propósito e significado no trabalho, além de recompensas financeiras, é destacada como crucial na sociedade atual), as Teorias de Motivação (Teorias de conteúdo (Maslow, Herzberg, McClelland, Alderfer) e teorias de processo (Vroom, Locke, Teoria da Motivação da Equidade) foram discutidas e diferenciadas: A teoria de Maslow destaca a hierarquia de necessidades humanas, enquanto a de Herzberg destaca fatores motivadores e higiênicos. A teoria de Alderfer propõe três necessidades: existência, relacionamento e crescimento. Já a teoria de McClelland aborda as necessidades de realização, afiliação e poder. As Teorias de Processo como a Teoria da Expectativa de Vroom, revelam como é que os comportamentos dos trabalhadores são iniciados, a teoria de Locke destaca que a satisfação varia com base nos valores individuais e a Teoria da Motivação da Equidade relaciona recompensas e desempenho e destaca a percepção de equidade e justiça. Não há consenso sobre qual a teoria que melhor para explica a satisfação no trabalho. Alguns apontam que as teorias de Maslow e Herzberg são as mais explicativas, enquanto outros veem a teoria de Herzberg como uma alternativa viável à de Maslow. Destaca-se por isso a complexidade dos conceitos abordados e a necessidade de considerar uma variedade de fatores para entender o bem-estar no ambiente profissional.

O estudo das teorias de motivação e satisfação no trabalho, como as mencionadas no texto, é encarado como a base para se investigar a felicidade dos profissionais da educação por diversas razões: 1. Compreensão das Necessidades e Motivações (as teorias de motivação, como a hierarquia de necessidades de Maslow e a teoria dos fatores motivadores e higiênicos de Herzberg, fornecem insights sobre as necessidades e motivações dos professores. Compreender essas motivações é importante para criar ambientes de trabalho que promovam a satisfação e a felicidade); 2. Identificação de Fatores Influenciadores (no estudo das teorias, os

podem identificar-se fatores específicos que influenciam a satisfação no trabalho. Por exemplo, a teoria da expectativa de Vroom destaca a importância da relação entre esforço, desempenho e recompensas, enquanto a teoria da motivação da equidade considera a percepção de justiça nas recompensas); 3. Planejamento de Intervenções e Políticas (com base nas teorias, os formuladores de políticas e gestores podem desenvolver intervenções e políticas que visam melhorar a satisfação e, por conseguinte, a felicidade no trabalho. Isso pode incluir estratégias para atender às necessidades psicológicas, melhorar as condições de trabalho e promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal); 4. Adaptação a Diferentes Contextos (as teorias fornecem uma estrutura conceitual que pode ser adaptada a diferentes contextos e profissões. Ao compreender os princípios fundamentais dessas teorias, podem ajustar-se abordagens de acordo com as características específicas dos profissionais da educação); 5. Identificação de Fatores de Risco e Proteção (considerando teorias como a de Maslow, que destaca uma hierarquia de necessidades, podem ser identificados fatores de risco que podem levar à insatisfação no trabalho e, inversamente, fatores de proteção que contribuem para a satisfação e felicidade no trabalho); 6. Entendimento da Complexidade da Felicidade no Trabalho (O estudo destas teorias ajuda a entender que a felicidade no trabalho é um fenômeno complexo e multidimensional. Não se trata apenas de recompensas financeiras, mas também de realizações, reconhecimento, relacionamentos no local de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal).

Em suma, o estudo das teorias de motivação e satisfação no trabalho fornece uma base teórica sólida para entender os fatores que influenciam a felicidade no trabalho dos professores, o que por sua vez, permite o desenvolvimento de estratégias eficazes para promover um ambiente de trabalho mais positivo e satisfatório para esses profissionais.

3 METODOLOGIA | METHODOLOGY

Para dar resposta à questão de partida, usou-se o *"state of art"* como método para análise da literatura. O motor de busca usado foi o Google Scholar e definiram-se critérios para a procura de artigos: (1) que contivessem pelo menos uma das palavras-chave deste artigo que são job satisfaction, teacher well-being, teacher happiness, predictive factors, teacher emotions ; (2) Só poderiam ser selecionados artigos publicados entre 2018 e 2023; (3) artigos escritos em inglês; (4) artigos revistos por pares. Num segundo momento, analisaram-se os resumos e conclusões dos 26 artigos apurados com vista a selecionar os mais pertinentes e que poderiam dar resposta à pergunta de partida desta investigação ("Quais os fatores determinantes para a felicidade dos profissionais do ensino público portugueses?"). Na sequência deste primeiro crivo foram excluídos 11 artigos e selecionados 15 artigos que foram lidos na íntegra. Numa terceira fase, após a leitura dos artigos, recolheram-se dados bibliométricos referentes aos fatores hipoteticamente determinantes para a felicidade destes profissionais em Portugal, independentemente das bases teóricas e modelos aplicados nesses artigos. Esta informação foi posteriormente compilada em tabelas a fim ser analisada e discutida.

4 RESULTADOS | RESEARCH RESULTS

Na tabela 1 apresentam-se os artigos analisados para a obtenção do *State of art* e dos quais foram extraídos os elementos necessários à construção da tabela 2 em toda a sua extensão. Neste exercício pretendeu-se extrair e elencar todas as variáveis referidas nos artigos que pudessem explicar a felicidade no trabalho, mais concretamente a felicidade dos profissionais de educação.

Tabela 1. Artigos analisados

ARTIGO	AUTORES	ANO	CITAÇÕES
EXAMINING STUDIES ON THE FACTORS PREDICTING TEACHERS' JOB SATISFACTION: A SYSTEMATIC REVIEW	POLATCAN E CANSOY	2018	23
FACTORS THAT INFLUENCE ON TEACHERS' JOB SATISFACTION- AN EMPIRICAL LITERATURE REVIEW	RAJESWARAN ET AL	2021	0
DETERMINANTS OF COLLEGE TEACHERS' HAPPINESS- A COMPREHENSIVE REVIEW	BATHIA E MOHSIN	2020	10
A REVIEW OF THE JOB SATISFACTION THEORY FOR SPECIAL EDUCATION PERSPECTIVE	AMIN ET AL	2021	82
TEACHER WELL-BEING: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE RESEARCH LITERATURE FROM THE YEAR 2000–2019	ASCHER E WABER	2021	67
TEACHER JOB SATISFACTION: A REVIEW OF THE LITERATURE	SUMANASENA E NAWASTHEEN	2022	0
THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS' LEADERSHIP BEHAVIOURS AND TEACHERS' JOB SATISFACTION: A SYSTEMATIC REVIEW.	CANSOY	2019	133
REFINING THE TEACHER EMOTION MODEL: EVIDENCE FROM A REVIEW OF LITERATURE PUBLISHED BETWEEN 1985 AND 2019	CHEN	2021	35
FELICIDADE E TRABALHO NA PERCEÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR: REVISÃO INTEGRATIVA	WALTERMANN ET AL	2022	2
AVALIAÇÃO DA SAÚDE DOS PROFESSORES PORTUGUESES: O QUESTIONÁRIO DE SAÚDE DOCENTE	BORRALHO ET AL	2020	4
PROFESSORES ESGOTADOS: REVISÃO DA LITERATURA SOBRE PROGRAMAS DE GESTÃO DE STRESS COM AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA	CARVALHO E QUEIRÓS	2019	6
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES EM PRÉFORMA	FURTADO E MEDEIROS	2019	5
TEACHER STRESS: SOURCES, EFFECTS, AND PROTECTIVE FACTORS. JOURNAL OF SPECIAL EDUCATION LEADERSHIP	HYDON ET AL	2018	113
THE RELATIONSHIP BETWEEN BEGINNING TEACHERS' STRESS CAUSES, STRESS RESPONSES, TEACHING BEHAVIOUR AND ATTRITION.	HARMSSEN ET AL	2018	322
UNDERSTANDING AND ACHIEVING THE PURPOSE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS: A LITERATURE REVIEW	CASTANEDA E VARELA	2022	0

Tabela 2. Características preditivas para a determinação da felicidade nos profissionais de educação do ensino Público Português.

Perspectivas	Variáveis	Características preditivas
Comportamentos administrativos dos diretores de escolas	Criar um ambiente colaborativo e espírito de equipa na escola	Liderança transformacional Liderança servidora Valorização dos professores Liderança de equipe Cultura de colaboração Liderança ética
	Formação de uma cultura escolar baseada na confiança	Sendo justo Sendo útil
	Estar em comunicação/interação com os professores	Fornecer feedback profissional positivo Respeitando as diferenças
	Apoiar e tolerar os funcionários	Exibindo comportamentos de inteligência emocional
Individuais	Perceções positivas dos professores sobre a competência/eficácia profissional	Autoavaliação dos professores Autoeficácia do professor Garantir a participação dos alunos Sucesso dos alunos Perceções de eficácia dos professores para alcançar metas Envolvimento Anos de serviço Trabalhar com significado Status do emprego/ posição na carreira Natureza do trabalho Reputação profissional Satisfação com o trabalho Formação profissional/da carreira Relacionamento com pais e EE Perceções de autoeficácia em fazer um trabalho de qualidade
	Fatores intrínsecos	Autoestima e satisfação no trabalho Satisfação com a vida Equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar Comportamentos autónomos e únicos dos professores Confiança no futuro Emoção/espiritualidade Ser psicologicamente saudável Volume de trabalho Stress Autocontrolo

Perspectivas	Variáveis	Características preditivas
		Expectativa Sexo Estado civil Idade Localização Educação Auto-aceitação Perceção da sua saúde Nível de conhecimento
Organizacionais	Apoio e respeito às ideias e valores	Participação nas decisões Formando um ambiente criativo Solidariedade e apoio, relações sociais fortes
	Preocupar-se com ideias e valores individuais	Valorização dos funcionários Identificação organizacional Envolvimento Identificação com professores
	mobbing psicológico	Relações interpessoais negativas Falta de apoio dos colegas Mau comportamento dos alunos Destruição de sentimentos
Gestão de recursos humanos	Fatores extrínsecos	Ambiente de trabalho Motivação Recursos para realização do trabalho Infraestruturas/ condições físicas Medicina do trabalho Salário Nomeação Recrutamento Promoção Desenvolvimento profissional/da carreira Transparência Avaliação Supervisão/hierarquia Motivação Colegas/relações interpessoais Políticas públicas Administração Medidas governativas Políticas e procedimentos Gestão

Através da análise da tabela 2 destacam-se 4 grandes perspectivas para o alcance da felicidade pelos profissionais da educação: os comportamentos administrativos dos diretores de escolas como a criação de um ambiente colaborativo e espírito de equipa na escola; as perspectivas individuais dos profissionais que abarcam as perceções dos professores sobre a competência ou eficácia profissional ou fatores intrínsecos como a autoestima e satisfação no trabalho ou ser psicologicamente saudável; perspectivas do ponto de vista organizacional, o apoio e respeito às ideias e valores ou a preocupação com ideias e valores individuais e *mobbing* psicológico; Fatores extrínsecos como o ambiente de trabalho, políticas públicas ou salário associados à dimensão dos recursos humanos. Pela análise da tabela pode constatar-se a enorme diversidade de características preditivas que devem ser devidamente estudadas em pesquisas futuras de forma a encontrar os constructos para a felicidade no trabalho deste setor.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | ANALYSIS AND DISCUSSION OF RESEARCH RESULTS

Esta pesquisa apresenta algumas limitações. Primeiramente foi apenas usado o Google Scholar para a pesquisa de artigos quando poderia ter sido alargada a busca a outras bases de dados. Foram apenas tidos em conta artigos escritos em língua inglesa e sem considerar os scores das revistas em que foram publicados, o que não significa que possam existir artigos escritos noutra língua, mas interessantes e pertinentes para o tema abordado. Relativamente às palavras-chave, poderia ter sido feita uma análise prévia das palavras mais relevantes neste tema usando o Google Trends ou o Google Ngram Viewer, pelo que se propõe para pesquisa futura usar como palavras-chave as mais pesquisadas no tema da felicidade no trabalho no setor da educação, e, partindo desse ponto, realizar o *state of art* com recurso a ferramentas de análise qualitativa de dados.

No estudo teórico do tema, também seria pertinente para pesquisa futura, fazer-se uso de ferramenta de análise de conteúdo como WebQDA para se aferir se os determinantes que eventualmente se conseguissem extrair seriam convergentes com os obtidos no *state of art*, podendo desta forma ajustar-se melhor os determinantes a usar em função da realidade portuguesa.

Quanto ao *state of art* propriamente dito, foi feita de uma forma exploratória, no sentido de se aferirem os determinantes essenciais para a felicidade dos trabalhadores do setor da educação, elaborando-se assim uma tabela com os determinantes que hipoteticamente servirão para aferir a felicidade dos profissionais do setor público da educação em Portugal, tendo-se extraído uma grande amplitude de critérios.

Esta amplitude pode advir do fato de não se ter feito a distinção entre a satisfação no trabalho e felicidade no trabalho, assumindo a conclusão de Bhatia & Mohsin (2020) que constatou que a satisfação está sempre implicada nos estudos mundiais da felicidade. Também Hascher & Waber (2021) encontraram dificuldades em definir o conceito de bem-estar nos professores que surge associado a envolvimento, felicidade no trabalho, satisfação no trabalho, stress, esgotamento e qualidade do professor. Neste estudo, assumiu-se assim a mescla dos conceitos de satisfação, felicidade do trabalho e bem-estar como significados sinónimos, propositadamente para que se consiga no futuro diagnosticar o grau de felicidade dos profissionais da educação pública em Portugal, da forma mais abrangente possível. Pese embora tal fato possa constituir uma fraqueza, serve para que também se consigam obter algumas pistas sobre o “estado de saúde” do ensino público português e desta forma fornecer pistas para uma eventual reforma do sistema de ensino público em Portugal. Uma outra razão que justifica esta opção, é o fato de se estar a tratar da felicidade dos profissionais da educação sejam eles professores, técnicos especializados, assistentes técnicos ou operacionais, e assim, adaptar os critérios de aferição face às funções desempenhadas, motivo pelo qual os artigos lidos abrangiam diferentes profissões (como professores do ensino universitário ou do ensino especial, por exemplo).

As considerações realizadas no campo da educação centraram-se essencialmente na satisfação profissional dos professores porque é neles que reside o papel central na entrega de conhecimento aos alunos, podendo depois adaptar-se às outras categorias profissionais exercidas nas escolas. Qualquer estudo de caso ou aplicabilidade que possa ser realizado neste âmbito, não pode estar alienado de o fato da felicidade ser um bem-estar subjetivo, que varia no tempo e de pessoa para pessoa, e por isso deve ser aplicado longitudinalmente, para que os determinantes que avaliam o grau de felicidade dos profissionais da educação em Portugal ganhem efetiva validação.

Após a análise dos artigos referidos na tabela 2 detetaram-se 4 perspectivas para determinação das variáveis explicativas da felicidade dos profissionais da educação: Os comportamentos administrativos dos diretores das escolas, perspectivas individuais e organizacionais e sob o ponto de vista dos recursos humanos. Foram encontradas características preditivas ao nível da liderança (Castaneda & Varela, sem data; Chen, 2021; Harmsen et al., 2018; Polatcan & Cansoy, 2019), cultura de colaboração, ética, respeito pela diferença no que toca ao comportamento das direções escolares. Relativamente às perspectivas individuais foram encontradas variáveis sobre as percepções dos professores sobre a sua competência e eficácia (Amin & Al, 2021; Bhatia &

Mohsin, 2020; Castaneda & Varela, sem data; Chen, 2021; Polatcan & Cansoy, 2019; Sumanasena & Mohamed, 2022; Waltermann et al., 2022), mas também variáveis intrínsecas aos profissionais como autoestima, satisfação com a vida, sexo, stress, estado civil entre outros (Bhatia & Mohsin, 2020; Chen, 2021; Hascher & Waber, 2021; Polatcan & Cansoy, 2019; Rajeswaran et al., sem data). Já sob a perspectiva organizacional separam-se variáveis como ambiente e relação interpessoal positiva (Bhatia & Mohsin, 2020; Chen, 2021; Hascher & Waber, 2021; Rajeswaran et al., sem data; Waltermann et al., 2022) das variáveis mais ligadas ao *mobbing* psicológico (Castaneda & Varela, sem data; Harmsen et al., 2018). Por fim, elencam-se as características preditivas, associadas a variáveis mais extrínsecas ligadas à perspectiva dos recursos humanos como o recrutamento, promoção, avaliação, gestão, medidas governativas entre outras (Bhatia & Mohsin, 2020, 2020; Harmsen et al., 2018; Hascher & Waber, 2021; Polatcan & Cansoy, 2019).

Os resultados apresentados, que identificam quatro perspectivas para determinar as variáveis explicativas da felicidade dos profissionais da educação, podem ser associados às teorias de motivação e satisfação no trabalho mencionadas anteriormente:

A. Comportamentos Administrativos dos Diretores.

Teoria de Herzberg: Os comportamentos administrativos, como cultura de colaboração, ética e respeito pela diferença, podem ser considerados fatores motivadores que contribuem para a satisfação no trabalho (Castaneda & Varela, sem data; Chen, 2021; Polatcan & Cansoy, 2019).

Teoria da Motivação da Equidade: A liderança justa e ética pode influenciar a percepção de equidade entre recompensas e esforço, afetando a motivação e satisfação (Bhatia & Mohsin, 2020).

B. Perspetivas Individuais.

Teoria de Maslow: A satisfação das necessidades de competência e eficácia dos professores pode ser associada à hierarquia de necessidades de Maslow, especificamente às necessidades de estima e autorrealização (Amin & Al, 2021; Sumanasena & Mohamed, 2022).

Teoria da Expectativa de Vroom: As percepções dos professores sobre sua competência e eficácia podem estar relacionadas à expectativa de que os esforços resultem num desempenho positivo e, conseqüentemente, em recompensas (Sumanasena & Mohamed, 2022).

C. Perspectiva Organizacional.

Teoria da Motivação de McClelland: A cultura de colaboração e ética na organização pode ser associada à necessidade de afiliação e poder, conforme proposto por McClelland (Castaneda & Varela, sem data; Chen, 2021).

Teoria de Locke: Variáveis como ambiente e relação interpessoal positiva podem estar relacionadas à valorização individual, conforme sugerido pela teoria de Locke (Bhatia & Mohsin, 2020).

Teoria de Maslow: A segurança no ambiente de trabalho e a promoção do respeito pela diferença podem ser relacionadas à satisfação das necessidades de segurança e sentimento de pertença (Hascher & Waber, 2021).

D. Perspectiva dos Recursos Humanos.

Teoria da Motivação da Equidade: A gestão de recursos humanos, incluindo recrutamento, promoção e avaliação justos, pode ser associada à percepção de equidade, influenciando a motivação e satisfação (Bhatia & Mohsin, 2020).

Teoria X e Y de McGregor: Abordagens de recursos humanos que reconhecem a autodireção e autocontrolo dos professores (Teoria Y) podem estar alinhadas com ambientes de trabalho mais satisfatórios (Bhatia & Mohsin, 2020).

6 CONCLUSÕES E PESQUISAS FUTURAS | CONCLUSIONS AND FUTURE RESEARCH

Constata-se, após análise, comparação e interpolação das características preditivas extraídas do *state of art* ao contexto português, que é passível a aplicação de todas estas variáveis na determinação da felicidade dos profissionais do ensino público português, uma vez que elas se encaixam na problemática de insatisfação destes profissionais. De destacar como as teorias de motivação e satisfação no trabalho fornecem uma estrutura conceitual para entender os resultados da pesquisa uma vez que sublinham a importância de fatores como liderança,

cultura organizacional, perspectivas individuais e práticas de recursos humanos na determinação da felicidade no trabalho dos profissionais da educação, conforme evidenciado pelas fontes citadas. O conhecimento e compreensão destas teorias pode orientar estratégias e práticas para melhorar o ambiente de trabalho e promover a satisfação e felicidade dos profissionais da educação.

Este artigo revela-se uma componente preparatória para uma posterior produção científica que tenha por base as variáveis determinadas neste artigo e possa fazer aferições através de entrevistas a direções regionais de educação, câmaras municipais e direções de agrupamento de escolas, bem como questionários distribuídos equitativamente e aleatoriamente a estes profissionais dos vários níveis de ensino e zonas geográficas em Portugal, a fim de se compararem os resultados quanto às variáveis mais pertinentes, previamente determinadas neste artigo. Através da determinação destas variáveis preditivas, podem validar-se instrumentos de mensuração já existentes, adaptar ou criar instrumentos direcionados à realidade do ensino em Portugal. Como pesquisa futura pretender-se-á, através de uma possível triangulação de dados, aferir conclusões sobre a felicidade dos trabalhadores do ensino público em Portugal e fornecer resultados práticos para a elaboração de políticas, baseadas em evidências e na melhoria da satisfação profissional dos professores, técnicos especializados, assistentes técnicos e operacionais.

Dado o contexto teórico exposto, que demonstra as razões de descontentamento, insatisfação, falta de bem-estar e felicidade nas profissões do ensino público em Portugal, é importante e urgente que sejam abordadas as questões que possam vir a melhorar a felicidade dos profissionais da educação em Portugal, para garantir que os alunos tenham acesso a professores qualificados e que a educação em Portugal possa continuar a melhorar.

Conclui-se, enfatizando a necessidade de pesquisa nesta problemática, procurando com este artigo oferecer uma contribuição de diferentes linhas de pesquisa, num caminho para a melhoria da felicidade, satisfação e bem-estar dos profissionais da educação em Portugal.

7 REFERÊNCIAS | REFERENCES

- Lei n.º 50/2018, de 16 de Agosto». Acedido 29 de janeiro de 2023. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2932&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=S.
- «Artigo 18.º - Pessoal docente - Decreto-Lei n.º 213/2015 de 29-09-2015 - BDJUR». Acedido 29 de janeiro de 2023. http://bdjur.almedina.net/item.php?field=node_id&value=2069672.
- ATE. «O Estatuto da Carreira Docente ao longo do tempo», 16 de outubro de 2018. <https://www.ate.pt/estatuto-da-carreira-docente-desde-1990/>.
- Bhatia, Ajay, e Farhat Mohsin. «Determinants of college teachers' happiness-a comprehensive review». *Journal of critical reviews* 7, n.º 9 (2020): 9–17.
- Borrvalho, Liberata, Saúl Neves de Jesus, João Viseu, e Adelinda Candeias. «Avaliação da saúde dos professores portugueses: O Questionário de Saúde Docente». *PSICOLOGIA* 34, n.º 1 (7 de agosto de 2020): 195–213. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1475>.
- Cansoy, Ramazan. «The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review». *International Education Studies* 12, n.º 1 (28 de dezembro de 2018): 37. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p37>.
- Carvalho, Helena, e Cristina Queirós. «PROFESSORES ESGOTADOS: REVISÃO DA LITERATURA SOBRE PROGRAMAS DE GESTÃO DE STRESS COM AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA», 2019.
- Castañeda, Lisa. «Desenvolvimento para Professores: Uma Revisão da Literatura», 2022.
- Castaneda, Lisa, e Daniella G Varela. «Understanding and Achieving the Purpose of Professional Development for Teachers: A Literature Review», 2022.
- Chen, Junjun. «Refining the teacher emotion model: evidence from a review of literature published between 1985 and 2019». *Cambridge Journal of Education* 51, n.º 3 (4 de maio de 2021): 327–57. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2020.1831440>.

- «Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação | DRE». Acedido 29 de janeiro de 2023. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-118872841>.
- «DETERMINANTS OF COLLEGE TEACHERS' HAPPINESS- A COMPREHENSIVE REVIEW». *Journal of critical reviews* 7, n.º 09 (2 de junho de 2020). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.02>.
- «Federação Nacional dos Professores - FENPROF». Acedido 29 de janeiro de 2023. <https://www.fenprof.pt/goweb.pt>. «Burocracia e excesso de trabalho são as maiores queixas dos professores». Acedido 19 de novembro de 2023. <https://www.spzn.pt/pt/noticias/go/atualidade/burocracia-e-excesso-de-trabalho-s-o-as-maiores-queixas-dos-professores>.
- Harmsen, Ruth, Michelle Helms-Lorenz, Ridwan Maulana, e Klaas van Veen. «The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition». *Teachers and Teaching* 24, n.º 6 (18 de agosto de 2018): 626–43. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>.
- Hascher, Tina, e Jennifer Waber. «Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019». *Educational Research Review* 34 (novembro de 2021): 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>.
- Haydon, Todd. «Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors», 17 de setembro de 2018.
- Hemamala Sumanasena, Muddarage Lakshmi, e Nawastheen Fareed Mohamed. «TEACHER JOB SATISFACTION: A REVIEW OF THE LITERATURE». *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, 2 de outubro de 2022, 1–12. <https://doi.org/10.33306/mjssh/209>.
- «Home». Acedido 29 de janeiro de 2023. <https://www.sipe.pt/>.
- «Lei n.º 35/2014, de 20 de junho | DRE». Acedido 29 de janeiro de 2023. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/35-2014-25676932>.
- «O que aproxima e o que continua a separar professores e ministério da Educação: nove perguntas e respostas para compreender as greves - Expresso». Acedido 19 de novembro de 2023. <https://expresso.pt/sociedade/ensino/2023-02-21-O-que-aproxima-e-o-que-continua-a-separar-professores-e-ministerio-da-Educacao-nove-perguntas-e-respostas-para-compreender-as-greves-8fd351c8>.
- Polatcan, Mahmut. «EXAME DE ESTUDOS SOBRE OS FATORES QUE PREDIZEM SATISFAÇÃO DO PROFESSOR NO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA», 2019.
- Rajeswaran, P, e J Rasanayakam. «FATORES QUE INFLUENCIAM NO PROFESSOR», 2021.
- «Relatório Técnico: A condição dos assistentes e dos técnicos especializados que integram as atividades educativas das escolas». Acedido 27 de janeiro de 2023. <https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/outros/1621-relatorio-tecnico-a-condicao-dos-assistentes-e-dos-tecnicos-especializados-que-integram-as-atividades-educativas-das-escolas>.
- SAPO. «Porque é que já ninguém quer ser professor em Portugal?» SAPO 24. Acedido 19 de novembro de 2023. <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/por-que-razao-ja-ninguem-quer-ser-professor-em-portugal>.
- «STFPSN | Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte». Acedido 29 de janeiro de 2023. <https://www.stfpsn.pt/noticia/261>.
- stomp. «Tirem o amianto não o tempo de serviço!», 2 de janeiro de 2019. <https://sindicatostop.pt/tirem-o-amianto-nao-o-tempo-de-servico/>.
- Valente, Cynthia. «Diretores contra proposta de novo modelo de contratação de professores», 20 de novembro de 2022. <https://www.dn.pt/sociedade/diretores-contra-proposta-de-novo-modelo-de-contratacao-15369312.html>.
- Viseu, Sofia, e João Barroso. «A Carreira e a Avaliação dos Professores em Portugal: mudanças nos modos de regulação da educação». *Currículo sem Fronteiras* 20, n.º 1 (1 de março de 2020). <https://doi.org/10.35786/1645-1384.v20.n1.7>.
- Waltermann, Martha Eliana, Maria Isabel Morgan Martins, e Dóris Gedrat. «Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa». *Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade* 9, n.º 19 (5 de janeiro de 2022): 175–94. <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i19.13472>.