



**Faculdade de Educação**

Departamento de Organização e Gestão de Educação

Licenciatura em Organização e Gestão de Educação

Monografia

**Análise dos Factores Motivadores do Desempenho Profissional do Professor do Ensino**

**Básico: Caso Escola Primária Completa Samora Machel-Maputo (2012-2017)**

**Autor:**

Abílio Joaquim Muchave

Maputo, Junho de 2020

**Faculdade de Educação**  
**Licenciatura em Organização e Gestão de Educação**

**TEMA:**

Análise dos Factores Motivadores do Desempenho Profissional do Professor do Ensino Básico:  
Caso Escola Primária Completa Samora Machel, 2012 a 2017

Monografia apresentada em cumprimento parcial dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão de Educação na Universidade Eduardo Mondlane

**Autor:**

**Abílio Joaquim Muchave**

**Supervisora:**

Dra. Raquel Alexandrina Carlos Bonifácio

Maputo, Junho de 2020

**“Análise dos Factores Motivadores do Desempenho Profissional do Professor do Ensino Básico”: Caso Escola Primária Completa Samora Machel, 2012 a 2017**

Monografia apresentada em cumprimento parcial dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão de Educação na Universidade Eduardo Mondlane

**Abílio Joaquim Muchave**

**Supervisora:**

Dra. Raquel Alexandrina Carlos Bonifácio

O Júri

**Supervisora**

**Presidente**

**Oponente**

-----

-----

-----

Maputo, Junho de 2020

## **Declaração**

Eu, Abílio Joaquim Muchave, declaro por minha honra, que esta monografia nunca foi apresentada por um outro autor e que constitui o resultado da minha investigação pessoal estando indicadas no texto as referências bibliográficas por mim usadas.

---

(Abílio Joaquim Muchave)

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho à minha mãe Maria Chamo, pelos cuidados que me deu desde a concepção até à fase adulta.

Em memória ao meu pai Joaquim Muchave, pelos lindos ensinamentos que me tornaram homem, Deus que o conserve infinitamente;

À minha esposa Telma Virgílio Vembane, que sempre cuidou de mim, tomando o lugar de mãe.

Dedico ainda aos meus filhos Tânia Muchave, Odete Muchave, Balton Muchave e Elma Muchave, sempre vos guardo no meu coração!

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar agradeço a minha supervisora, Dra. Raquel Alexandrina Carlos Bonifácio pelo magnífico apoio, atenção, paciência e simplicidade mostrada durante a elaboração da minha Monografia.

Agradeço ao colega do serviço dr. Avelino Mucare pelo apoio fundamental na organização das ideias durante a realização do trabalho, obrigado colega!

O meu agradecimento é extensivo aos docentes do curso que deram o máximo de si durante as aulas para a minha formação, especialmente ao dr. Chipire (Docente e Director do curso) pela disponibilidade imediata na resolução dos problemas dos estudantes. Agradeço ainda aos colegas do curso, alguns deles: Eduardo, dona Sónia, dona Ana, Euclides, Benilde, Zulmira, Miguel, Alfredo, Ernesto e especialmente, ao colega Henrique Carlos que foi fundamental na orientação do uso das ferramentas das novas tecnologias de informação e comunicação no início do curso.

Ao Gonçalves Abílio Mungoi, que desempenhou um papel importante nos módulos de Métodos Quantitativos e Estatística Aplicada à Educação, agradeço, irmão.

Em fim, o meu agradecimento vai para todos que de forma directa e indirecta deram o seu contributo para materialização deste sonho.

## Lista de Gráficos

Gráfico 1 .....	20
Gráfico 2 .....	21
Gráfico 3 .....	21
Gráfico 4 .....	22
Gráfico 5 .....	22
Gráfico 6 .....	23
Gráfico 7 .....	23
Gráfico 8 .....	24
Gráfico 9 .....	24
Gráfico 10 .....	25
Gráfico 11 .....	26

## **Lista de abreviaturas**

EPCSM - Escola Primária Completa Samora Machel

DN4 - Docente N4

DN3 - Docente N3

DN1 - Docente N1

REGEB – Regulamento Geral do ensino básico



## **Resumo**

Os factores motivadores do desempenho profissional dos professores da Escola Primaria Completa Samora Machel (EPCSM) são uma realidade que se torna cada vez mais evidente no dia-a-dia. O presente trabalho visa analisar os factores motivadores determinantes para o desempenho profissional dos professores da Escola Primária Completa Samora Machel. Trata-se um estudo descritivo e bibliográfico, com o tratamento quantitativo. Após análise, concluiu-se que a EPCSM possui alguns factores que mais satisfação oferecem aos professores, como é o caso de: reconhecimento pelos colegas e seus chefes, carga horária, relações de trabalho. Quanto aos mecanismos de incentivos praticados pelo sector, o estudo revelou que a instituição privilegia mais as horas extras e continuação de estudos em detrimento de outros. Em suma, os factores motivadores mais preferidos são mais sociais e muito menos de estima e auto realização.

**Palavras-chave:** *Motivação e Desempenho profissional*

## Índice

Declaração.....	I
Dedicatória.....	II
Agradecimentos .....	III
Lista de Gráficos.....	IV
Lista de abreviaturas.....	IV
Resumo .....	V
1. Introdução .....	1
1.2. Delimitação do tema .....	2
1.3. Formulação do Problema .....	2
1.4. Objectivos de Estudo .....	3
a) Objectivo Geral.....	3
b) Objectivos Específicos .....	3
1.5 . Justificativa.....	3
2. Revisão de Literatura .....	4
2.1. Definição de Conceitos.....	4
2.1.1. Motivação .....	4
2.1.2. Desempenho.....	4
2.1.3. Desempenho Profissional.....	5
2.1.4. Factores Motivadores.....	5
2.1.5. Professor do Ensino Básico .....	7
2.1.6. Satisfação Profissional .....	7
2.2. Motivação e Satisfação no Trabalho.....	7
2.3. Teorias de Motivação e Satisfação no Trabalho .....	8
2.3.2. Teoria Z de Couchi .....	9
2.3.3. Teoria Bifactorial .....	10

2.3.4. Teoria de Adaptação no Trabalho .....	11
2.3.5. A teoria da discrepância.....	11
2.3.6. Teoria da Expectativa .....	12
2.4. Modelos das Características das Funções .....	13
Capítulo III.....	15
Metodologia do Estudo .....	15
3.1. Descrição do Local de Estudo.....	15
3.1.3. Organograma da Escola .....	16
3.2. Classificação da Pesquisa.....	17
3.2. 1. Quanto a Natureza.....	18
3.3. População e Amostragem.....	18
3.3.1. Amostragem.....	18
3.4. Instrumentos de Colecta de Dados.....	19
3.4. 1. Tratamento e Análise de Dados .....	19
3.5. Considerações Éticas .....	19
Capítulo IV.....	20
Apresentação e discussão dos dados.....	20
4.1. Perfil dos Professores.....	20
Capítulo V .....	29
5.1. Conclusão.....	29
5.2. Recomendações.....	30
Referências Bibliográficas .....	31
ANEXOS 1 .....	33

## 1. Introdução

A docência exerce uma grande influência na esfera social e económica do país ( Moçambique) , visto que os professores têm a responsabilidade de ensinar, instruir e orientar os alunos na auto-construção da cidadania, munido de habilidades de saber ser, saber estar e saber fazer. Para a execução eficaz e eficiente da actividade docente, encontramos uma grande variedade de factores que influenciam em termos motivacionais nos profissionais da educação.

Se a pessoa está motivada, atingirá os objectivos propostos, certamente dedicará um determinado esforço individual proporcional a sua motivação. Isto significa que o desempenho profissional nas organizações depende do nível de motivação dos funcionários. Desta forma, a motivação deve ser levada em conta no processo de ensino aprendizagem, visto que é uma componente chave para o alcance dos objectivos da organização .

Dada inspiração proporcionada pela importância dos factores que concorrem para o desempenho profissional, A presente monografia irá debruçar sobre o seguinte tema: “*Análise dos Factores Motivadores do Desempenho Profissional do Professor do Ensino Básico.*” Tratando-se de um estudo de caso na Escola Primária Completa Samora Machel (EPCSM), e tem como objecto de estudo a influência dos factores motivadores no desempenho profissional dos funcionários docentes da escola acima citada.

Para o desenvolvimento do presente estudo recorreu-se à consulta de algumas obras de vários autores. Compreende, ainda, a recolha de informações sobre os aspectos motivadores que se fazem sentir na actividade docente, através de um roteiro de perguntas a serem respondidas pelos professores da escola que depois de recolhidas as respostas sucede a análise de dados recolhidos que nos vão trazer a realidade sobre a influência dos factores motivadores dos docentes.

Nesta perspectiva, o presente trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos a saber: no primeiro capítulo apresenta-se a introdução, na qual consta a delimitação do tema, a formulação do problema, os objectivos da pesquisa, bem como a justificativa do estudo. No segundo capítulo reflecte-se a revisão da literatura, onde constam as principais teorias sobre o tema em estudo. O terceiro capítulo, onde se aplica a metodologia para a recolha de dados, no quarto capítulo temos a apresentação e discussão dos dados e o quinto capítulo remete-nos às conclusões e recomendações.

## **1.2. Delimitação do tema**

O presente estudo foi realizado na Escola Primária Completa Samora Machel, no Município da Matola, Bairro de Ndlavela. A pesquisa teve o foco os factores motivadores do desempenho do Professor do Ensino Básico. Sob ponto de vista do tempo, o estudo é referente aos anos 2012 a 2017.

## **1.3. Formulação do Problema**

Pessoas detêm diferentes expectativas em relação a sua vida e ao trabalho, nesta perspectiva impõem-se diferentes objetivos, daí que divergem os individuais com os da organização. Contudo, cabe a tarefa aos gestores compreenderem os mecanismos responsáveis para estimular os seus colaboradores, de modo que eles convirjam entre os objectivos institucionais e os individuais (Bergue 2005, p. 142).

De acordo com o Lobo (2003), o mundo está sendo actualmente marcado por cenários de constantes mudanças sociais, económicas, políticas e tecnológicas que requerem das organizações um alto padrão de competitividade que se estenda a nível global. Para alcançar estes padrões de competitividade global, as organizações precisam ter uma significativa capacidade de atrair, reter, motivar e desenvolver talentos profissionais, deste modo o sector da Educação também precisa seguir estas estratégias para maximizarem o bom desempenho pedagógico nas escolas.

Entretanto continuam a verificar-se problemas na prestação de serviços nas instituições de ensino. Temos vindo a assistir a um fenómeno bastante constrangedor, relacionado com pontualidade e assiduidade na EPCSM esse cenário apresenta-se como exemplo dessa realidade, o que põe em causa a eficiência do desempenho dos colaboradores.. Com base no exposto, apresenta-se pergunta de pesquisa: *Que factores motivadores podem influenciar o desempenho profissional dos professores da Escola Primária Completa Samora Machel?*

## **1.4. Objectivos de Estudo**

### **a) Objectivo Geral**

- Analisar os factores motivadores determinantes do desempenho profissional dos professores da Escola Primária Completa Samora Machel no período de 2012 a 2017.

### **b) Objectivos Específicos**

- Identificar os factores que oferecem motivação aos professores;
- Identificar, os mecanismos de incentivos praticados pela Escola Primária Completa Samora Machel;
- Relacionar os mecanismos de incentivos praticados pela EPCSM e a motivação no desempenho profissional.

## **1.5 . Justificativa**

A escolha do tema, surge da discussão da relação entre a motivação e o desempenho profissional, uma vez que o nível de desempenho individual é determinado não apenas pelo nível de esforço pessoal, mas por um conjunto de factores de motivação que o mantém para atingir ou não altos níveis de desempenho.

Na prática, procura-se analisar o nível de interacção prático entre o tema e os profissionais no sector de educação. Nesta área, quer no âmbito orgânico quer na prestação de serviços, tem que se proporcionar os meios e criar um ambiente de trabalho favorável e adequados que possibilitam que, os funcionários se empenhem e dêem o seu máximo de capacidades `as tarefas que lhes são confiadas.

Por tratar-se de um assunto que participa da actividade profissional do estudante (autor da presente monografia), afecto como docente na E.P.C Samora Machel, constitui um desafio estudar questões ligadas a motivação dos professores, pois tem sido reservada essa tarefa aos gestores para descobrirem e criar mecanismos eficientes de modo a manter esse grupo de profissionais altamente motivado. Por isso, acredita-se que este projecto seja um contributo para a percepção das questões de motivação e desempenho dos professores da EPCSM.

## Capítulo II

### 2. Revisão de Literatura

Neste capítulo serão apresentadas as discussões teóricas em torno do tema em estudo, para uma melhor compressão deste capítulo serão arolados conceitos básicos relacionados com o tema em abordagem.

#### 2.1. Definição de Conceitos

2.1.1. **Motivação** – visto no seu sentido lato, a motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. De acordo com Chiavenato (2000, p.56), a motivação é o estado íntimo que leva a pessoa a comportar-se de maneira a assegurar o alcance de determinado objectivo.

Para Dubrin (2003, p.132), “Motivação num ambiente de trabalho é o processo pelo qual o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais.

Uma pessoa está motivada quando ela realmente despende esforço para alcançar a meta”.

Por sua vez, Bergue (2005) define a motivação como o conjunto de factores que determinam a conduta de um individuo, no campo clinico, na vida religiosas nas organizacoes.

Weiss (1991, p.10) contribui neste sentido, afirmando que motivação é a “energia ou impulso que mobiliza os recursos de uma pessoa para alcançar uma meta, portanto, a motivação vem de dentro, tem como sinónimos: anseios, ânsia, aspiração, vontade, desejo, necessidade, incitamento, impulso e demanda”.

#### 2.1.2. Desempenho

O conceito de desempenho possui várias definições em ciências sociais. Para Almeida (1996) desempenho representa o grau de realização de uma determinada actividade por um ou mais indivíduos, num determinado período de tempo com vista ao alcance dos objectivos da organização. Neste sentido, de acordo com o autor, o indivíduo para realizar determinada

actividade, necessita de capacidades e meios adequados ao contexto organizacional em que se encontra.

Para Lucena (1992, p.18) desempenho pode ser entendido como a actuação do colaborador em seu posto de trabalho, traduzida em projectos, actividades ou tarefas que lhe foram atribuídos, assim como os resultados que dele se esperam, definidos pelos padrões de desempenho estabelecidos dentro da organização.

Para o trabalho foi usado o conceito de desempenho na perspectiva de Almeida (1996, p.23), porque vai mais além da actuação ou realização de tarefas e requer capacidades e meios necessários num determinado contexto organizacional.

### **2.1.3. Desempenho Profissional**

Conforme Maximiano (1997), o desempenho é uma manifestação do comportamento humano nas organizações, podendo assim também ser motivado pelo próprio individuo (motivos internos) ou pela situação ou ambiente em que ele se encontra (motivos externos).

Chiavenato (2006, p. 177) acrescenta que, se a pessoa está motivada para executar e atingir os objectivos propostos, certamente dedicará um determinado esforço individual proporcional a sua motivação. Isto significa que o desempenho profissional nas organizações depende do nível de motivação dos funcionários.

### **2.1.4. Factores Motivadores**

A motivação depende de dois tipos de factores:

**Factores Intrínsecos** - são factores motivacionais internos ao próprio indivíduo, dependem de elementos internos da pessoa.

**Factores Extrínsecos** - são factores motivacionais que dependem de elementos externos, como recompensas, elogios, progressão na carreira,...

**Factores Intrínsecos** (factores de motivação, que promovem a satisfação profissional). **Factores extrínsecos** (factores higiénicos, que impedem a satisfação profissional) (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Hespanhol, 2000).



Chiavenato (2000, p. 88) explica que os factores motivacionais (**intrínsecos**) estão relacionados com o conteúdo do cargo, à responsabilização do trabalho, à possibilidade de crescimento, ao tipo da tarefa realizada e à forma como é realizada. Quando estes factores correspondem às expectativas, geram satisfação, pelo contrário se não forem oferecidos de forma óptima, evitam a satisfação mas não provocam insatisfação, produzem um efeito durável de satisfação e de acréscimo de produtividade em níveis de excelência.

Os factores higiénicos (**extrínsecos**) abarcam todo o ambiente de trabalho, constituem o contexto de trabalho que envolve o trabalhador como: o salário, condições do trabalho, política e clima organizacional, a supervisão, as relações inter-pessoais entre os colaboradores. Quando estes factores são plenamente oferecidos, não levam a satisfação mas evitam a insatisfação. Pelo contrário, quando não são oferecidos de forma plena levam a insatisfação dos indivíduos. Por estarem ligados a insatisfação também são designados insatisfacientes (Chiavenato, 2000, p. 87).

#### ***2.1.4.1. O trabalho em si***

De acordo com Robbins e Coulter (1998, p. 113), o trabalho corresponde aquilo que a pessoa faz ou desempenha, tem a ver com o conteúdo do próprio trabalho.

Para o mesmo ponto, Chiavenato (2000, p.31) advoga que o trabalho em si já é um factor chave para a motivação da pessoa, pois está relacionado com o conteúdo ou das actividades que remete ao desafio ou que estimulam aquilo o que a pessoa realiza.

#### ***2.1.4.2. Sentimento de auto – realização***

Chiavenato (1983, p.66), explica que o sentimento de auto – realização corresponde ao produto da educação e da cultura. Sendo necessidades psicológicas, não são satisfeitas na sua plenitude, visto que o homem vai procurando gradualmente mais e maior satisfação, bem como metas sofisticadas.

Para Robbins e Coulter (1998, p. 137), a auto – realização corresponde ao crescimento, aproveitamento do próprio potencial, o estímulo para se tornar que se pode ser. O sentimento de realização equivale ao impulso de buscar a excelência, lutar para ter sucessos.

Entretanto, os autores são unânimes ao afirmar que, o sentimento de realização equivale ao impulso de cada um realizar o seu potencial para sempre estar num lugar cimeiro.

### **2.1.5. Professor do Ensino Básico**

Segundo o REGEB ( Regulamento Geral do Ensino Básico), Professor é uma pessoa que interage de forma dinâmica com o ensino, revelando – se nele e desenvolvendo - se a partir dele, num jogo de emoções e valores. Professor ou docente é uma pessoa que ensina a ciência, arte, técnica ou outros conhecimentos.

Entende - se por Ensino Básico integrado, em Moçambique, o ensino primário completo de sete classes articulado do ponto de vista de estrutura, objectivos, conteúdos, material didáctico e da prática pedagógica.

### **2.1.6. Satisfação Profissional**

Segundo Graça (2005, p.5), poderíamos definir a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação (periódica) que cada um de nós faz, em jeito de balanço relativamente ao grau de realização das suas necessidades, preferências e expectativas profissionais como é o caso sucesso, dinheiro, segurança, amizade, prestígio, autonomia no trabalho, oportunidade de trabalho em equipe, tarefas interessantes e estimulantes, reconhecimento profissional, desenvolvimento de carreira.

Coda (1990, p.213) afirma que satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o seu trabalho apresenta a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de seus objectivos e valores.

## **2.2. Motivação e Satisfação no Trabalho**

Para Oliveira (2002, p.63), as organizações dependem das pessoas para faze-las funcionar adequadamente e alcançar seus objectivos e ter sucessos e continuidade. Não há organizações sem pessoas.

Neste sentido, de acordo com autor sustenta-se que surge um grande conflito organizacional: conciliar os interesses das organizações e os interesses individuais, pois as empresas inseridas numa civilização industrializada, que para sua sobrevivência financeira necessitam de eficiência das pessoas para alcançar lucros, usam métodos que convergem para a eficiência.

Com isso, muitas teorias têm surgido tentando achar o melhor caminho acerca da motivação e satisfação de recursos humanos dentro das organizações e existem muitas literaturas escritas sobre os factores determinantes de motivação dos funcionários. Alguns autores consideram que o bom exercício das funções, cumprimento das metas e desempenho satisfatório são a função da motivação dos recursos humanos.

Lussier (1993, p.14), considera a motivação como um factor crítico em qualquer plano organizacional, por isso deve-se observar quais as razões organizacionais e práticas gerenciais que fazem sentido a fim de evitar o impacto que terão sobre os comportamentos individual e organizacional.

Para o autor é preciso compreender a teoria motivacional para se pensar analiticamente sobre todos os comportamentos organizacionais.

Nesse contexto é imprescindível deixar claro que a tarefa da gestão de recursos humanos não é de motivar as pessoas a trabalharem numa organização, até porque isso é impossível, levando-se em consideração que a motivação é um processo intrínseco, íntimo para cada pessoa.

No entanto, a organização pode e deve criar um ambiente motivador onde as pessoas possam buscar a satisfação das suas necessidades próprias, criar formas motivadoras para os seus colaboradores, uma condição em que eles vão ser capazes de desenvolver suas actividades ou mesmo ganhar autonomia naquilo que fazem.

### **2.3. Teorias de Motivação e Satisfação no Trabalho**

Para melhor compreender a motivação e satisfação no trabalho é indispensável a revisão de algumas teorias da motivação e satisfação que melhor explicam e fundamentam a pesquisa.

#### **2.3.1 Teoria das Necessidades Humanas de Maslow**

Segundo Maslow (1954), a motivação para agir e se comportar, deriva de forças ou necessidades que estão dentro de um indivíduo. Algumas dessas necessidades são conscientes e outras inconscientes. Daí a definição da chamada hierarquia das necessidades humanas.

### **As necessidades primárias envolvem as:**

- Necessidades fisiológicas, em que encontramos a necessidade de comida, sede, sono, sexo, etc.
- Necessidades de segurança, em que encontramos a necessidade de ambiente estável sem ameaças ou constrangimentos.

### **E as necessidades secundárias envolvem:**

- Necessidades sociais, em que encontramos as necessidades respeitantes às relações de afeição.
- Necessidades de estima, em que encontramos a necessidade de respeito, amor-próprio e de estima dos outros.
- Necessidades de auto-realização, em que encontramos as necessidades de realização pessoal e melhoramento contínuo.

Fonseca (2009, p.9) explica que a necessidade de auto-realização é uma grandeza de primeira ordem no aspecto profissional do ser humano e é nesta área que oportunidades de treinamento e desenvolvimento são críticas e devem ser estimuladas pelos gerentes.

Maslow (2007, p. 42) explica que os indivíduos são motivados através de uma hierarquia de cinco tipos de necessidades sendo que as do nível superior só são satisfeitas quando as do nível imediatamente inferior se encontrarem satisfeitas.

### **2.3.2. Teoria Z de Couchi**

Segundo Couchi citado por Chiavenato (1998, p. 124), a motivação dos indivíduos para o trabalho advém da integração do indivíduo com os colegas de trabalho, formando uma equipe em que existe um espírito de confiança, pelo que, a produtividade é uma questão de organização social.

Rocha (1999, p. 35) fala do mesmo assunto, sublinhando que a razão da apatia das pessoas não reside tanto na sua preguiça, mas sim em serem tratadas como indivíduos imaturos. Diz ainda que a Escola Clássica, pela sua rigidez impede os colaboradores de utilizarem todo o seu potencial.

“ As pessoas à medida que se tornam adultas se movem da imaturidade para a maturidade em que várias mudanças vão tomando lugar”, ( Rocha, 1999, p. 116).

Esta teoria aponta para a explicação da motivação e satisfação no trabalho Rocha (1999, p.118), sugere que existe um conjunto de factores que motivam apenas no sentido negativo, isto é, só afectam a motivação se não forem satisfeitos. Quando estes factores estão satisfeitos, tornam-se neutros, como as necessidades de Maslow quando satisfeitas.

### **2.3.3. Teoria Bifactorial**

A teoria dos dois factores de Herzberg, que na década de 50, em parceria com uma equipe de psicólogos do serviço psicológicos de Pittsburg (Estados Unidos), empreendeu um estudo com engenheiros e contadores da região, entrevistando-os com a finalidade de aprender sobre suas satisfações e insatisfações com o trabalho que exerciam. Após a análise dos resultados, o autor postulou sua teoria, estabelecendo dois conjuntos de factores:

#### **Factores de Higiene**

Fonseca (2009, p. 61), explica que, quando esses factores estão presentes no ambiente de trabalho não são responsáveis por intensa satisfação, porém a ausência dessas variáveis provoca grande insatisfação.

O autor destacou o ambiente organizacional incluindo elementos administrativos e de política de pessoal. Herzberg (2003,p.18) classificou esses factores: condições de trabalho, salário, segurança, relacionamento interpessoal, política de supervisão e política e administração da empresa.

#### **Factores Motivadores**

Herzberg salienta que uma vez presentes no ambiente esses factores são responsáveis por grande satisfação no trabalho. Segundo este autor, os factores motivacionais classificam-se em: reconhecimento, realização, possibilidade de crescimento, promoção/progressão, responsabilidade e o trabalho em si.

Segundo Chiavenato (2002, p. 19), concordando com os autores, sustenta que as teorias de motivação de Maslow e Herzberg têm pontos de concordância. Os factores higiénicos de

Herzberg relacionam-se com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais), enquanto que os factores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e auto-realização).

#### **2.3.4. Teoria de Adaptação no Trabalho**

Carvalho & Caetano (2003, p.148) desenvolveram uma teoria cuja a base é a interacção entre o indivíduo e o ambiente. Segundo estes autores os indivíduos procuram desenvolver e manter uma certa correspondência com o ambiente de trabalho, de acordo com um processo contínuo e dinâmico, o qual designam de adaptação ao trabalho. Os autores estabeleceram os seguintes pressupostos:

- A adaptação da pessoa ao trabalho resulta dos níveis de resultados satisfatórios e da satisfação do indivíduo em relação ao trabalho;
- Os resultados satisfatórios dependem da relação entre competências e capacidades individuais, e as competências e capacidades necessárias para o desempenho da função;
- A satisfação no trabalho depende da relação entre as necessidades individuais e o sistema de recompensas.

#### **2.3.5. A teoria da discrepância**

A teoria da discrepância, Ferreira *et al.* (2001, p.74), defende que a satisfação no trabalho depende da coerência entre: os valores e as necessidades individuais e os valores que podem ser atingidos através do desempenho.

O processo de discrepância é baseado em três elementos distintos:

- i. A satisfação com as dimensões do trabalho, isto é, a avaliação afectiva das dimensões de carácter individual;
- ii. A descrição das dimensões, isto é, a percepção que o indivíduo tenha experienciado, isenta de afectos e relacionada com as especificidades do trabalho;
- iii. A relevância das dimensões, isto é, a importância que cada indivíduo atribui a cada uma das nove dimensões seguintes: - satisfação com o trabalho; - satisfação com o salário; - satisfação com as promoções; - satisfação com o reconhecimento; - satisfação com benefícios; - satisfação

com a chefia; - satisfação com os colegas de trabalho; - satisfação com as condições de trabalho; - satisfação com a organização e com a direcção.

A discrepância é medida pela coerência ou desfasamento entre o nível de satisfação ambicionado e o alcançado. Este nível é ainda dependente da importância atribuída a cada uma das dimensões. Assim, quanto maior for a importância atribuída pelo indivíduo, a uma determinada dimensão, mais sensível será a satisfação.

### **2.3.6. Teoria da Expectativa**

Robbins (2005, p.167) explica que a teoria da expectativa sustenta que a força da tendência para agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que a acção trará certo como resultado, e da atracção que este resultado exerce sobre o indivíduo.

Griffin e Moorhead (2006, p.112) contribuem neste sentido quando dizem que “expectativa de esforço e desempenho é a percepção que tem uma pessoa da probabilidade de que o esforço a levará ao desempenho bem sucedido”.

Isto mostra que se um determinado esforço for exercido por um indivíduo que disponibilize meios e competências para atingir o sucesso, o resultado será um desempenho bem sucedido.

Robbins (2005, p.166), explica que “expectativa de desempenho e resultado está ligada ao grau em que o indivíduo acredita que um determinado nível de desempenho vai levar à obtenção de um resultado que se deseja”.

Se um indivíduo acha que o alto desempenho leva certamente a um aumento de salário, essa expectativa está próxima de 1. No outro extremo, alguém certo de que um aumento salarial é inteiramente independente do desempenho tem uma expectativa entre 0. Por fim, se uma pessoa acredita que o desempenho exerce alguma influência sobre a possibilidade de aumento, sua expectativa se encontra entre 0 e 1.

Griffin e Moorhead (2006, p.114) colocam a ideia de que em um ambiente de trabalho, muitas expectativas de desempenho e resultados são relevantes, também muitos resultados podem derivar do desempenho. Cada resultado possui sua própria expectativa.

Bowditch e Buono (2004, p.46) consideram que os resultados e valências, para que um indivíduo esteja motivado, ele precisa dar valor ao resultado ou a recompensa, precisa acreditar que um esforço adicional o levará a um desempenho melhor e que o desempenho melhor, subsequentemente, resultará em recompensas ou resultados maiores.

#### **2.4. Modelos das Características das Funções**

Maximiano (1997, p.157), sustenta que as variáveis explicativas da satisfação situam-se nas características do trabalho que cada um realiza, considerando-se existirem formas ideais de organização (aquelas que se revestem de maior variedade, identidade, autonomia, significado das tarefas e feedback) que, uma vez postas em prática, levarão a um aumento da satisfação.

Este autor considera que a intervenção ao nível das características e conteúdo do trabalho terá tanto mais impacto na satisfação quanto maior for a necessidade de desenvolvimento (importância atribuída à autonomia, ao reconhecimento do valor profissional etc.) manifestada pelos sujeitos.

Ferreira (2001, p.83) identificou nove dimensões psico-sociais associadas à satisfação no trabalho, tendo-as subdividido em dois grupos:

##### **Grupo 1 – Eventos ou condições:**

1. A satisfação com o trabalho analisada, tendo em conta as características do mesmo, tais como: o interesse nato, a variedade, as oportunidades de aprendizagem, as dificuldades, o volume, a possibilidade de êxito ou de fracasso, o controlo dos métodos adoptados;
2. A satisfação com o salário, analisada segundo a distribuição quantitativa e avaliando a equidade da mesma;
3. A satisfação com as promoções, segundo aspectos como as oportunidades de formação;
4. A satisfação com o reconhecimento, segundo o *feedback* recebido;
5. A satisfação com benefícios, tais como: pensões, seguros de doença, férias;



6. A satisfação com a chefia, dependendo tanto de características pessoais - o estilo de liderança ou as relações interpessoais estabelecidas - como das capacidades técnicas e administrativas.

### **Grupo 2 – Agentes:**

7. A satisfação com os colegas de trabalho. Tal como na satisfação com a chefia, as capacidades técnicas e as relações interpessoais também são importantes nesta avaliação;

8. A satisfação com as condições de trabalho, nomeadamente: horário, local de trabalho, condições ergonómicas, limpeza das instalações;

9. A satisfação com a organização e com a direcção – concordância ou discordância com as estratégias globais definidas, com destaque para as políticas de benefícios e salários.

Ferreira et al. (2001, p. 57) explica que os eventos ou condições são avaliados através dos seguintes aspectos: o carácter intrínseco do trabalho; a remuneração; a promoção; a segurança do emprego; as condições do trabalho. Para este autor, os agentes são dependentes de factores como: a própria pessoa; as chefias; os colegas de trabalho; os subordinados; as características da organização.

Existem muitas estratégias que têm sido implantadas nas organizações na busca de estimular os diferenciais dos programas de remuneração variável das formas de remuneração mais tradicionais colaborando a buscar e atingir resultados organizacionais surpreendentes.

Segundo Robbins (2003, p. 241), as mais importantes são estas abaixo apresentadas:

- a) Envolvimento do colaborador - uma das estratégias motivacionais mais utilizadas pelos gestores se refere com o envolver os colaboradores nas decisões organizacionais.
- b) Programas de Remuneração Variável - essa é a segunda estratégia mais utilizada pelos gerentes. O que é que o pagamento não se baseia apenas no tempo de trabalho ou na antiguidade de uma pessoa no cargo ; uma despesa. parcela do salário do colaborador é baseada em alguma medida individual ou organizacional de
- c) Planos Salariais Baseados na Habilidade - essa estratégia, ainda pouco conhecida, têm sido muito estudada pelos teóricos, mas pouco aplicada. Na remuneração com base na habilidade, em lugar de deixar que o título do cargo de um indivíduo defina sua categoria de pagamento, o sistema baseado na habilidade remunera os colaboradores pelas habilidades e competências que conseguem demonstrar no cargo.

## **Capítulo III.**

### **Metodologia do Estudo**

#### **3.1. Descrição do Local de Estudo**

Considerando a natureza e os objetivos deste estudo e de acordo com a metodologia definida, trata-se de um estudo do caso por meio de análise qualitativa e eminentemente descritiva tida por (Eco,1999), como actuando com valores ,crenças, representações , hábitos e opinioes.

A Escola Primária Completa Samora Machel, localiza-se no Municipio da Matola, Posto Administrativo de Infulene, Bairro de Ndlavela.

A Escola Primária Completa Samora Machel é um estabelecimento de ensino que lecciona o ensino primário. À nível de ensino primário, a escola tem 6760, sendo 3340 raparigas e 3430 rapazes, totalizando 1760 alunos do primeiro Ciclo.

A instituição em regime de quatro turnos; o primeiro das 6 h e 20 min às 10h e 5 min; segundo, das 10h e 10 min até às 13h e 35 min, o terceiro, das 13 h e 50 mim às 17h 35 min e, finalmente das 18 h e 20 mim às 12h e 30 mim. Trata-se de uma escola pública, possui o regulamento interno que rege a conduta de todos os alunos, professores e pessoal auxiliar. Esta instituição tem o fundo de apoio directo as escolas públicas, mesmo assim, pedem a contribuição anual dos pais e encarregados de educação num valor de 75,00 cada criança para o pagamento do guarda e 40,00MT para a construção do muro.

#### **3.1.1. Recursos Humanos e Materiais da Escola**

##### **a) Corpo docente**

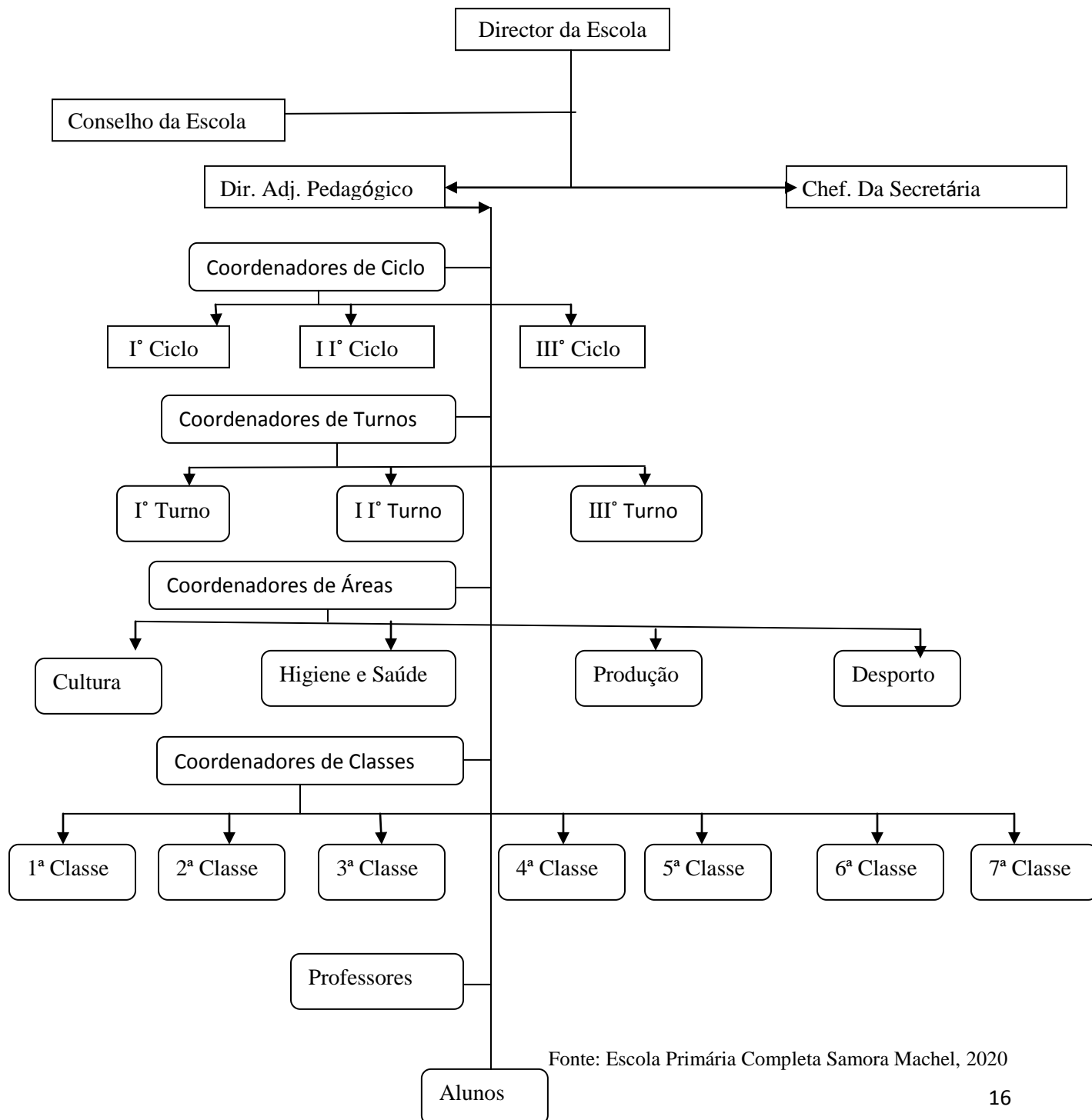
A Escola Primaria Completa Samora Machel tem 80 professores dos quais 48 homens e 32 mulheres, todos estão na idade entre 20 a 50 anos. A maior parte destes docentes tem a formação psico-pedagógica.

De referir que a maior parte dos docentes frequenta o nível superior, significa que tem nível médio. E o seu vínculo obedece a dois critérios sendo que: mais de 60% são de quadro e 40% com nomeação provisória.. Existe uma boa cooperação dos docentes experientes e os novos o que traduz em qualidade do ensino nesta instituição.

### 3.1.2. Apetrechamento escolar

A Escola Primária Completa Samora Machel dispõe de 13 salas, que no seu interior tem carteiras duplas, 5 salas mamchibombo e salas sombra, iluminação, um quadros fixos nas 13 salas e 20 móveis para salas sombra

### 3.1.3. Organograma da Escola



Fonte: Escola Primária Completa Samora Machel, 2020

### **3.1.4. Estrutura Organizativa, Administração e Gestão**

A estrutura organizativa dos órgãos que fazem parte da Escola Primaria Completa Samora Machel é constituída da seguinte forma:

Conselho directivo - é um órgão executivo e administrativo da escola, composto pelo Director, os dois Directores adjuntos pedagógicos, 1 para diurno e outro para no turno, o Administrativo da escola, e presidente do Conselho da Escola.

Conselho da escola é um órgão de composição plural que engloba toda a comunidade educativa, onde tem o presidente, 4 representantes dos pais e de encarregados de educação, 9 representantes dos alunos, 5 representantes dos professores, 1 representante da autarquia local e 1 representante de pessoal auxiliar. Este órgão tem a função de planificar, organizar e implementar as políticas públicas de educação.

Conselho pedagógico integra o director e dois adjuntos pedagógicos, os delegados de classes e os coordenadores dos ciclos, directores de turmas e os alunos. Este órgão apoia os alunos, docentes e directores de escola em matéria pedagógica juntando estratégias de superação das dificuldades. Os órgãos auxiliares – integram 3 seguranças que fazem turnos, 4 funcionários que ajudam na limpeza e manutenção de escola, três funcionárias de secretaria, que ajuda no preenchimento de processos dos alunos.

### **3.2. Classificação da Pesquisa**

No presente trabalho foi adoptado o método descritivo quanto aos objectivos, bibliográfica e pesquisa de campo. Nesse sentido, Reis (2010, p. 65) afirma que: Pesquisa descritiva tem como objectivo descrever um estudo determinado e estabelecer a inter-relação entre fenómenos e a população (grupo social), usando variáveis, como forma de procurar descobrir a frequência com que os factos acontecem no contexto pesquisado.

A pesquisa bibliográfica baseou-se num levantamento dos estudos que foram feitos anteriormente, fundamentando e possibilitando a utilização de um procedimento técnico denominado pesquisa de campo.

Cervo e Bervian (1996, p. 68), explicam que, a pesquisa bibliográfica tem como objectivo encontrar respostas aos problemas formulados e o recurso é a consulta dos documentos bibliográficos.

Concluídas as etapas anteriores, ou seja, após a pesquisa no referencial teórico e o estabelecimento dos procedimentos metodológicos, foi realizada a pesquisa de campo com o objectivo de identificar e descrever os factores motivacionais.

Trujillo (1974, p. 229) afirma que, a pesquisa de campo não deve ser confundida com a simples colecta de dados (este último tipo corresponde à segunda fase de qualquer pesquisa); é algo mais que isso, pois exige contar com controlos adequados e objectivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser colocado.

### **3.2. 1. Quanto a Natureza**

Para este estudo foi adoptada a abordagem qualitativa e quantitativa, simultaneamente. Qualitativa na medida em que permite perceber o nível de motivação dos professores durante os 5 anos. E quantitativa na medida que facilita a compreensão das informações resultante da investigação de forma percentual. Conforme Marconi e Lakatos (1999, p. 168), “abordagem qualitativa, tratará os dados de forma a evidenciar nas descrições uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, explicando os resultados obtidos na pesquisa. Por outro lado, esta pesquisa também fará uso da quantitativa, já que dados devem ser expressos com medidas numéricas.

### **3.3. População e Amostragem**

Conforme Marconi & Lakatos (2007, p. 67), “a população é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo”.

O universo da pesquisa é constituído por 19 professores, dos quais 48 são homens e os restantes 32 são mulheres.

#### **3.3.1. Amostragem**

Transval (2009) define “amostra como parte da população seleccionada de acordo com as regras próprias definidas, a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características no universo da organização”. Neste estudo será usada uma amostra de 80 Professores, seleccionados de forma aleatória, afectos na Escola Primaria Completa Samora Machel.

No presente estudo será usado a formula de D' Arcy Davis (1990) significa que, em 80 professores, dos quais 32 homens e 48 mulheres, a amostra será de 19 professores, segundo a seguinte demonstração:

$$\frac{32 \times 48}{80} \quad X = 19,2 \approx 19$$

80

### **3.4. Instrumentos de Colecta de Dados**

Foi adoptado um questionário como instrumento de colecta de dados, constituído de perguntas abertas e fechadas. Segundo Attie (2000, p. 213), “o método de questionário baseia-se na utilização de listas de perguntas padronizadas referentes a aspectos básicos do sistema visando fornecer um conhecimento genérico e uma avaliação quanto ao seu funcionamento.

O autor elaborou como instrumento de pesquisa, questionários contendo perguntas fechadas de múltipla escolha, de forma clara e objectiva para colecta de dados, sendo aplicados em cada colaborador, com data e horário marcado pela direcção da instituição, de forma a não prejudicar serviços.

#### **3.4. 1. Tratamento e Análise de Dados**

A partir do questionário contendo perguntas fechadas, as respostas foram analisadas e tratadas de forma percentual, sendo o tratamento do mesmo feito por meio do programa *Microsoft Excel* 2010, para a pesquisa quantitativa através de gráficos. Para a análise qualitativa, foi feita uma análise textual.

### **3.5. Considerações Éticas**

Antes de se iniciar o estudo, um dos procedimentos efectuados foi a formulação do pedido de autorização à Direcção da EPCSM, com o objectivo de recolher dados e ter acesso a informação junto dos Professores com mais de cinco anos de experiência e preservar à privacidade dos respondentes.

No decorrer do mesmo, e em todas as suas etapas, serão respeitados todos os preceitos de uma pesquisa, desde análise criteriosa da literatura que aborda temas relacionados, passando pela confidencialidade durante o trabalho de campo, bem como o respeito pelos valores morais.

## Capítulo IV.

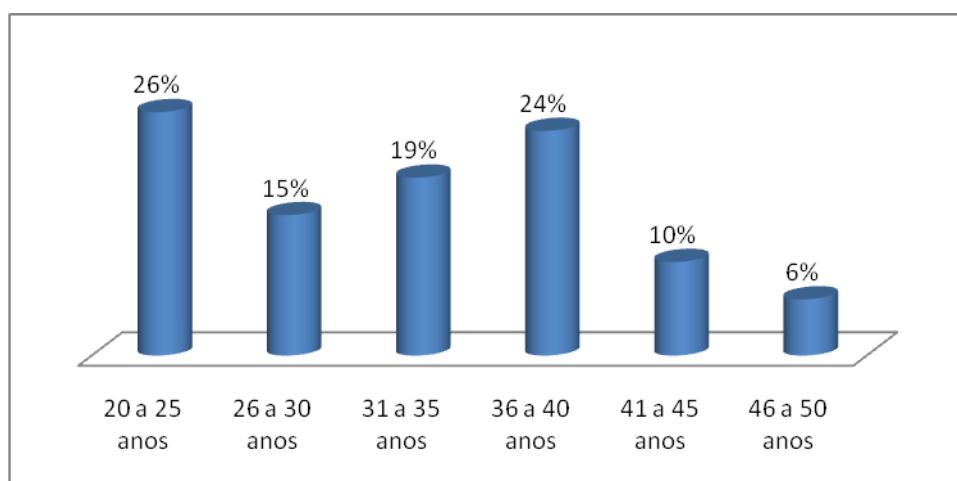
### Apresentação e discussão dos dados

No presente capítulo são apresentados e analisados os dados da pesquisa. Os dados foram obtidos através do questionário, instrumento que foi usado para recolha de dados do presente estudo.

#### 4.1. Perfil dos Professores

As questões a seguir têm como objectivo identificar o perfil dos Professores, levando em consideração a idade, sexo, anos de trabalho, grau de escolaridade e a categoria profissional.

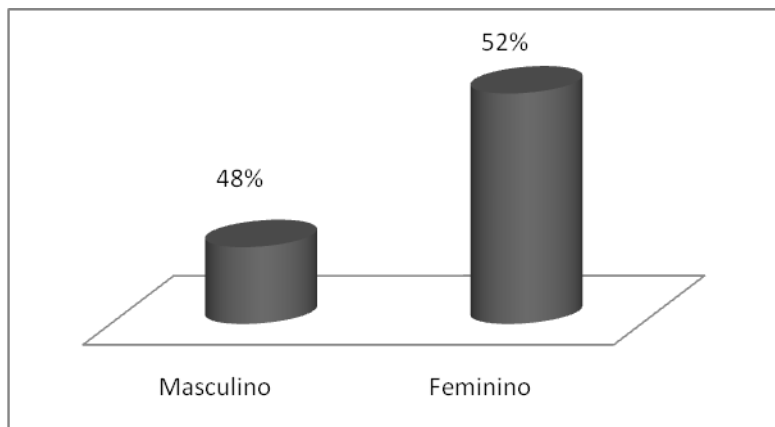
#### Gráfico 1: Idade



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

A distribuição da faixa etária desta população nos indica que 26% dos professores contactados tem 20 até 25 anos de idade, também 24% de 36 até 40 anos, 19% de 31 até 35 anos, 15% de 26 até 30 anos, 10% de 41 até 45 anos e, finalmente, 6% de 46 até 50 anos. Porém, os dados ilustram que a maior parte dos inquiridos pelo autor são de 20 a 30 anos de idade.

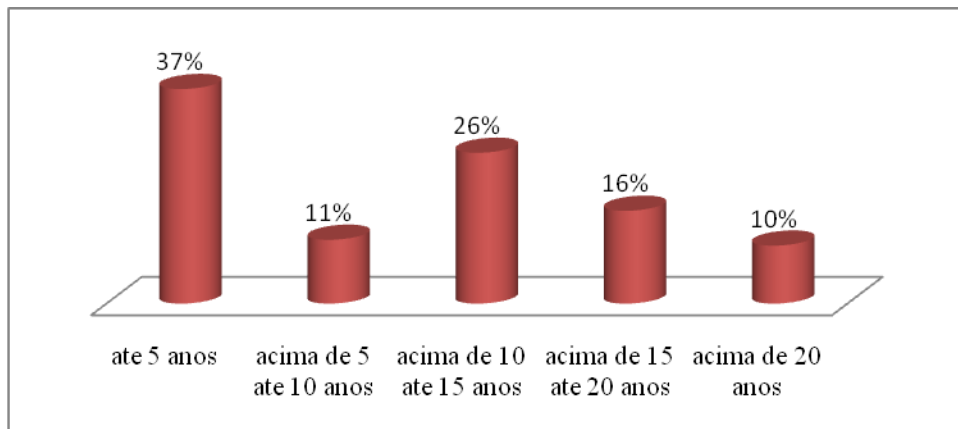
**Gráfico 2: Sexo**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

De acordo com o gráfico 2, dos professores contactados, 52% representam o sexo feminino e 48% representam o sexo masculino. Isto mostra o tipo de grupo interessado no tema em estudo.

**Gráfico 3: Anos de Trabalho**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

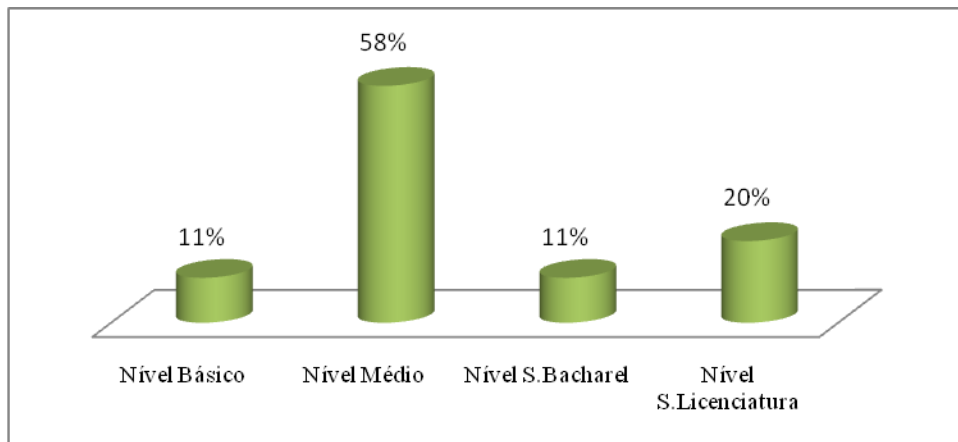
O gráfico 3 refere-se aos anos de trabalho na educação; dos contactados, 37% dos professores até 5 anos de serviço, 26% acima de 10 até 15 anos, 16% acima de 15 até 20 anos, 11% acima de 5 até 10 anos de serviço, finalmente, 10% acima de 20 anos de serviço.

Comparando com o gráfico 1, podemos verificar que a maior parte dos professores contactados tem mais de cinco anos de serviço na educação com experiência no trabalho. O facto de maior



percentagem (52%) serem docentes com mais anos de experiência, pode significar que os mesmos se tenham beneficiado e acompanhado as reformas no sector da educação, em especial, na instituição em estudo.

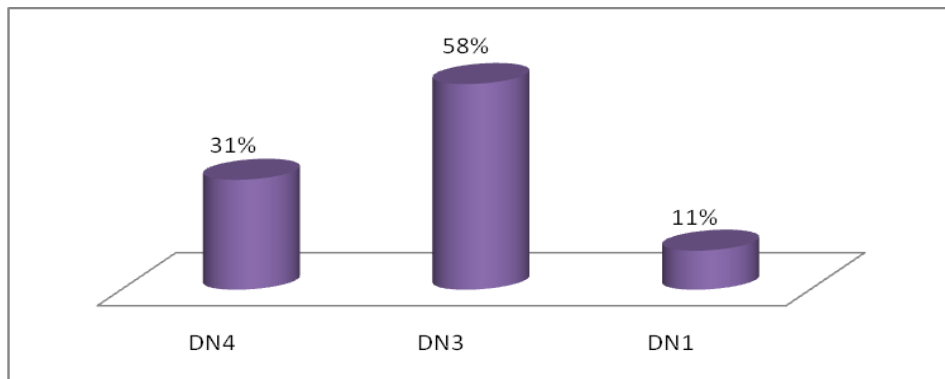
**Gráfico 4: Grau de Escolaridade**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Quanto ao grau de instrução apurou-se que 58% concluíram o nível médio, 20% tem o nível superior Licenciatura, 11% frequentam o nível superior (bacharelato) enquanto 11% concluíram o nível básico. Porém, percebemos que a maior parte dos professores possui o ensino médio, o que significa que tem conhecimento sobre factores motivacionais no desempenho profissional.

**Gráfico 5: Categoria Profissional**



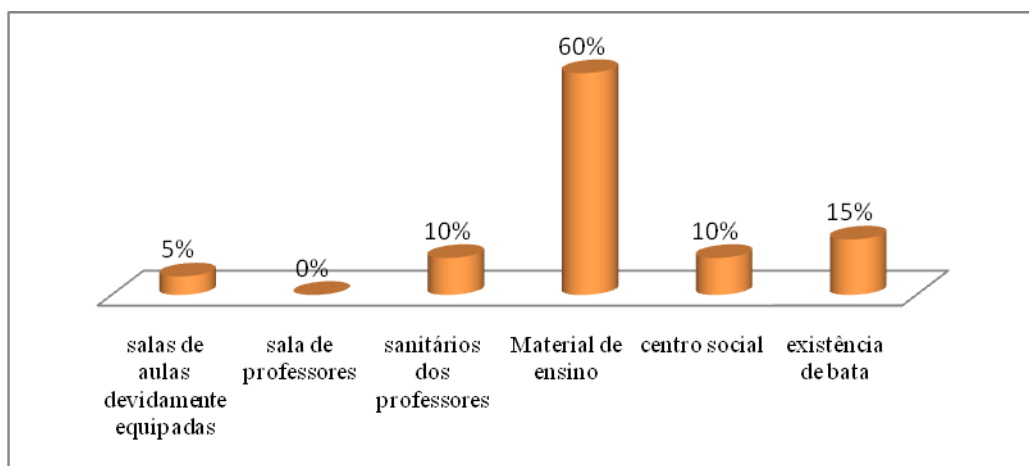
Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Em relação ao gráfico 5, 58% dos professores inquiridos são DN3, 31% DN4 e, finalmente, 11% DN1. Porém, estes dados mostram que a maior partes dos professores concluíram a carreira de docente N3.

Para Attie (2000, p. 120), “Plano de carreira estabelece a política da sector da educação ao pessoal quanto às possibilidades de remuneração e promoção, incentivando o entusiasmo e a satisfação do pessoal.”

22

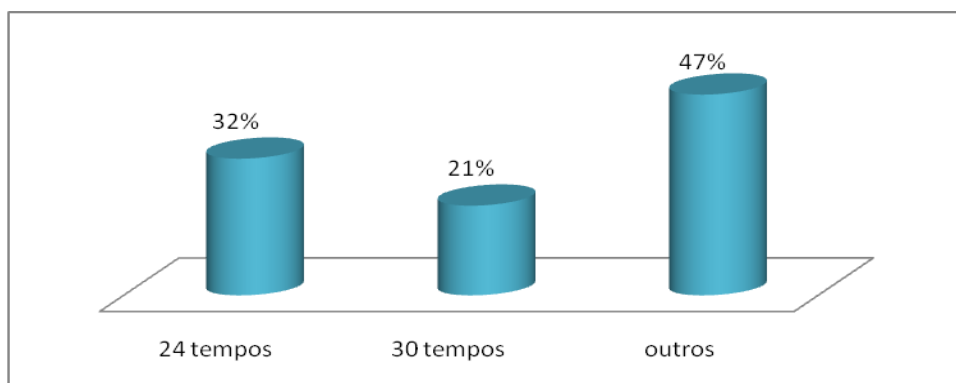
**Gráfico 6: Que condições de trabalho existem no seu sector de trabalho**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

De acordo com o gráfico acima ilustrado, 60% dos professores declararam a existência de material de ensino no sector de trabalho, 15% existência de bata, 10% centro social, 10% sanitários de professores, finalmente, 5% salas de aulas devidamente equipadas, entretanto, a escola não tem sala de professores e tem salas ao ar livre.

**Gráfico 7: Qual é a sua carga horária semanal?**

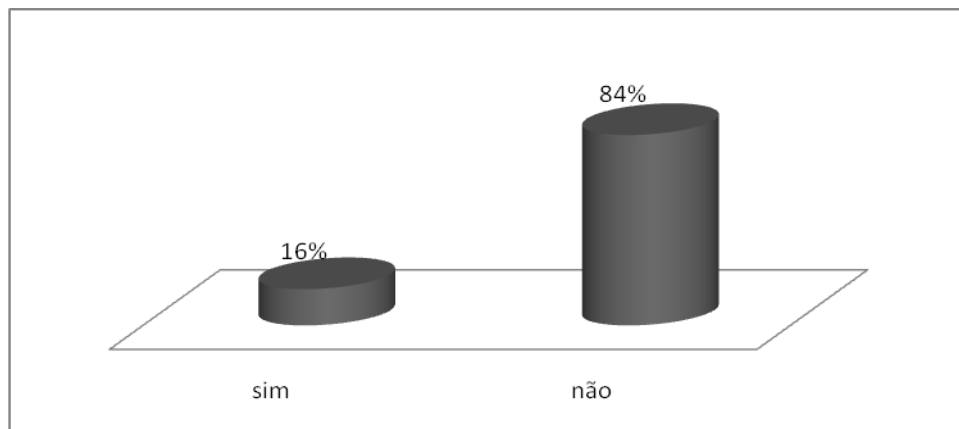


23

Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Quanto à carga horária, conforme o gráfico 7, 47% dos professores inquiridos indicaram outros, que corresponde a segunda turma, 32%, 24 tempos e finalmente 21%, 30 tempos. Porém, no geral, a carga horária de trabalho está dentro das 8 horas.

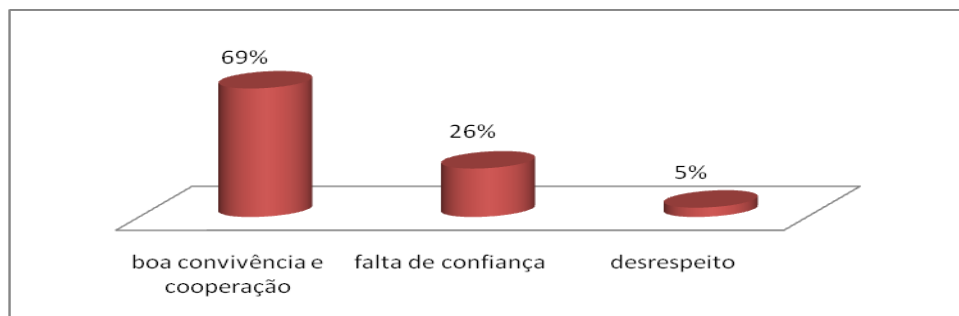
### Gráfico 8: Há reconhecimento pelo bom desempenho do professor



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Quanto ao factor reconhecimento, de acordo com o gráfico acima ilustrado, 84% dos professores contactados, afirmaram negativamente que na instituição não há reconhecimento pelo bom desempenho do professor dos que responderam positivamente, 16% são os que se sentem reconhecidos através do desempenho e ou dedicação profissional, sente-se reconhecido quando recebe bônus.

### Gráfico 9: Qual é o nível de relacionamento no trabalho com os colegas e os seus superiores?

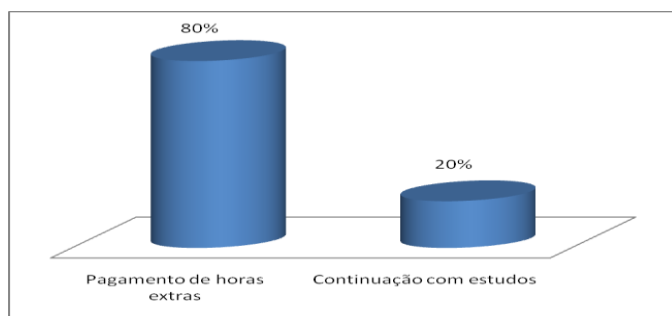


Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Sobre o factor relação com colegas e superiores, o gráfico acima ilustrado, mostra que 69% dos professores contactados, afirmaram que há uma boa convivência e cooperação, os superiores privilegiam relações de motivação da equipa de trabalho para atingir os objectivos. Enquanto que, desconfiança 26% e desrespeito 5%. No geral, os professores foram unânimes em a firmar que na instituição existe ajuda mútua entre colegas e procura-se melhores estratégias para melhorar o trabalho. Consequentemente, segundo refere Robbins e Coulter (1998), as relações amistosas e imparciais contribuem para o reforço da motivação dos subordinados, bem como amplia o desempenho para o alcance dos objectivos tanto da instituição como individuais.

A satisfação com superior, dependendo tanto de características pessoais - o estilo de liderança ou as relações interpessoais estabelecidas - como das capacidades técnicas e administrativas, bem como o respeito atribuído ao professor devido a importância, qualidade e competências com que o profissional desempenha suas funções.

#### **Gráfico 10: Quais são os incentivos praticados no sector de trabalho**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Na tentativa de descobrir os possíveis incentivos praticados na EPCS Machel, o gráfico acima ilustrado indica que, 80% dos professores contactados declararam o pagamento de horas extras, 20% continuação com estudos para elevar o nível académico e profissional.

A atribuição de incentivos na instituição sobre tudo hora extra e segunda turma, tem observar não só a condição “ *ser funcionário do quadro*”, mas também nos critérios “*habilidades profissionais*”, “*qualidade na prestação de serviço*”, bom desempenho, “*recompensas em função do desempenho*”, entre outras condições, (Robbins e Coulter, 1998).

Os professores contactados foram unânimes em a firmar que o aumento salarial justo, o reconhecimento público pelos bons serviços, instalações equipadas, promoções, ambiente de trabalho e condições favoráveis.

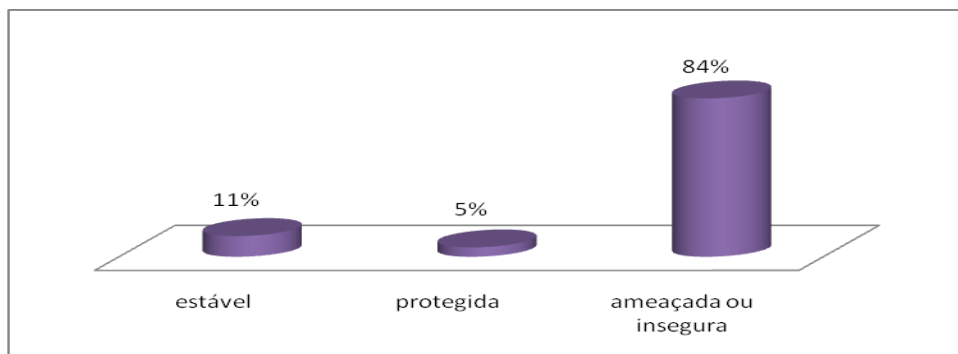
Quanto a remuneração financeira, é razoável para resolver suas despesas básicas?

Em relação a este ponto, a maior parte dos professores contactados, a firmaram que:

*O custo de vida é elevadíssimo e o salário não dá para suprir as necessidades básicas no seu todo; não porque as políticas salariais determinadas pelo Governo põem em causa a remuneração dos Funcionários da função Pública, em particular ao sector da educação, que não chega a resolver pelo menos 75% das despesas básicas.* Estes dados estão de acordo com Peretti (2007), afirma que o sentimento de realização financeira corresponde ao melhoramento de todo o potencial individual e financeiro, no quadro do auto-desenvolvimento e auto-satisfação.

Entretanto, percebemos que a realização financeira ainda está a quem da desejada pois nem chega a cobrir as despesas básicas.

#### **Gráfico 11: Segurança no trabalho**



Fonte: EPCS Machel, levantamento realizado nos dias 04 a 18/02/2020

Conforme o gráfico ilustrado acima, 84% dos professores inquiridos afirmaram que há insegurança na instituição, 11% estável e finalmente, 5% protegida. Estes dados estão de acordo com Chiavenato (1999), sustenta que a segurança no sector corresponde à necessidade de segurança ou estabilidade, a busca de protecção contra ameaça ou perigo. Entretanto, nas instituições da escola não há segurança por falta de vedação no recinto escolar, também a falta de salas de aulas, as aulas são seleccionadas em baixo das árvores, vulgo “salas sombra”.

## Capítulo V

### 5.1 Conclusão

Feita a recolha de dados e sua análise, respectivamente, encontram-se vários factores determinantes e que influenciam no exercício da função docente na EPCSM. Neste contexto, conclui-se que os factores motivadores na Instituição na Escola acima referida são mecanismos que ajudam as instituições a almejarem os objectivos traçados.

As condições que as salas de aulas oferecem, não são favoráveis para um bom decurso do Processo de ensino-aprendizagem e constitui um dos factores que desmotiva os docentes no exercício da sua actividade profissional.

Há que referir que o tipo de liderança e de gestão são também determinantes na motivação dos professores, podendo estes relevar os aspectos negativos ou positivos da gestão escolar como determinantes do seu comportamento no ambiente de trabalho.

Nota-se que não se faz sentir o efeito do pacote de assistência médica nas nossas instituições de ensino, comprometendo assim a condição de saúde mental do professor, na medida em que este não tem como resolver flexivamente as enfermidades que comprometem o bom exercício de suas funções.

Importa referir que os professores da EPCSM sentem-se satisfeitos pelo trabalho (ambiente de trabalho) de docência, pois, eles consideram a sua profissão muito interessante, gostam do que fazem, se sentem ainda melhores quando realizam as suas actividades no ambiente acolhedor, importa referir que mesmo diante de tantas adversidades, os professores da Escola Primária Completa Samora Machel dão o máximo de si durante o trabalho, em defesa da sua nobre profissão.

## 5.2. Recomendações

- ✓ Que sejam criadas pacotes de incentivos (materiais, bolsas de estudo, condecorações, honras públicas, segurança) para os professores, em função da dedicação, zelo e competência de cada um;
- ✓ Que sejam melhoradas as condições de trabalho (equipamento e material didáctico, segurança) como parte integrante do ambiente de trabalho do professor.
- ✓ Há uma necessidade de aumento de salas de aulas, eliminando as aulas assistidas debaixo de árvores, como forma de evitar a exposição do professor e dos alunos à ambientes que comprometem o bom estado de saúde;
- ✓ Que haja reconhecimento por parte dos gestores no desempenho pedagógico do professor
- ✓ Independentemente das adversidades motivadoras, encaradas no trabalho, os professores tem como dever garantir o alcance dos objectivos do processo de ensino aprendizagem.

## Referências Bibliográficas

- Almeida, F. (1996). *Avaliação do desempenho para gestores*: Lisboa:Mcgrae-Hill
- Attie, W. (2000). *Auditoria: Conceitos e Aplicação*. (4ª ed.) São Paulo: Altas S.A.
- Bowditch, J.; Buono, F. (2004). *Elementos de Comportamento Organizacional*. (1ª ed.) São Paulo: Pioneira Thompson.
- Bergue, B., & Wagner, N. (2005). *Government intervention in response to the subprime financial crisis: The good the pot, the bad into the crop*.
- Carvalho, A. e Nascimento, L. (2003). *Administração e Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestão de Pessoas: O Novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (3ª ed.) Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. (7ª ed.) São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. (5ª ed.) São Paulo: atlas.
- Chiavenato, I. (1998). *Introdução a Teoria Geral da Administração*. S.Paulo: Hill, (3ª ed.)
- Coda, R. (1990). *Satisfação no Trabalho e Políticas de RH: Psicodinâmica da vida organizacional*.
- Davis, K. Newstrom, J. (1992). *Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- D Arcy D. (1990) *The Communitys Toolbox: The Idea, Methods, and Tools for Participatory Assessment, Monitoring and Evaluation in Community Forestry*. F.A.O: Rome.
- Eco,U (1999). *Como se faz uma tese*. São Paulo:perspectiva
- Ferreira, J. (2001). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Graça, M. (2005). *Satisfação Profissional dos Colaboradores*. SP.



Griffin, R.; Moorhead, G. (2006). *Fundamentos do Comportamento Organizacional* – (1ª ed.) São Paulo: Ática.

Lacombe, F. (2005). *Administração: Princípios e Tendências*. São Paulo: Saraiva editora.

Lucena, M. (1992) *Avaliação de Desempenho*. SP: Atlas.

Lussier, R. (1993) *Human Relations in Organizations: A Skill-Building Approach*, Homewood, IL., Irwin.

Marconi, M.; Lakatos, E. (1991). *Fundamentos de Metodologia Científica*. (3ª ed.) São Paulo:Atlas.

Marconi, M.; Lakatos, E. (2007). *Metodologia do Trabalho Científico*. (4ª ed), Atlas: São Paulo.

Marconi, M.; Lakatos, E. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. (5ªed.) S.Paulo:Atlas.

Maslow, H. (1954). *Motivação e Personalidade*. Nova York

Maximiano, A. (1997). *Administração de Projectos*. S.Paulo:Atlas

Oliveira, J. (2002). *Segurança e Saúde no Trabalho: Uma questão mal compreendida*. São Paulo, Brasil.

Reis, L. (2010). *Produção de Monografia da Teoria a Prática: O Método Educar pela pesquisa (MEP)*.

Robbins, S. (2005). *Comportamento Organizacional*. (9ª ed.) São Paulo: Prentic Hall.

Rocha, J. (2007). *Gestão de Recursos Humanos na Administração*. S.Paulo

Rocha, J. (1999). *Gestão Pública e Modernização Administrativa*. Oeiras: INA

Transval, B. (2009). *Metodologia Científica*. (1ª ed.). ISM, Maputo.

Weiss, D. (1991). *Motivação e Resultados: Como obter o melhor de sua equipe*. (4ª. ed.) São Paulo: Nobel.

## Apêndices 1.

### Questionário para o professor (a)

Estimado professor,

O presente questionário tem vista recolher informações para um estudo, sobre a “Análise dos factores Motivadores para o Desempenho Profissional do Professor do Ensino Básico: Caso Escola Primária Completa Samora Machel, 2012 a 2017”.

A intenção é ajudar no fornecimento de subsídios que ajudem a compreender os factores motivadores para o desempenho profissional do ambiente do trabalho.

Toda informação fornecida não será utilizada para outros fins e merecerá confidencialidade, ou seja, garante-se anonimato uma vez que não será necessário colocar o seu nome.

Atempadamente agrade-se a sua colaboração

### Perfil

1. **Idade:** ( ) 20 ate 25 anos; ( ) 26 ate 30 anos; ( ) 31 ate 35 anos; ( ) 36 at3 40 anos; ( ) 41 ate 45 anos; ( ) 46 ate 50 anos; ( ) acima de 51 anos
2. **Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino
3. **Anos de Trabalho:** ( ) ate 5 anos; ( ) acima de 5 anos e ate 10 anos; ( ) acima de 10 anos ate 15 anos; ( ) acima de 15 anos ate 20 anos; ( ) acima de 20 anos
4. **Grau de Escolaridade:** ( ) Nível Básico; ( ) Nível Médio; ( ) Nível Superior (Bacharel); ( ) Nível Superior(Licenciatura).
5. **Categoria Profissional:** DN4 ( ) ; DN3 ( ) ; DN2 ( ) ; DN1 ( ) ; Inst.Tec.N1 ( ) .

### II Parte

#### 2.1Quais são as condições do trabalho existentes no seu sector do trabalho?

---

---

Porquê? \_\_\_\_\_

#### 2.2 Qual é a sua carga horária no trabalho?

Muito satisfeito ( ); Satisfeito ( ); Neutro ( ); Pouco satisfeito ( ); Insatisfeito ( ).

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.3 Considerações pelas horas fora do período normal de serviço**

Muito satisfeito ( ); Satisfeito ( ); Neutro ( ); Pouco satisfeito ( ); Insatisfeito ( ).

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.4. Há reconhecimento pelo trabalho realizado?**

A) Sim \_\_\_\_ b) Não \_\_\_\_

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.5 Quais são as relações do trabalho com os seus superiores?**

Democráticas e legais ( ); Autoritárias ( ); Neutro ( ); Boa convivência e cooperação ( ); Motivação da equipe de trabalho ( ); Falta de confiança ( ); Desrespeito ( ).

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.6 Quais são os incentivos praticados no sector de trabalho?**

Alimentação ( ); Transporte ( ); Habitação ( ); Férias ( ); Continuação com os estudos ( ); Reconhecimento público pelos bons serviços ( ); Pagamento de horas extras ( ); Horário do trabalho favorável ( ).

Explica Como? \_\_\_\_\_

### **2.7 Qual é o sentimento de realização financeira e social?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.8 Segurança no trabalho**

Estável ( ); Protegida ( ); Ameaçada ou insegura ( ); Incerta ( ).

Porquê? \_\_\_\_\_

### **2.9. O que falta para se sentir motivado no seu sector de trabalho?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_