



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

**MONOGRAFIA**

Influência das Condições de Trabalho na Qualidade do Ensino nas Escolas Básicas:

Caso da Escola Básica de Laulane – Cidade de Maputo

Vânia Joaquim

Maputo, Abril de 2026



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

Influência das Condições de Trabalho na Qualidade do Ensino nas Escolas Básicas: Caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo

**MONOGRAFIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia como requisito final para a obtenção de licenciatura em Psicologia das Organizações.

**Autora:**

Vânia Joaquim

**Supervisor:**

Mestre. José Ernesto Chilaúle

Maputo, Abril de 2026

## **Declaração de Originalidade**

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

**Director do Curso**

---

Lic. Francisco Cumaio

**Presidente**

---

**Oponente**

---

**Supervisor**

---

**Msc. José E. Chilaúle**

Maputo, Abril de 2026

## **Declaração de honra**

Eu, Vânia Joaquim, declaro por minha honra, que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau acadêmico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicados ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

---

(Vânia Joaquim)

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, por me conceder saúde, força e perseverança ao longo da minha caminhada académica. Foi Ele quem me sustentou nos momentos mais difíceis, permitindo-me superar todos os obstáculos que surgiram durante esta jornada.

Expresso a minha profunda gratidão à Aldeia de Crianças SOS – Maputo, pelo apoio, cuidado e pelas oportunidades que me foram proporcionadas. O meu sincero obrigado por acreditarem em mim e contribuírem significativamente para a minha formação.

À minha mãe, Ermelinda Magombe, manifesto o meu amor e eterna gratidão por me ter acolhido e cuidado com tanta dedicação e carinho. Mamã, sou profundamente grata por tudo o que tens feito por mim; o teu amor é um dos pilares fundamentais da minha vida.

Ao meu parceiro, Julião Afonso, deixo o meu sincero agradecimento. Esta conquista também é tua. Obrigada pelos conselhos, pelo incentivo constante e pelos “puxões de orelha” nos momentos em que pensei em desistir. O teu apoio foi essencial para que eu chegasse até aqui.

À minha madrinha, Grécia Monteiro, dirijo um agradecimento especial pela sua presença constante e apoio incondicional, que foram determinantes para que eu mantivesse o foco e a coragem ao longo deste percurso. Sou imensamente grata por tudo o que tens feito na minha vida.

A todos aqueles que, de forma directa ou indirecta, contribuíram para a minha formação, deixo a minha sincera gratidão. Cada gesto, palavra ou incentivo teve um papel importante nesta conquista.

Por fim, agradeço ao corpo docente da Faculdade de Educação e, em particular, ao meu supervisor, Msc. José Ernesto Chilaúle, pelo empenho, dedicação e valiosa partilha de conhecimentos, que muito enriqueceram o meu trabalho de conclusão de curso.

Muito obrigada a todos!

## **Dedicatória**

Dedico esta monografia ao meu filho Asher. Meu querido, você foi e é verdadeiramente a minha maior inspiração e motivação para prosseguir mesmo diante das dificuldades do dia-a-dia. Espero que fique registado na sua vida o ensino das escrituras bíblicas do livro de Provérbios: 22:6 *"ensina a criança no caminho em que deve andar e quando for velho não se desviará dele,"* que com a fé e esforço tudo é possível.

Por você e para você meu filho, todo o meu empenho e todas as minhas conquistas.

## **Resumo**

A presente pesquisa a luz do tema: Influência das Condições de Trabalho na Qualidade do Ensino nas Escolas Básicas: caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo, tem como objectivo compreender a Influencia das Condições de Trabalho na Qualidade de Ensino nas Escolas Básicas: caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo, tendo sido usada a metodologia qualitativa, de natureza básica, descritiva, com procedimento bibliográfica e estudo de caso, o instrumento para a recolha de dados foi a entrevista semiestruturada e a técnica de análise foi análise de conteúdo, com recurso a revisão literária e documentos normativos. Quanto a população foi um de universo de 35 e uma amostra de 15 participantes. Em relação aos resultados da pesquisa revelam que as condições de trabalho existentes na EBL influenciam de forma negativa no desempenho dos professores. Por isso sugere-se que a direcção da escola deve promover formações e capacitação continua aos professores, prover matérias de trabalho e reabilitar as infra-estruturas.

**Palavras-chave:** Qualidade de ensino, Condições de trabalho e Escola.

## **Abstract**

The present study, entitled the influence of working conditions on the quality of teaching in basic schools: the case of Escola Basica de Laulane- City of Maputo, aims to understand the influence of working conditions on the quality of teaching in basic schools, focusing on the case of Escola Basica de Laulane in the City of Maputo. A qualitative methodology of a basic and descriptive nature was used, with bibliographic procedures and a case study approach. The instrument used for data collection was a semi-structured interview, and the analysis technique was content analysis, supported by literature review and normative documents. The population consisted of a universe of 35 individuals and a sample of 15 participants. The research results reveal that the existing working conditions at EBL negatively influence teacher's performance. Therefore, it is suggested that the school administration should promote continuous training and capacity building for teachers, provide teaching materials, and rehabilitate infrastructure.

Keywords: Quality of teaching; Working conditions; School.

## **Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos**

EBL- Escola Básica de Lulane

FACED - Faculdade de Educação

UEM- Universidade Eduardo Mondlane

MINEDH- Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano

SNE – Sistema Nacional de Educação

DAE – Director adjunto da escola

## Índice

Declaração de Originalidade	i
Declaração de honra	ii
Agradecimentos	iii
Dedicatória	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	vii
Capítulo I. Introdução	1
1.1. Contextualização	2
1.2. Problematização	3
1.3. Objectivos	4
1.3.1. Objectivo Geral	4
1.3.2. Objectivos Específicos	4
1.4. Perguntas de pesquisa	5
1.5. Justificativa	5
Capítulo II. Revisão da literatura	6
2.1. Condições de Trabalho: Conceito e Importância	6
2.1.1. Dimensões das Condições de Trabalho	6
2.1.2. Condições de Trabalho no Contexto Escolar	7
2.2. Qualidade de Ensino: Conceito e Perspetivas Teóricas	7
2.2.1. Indicadores de Qualidade de Ensino	8
2.3. Relação entre Condições de Trabalho e Qualidade de Ensino	9
2.4. Teorias	9
2.4.1. Teoria dos Dois Factores de Herzberg	9
2.4.2. Teoria das Necessidades de Alderfer (ERG)	10
Capítulo III. Metodologia	10
3.1. Descrição do local da pesquisa	11
3.1.1. Funcionamento da Escola	11
3.1.2. Organograma da Escola Básica de Laulane	11
3.1.3. Estrutura, administração e gestão da escola	12
3.2. Abordagem metodológica	12
3.3. Participantes e amostragem	13

3.4. Instrumentos de recolha de dados	13
3.5. Técnicas de análise de dados	14
3.6. Questões éticas do estudo	15
3.7. Limitações do estudo	15
Capítulo IV. Apresentação, análise e discussão dos resultados	16
4.1. Apresentação dos dados demográficos	16
4.2. Condições de Trabalho na EBL	16
4.3. Qualidade de ensino	17
4.4. Relação entre as Condições de Trabalho e a Qualidade de Ensino	19
4.5. Estratégias para Melhoria das Condições de Trabalho e Qualidade de Ensino	20
4.6. Aspetos a melhorar para o exercício da profissão	21
CAPÍTULO V – Conclusões e sugestões	22
5.1. Conclusões	22
5.2. Sugestões	23
Referências Bibliográficas	24
Apêndices e Anexos	26
Apêndice II. Grelha de entrevista	27
Anexo 1. Credencial	28
Anexo 2: fotografias da escola	29

## **Capítulo I. Introdução**

A presente monografia surge no âmbito da pesquisa conducente a conclusão do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações leccionada na Faculdade de Educação (FACED), na Universidade Eduardo Mondlane (UEM). A mesma visa compreender a Influência das Condições de Trabalho na Qualidade do Ensino nas Escolas Básicas: caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo.

As condições de trabalho dos professores constituem um dos principais factores que influenciam a qualidade do ensino. De acordo com Nóvoa (1995), a qualidade do ensino não pode ser analisada de forma isolada, uma vez que não depende apenas do esforço individual do professor, mas também das condições materiais, pedagógicas e estruturais disponibilizadas pelas instituições escolares. Para Fullan (2001), a melhoria da qualidade do ensino está associada a mudanças sistémicas que envolvem os professores e quanto o contexto em que trabalham, destacando-se a importância de ambientes escolares que promovam colaboração, apoio institucional e recursos pedagógicos adequados. Assim, condições de trabalho favoráveis tendem a influenciar positivamente o desempenho docente e os resultados do processo de ensino e aprendizagem.

A presente pesquisa tem como objectivo compreender a Influência das Condições de Trabalho na Qualidade do Ensino nas Escolas Básicas, tomando como estudo de caso a Escola Básica de Laulane, na cidade de Maputo. A escolha desta instituição justifica-se pela necessidade de compreender a realidade concreta do contexto escolar, permitindo identificar factores que possam estar a afectar o desempenho dos professores e, conseqüentemente, a qualidade do ensino oferecido.

Segundo Hallinger (2003), as condições organizacionais desempenham um papel determinante na eficácia das escolas, influenciando directamente o ambiente de trabalho dos professores e os resultados académicos dos alunos. De igual modo, Guskey (2002) defende que a qualidade do ensino está relacionada com a capacidade da escola em criar condições que favoreçam a prática pedagógica eficaz e o desenvolvimento contínuo dos docentes.

Importa salientar que as condições de trabalho estão associadas à criação de um ambiente organizacional que estimule o desempenho dos colaboradores, promovendo um clima institucional saudável, favorável à produtividade e ao cumprimento dos objectivos educacionais. Elementos como recursos didácticos, infra-estruturas adequadas, carga horária equilibrada e apoio institucional são determinantes para o exercício eficiente da função docente.

Com o avanço tecnológico e constantes transformações sociais, o sector da educação tem enfrentado novas exigências, implicando uma maior responsabilidade dos professores no processo de ensino (Guskey, 2002). Deste modo, torna-se pertinente compreender de que forma

as condições de trabalho influencia a actuação dos professores e a qualidade do ensino ministrado.

Os resultados desta pesquisa poderão contribuir para a identificação de estratégias que visem melhorar o ambiente escolar, fortalecer o desempenho docente e elevar os níveis de qualidade educativa na EBL.

No que diz respeito à estrutura do trabalho, a presente pesquisa está organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde à introdução, onde se apresenta a contextualização do tema, a problematização, os objectivos geral e específicos, as perguntas de partida e a justificativa do estudo. O segundo capítulo refere-se à revisão da literatura, onde são abordados conceitos fundamentais como condições de trabalho, qualidade de ensino e a relação existente entre ambos, com base em diferentes autores.

O terceiro capítulo diz respeito à metodologia, onde são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa, incluindo a classificação do estudo, a população e amostra, os instrumentos de recolha de dados, as técnicas de análise de dados, as questões éticas e as limitações do estudo. O quarto capítulo é dedicado à apresentação, análise, discussão e interpretação dos dados, abordando as condições de trabalho existentes na Escola Básica de Laulane, a relação entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino, bem como as estratégias adoptadas na instituição.

Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões do estudo, as recomendações, as referências bibliográficas e, em anexo, os apêndices e documentos complementares que sustentam a investigação.

### **1.1. Contextualização**

As condições de trabalho têm sido amplamente discutidas no campo educacional por influenciarem directamente aos profissionais da educação e a qualidade do ensino. De acordo com Nóvoa (1995), o trabalho docente deve ser analisado considerando o contexto institucional em que o professor está inserido, uma vez que factores organizacionais, materiais e sociais condicionam a prática pedagógica.

A nível internacional, a UNESCO enfatiza que a qualidade da educação está associada não apenas ao acesso, mas também às condições de trabalho que possibilitem uma aprendizagem efectiva. A educação de qualidade deve promover competências que permitam aos indivíduos participar plenamente na vida social, económica e cultural, destacando ainda a importância da participação da comunidade escolar no processo educativo como um elemento essencial para a melhoria do ensino (UNESCO, 2009),

Para, Fullan (2001) a melhoria da qualidade do ensino depende de mudanças sistémicas que envolvem políticas educacionais, liderança escolar e condições adequadas de trabalho para os professores. Para o autor, escolas com melhores recursos, organização eficiente e apoio

institucional tendem a apresentar melhores resultados no processo de ensino e aprendizagem.

De acordo com Guskey (2002), as condições de trabalho dos professores incluem um conjunto de factores como infra-estruturas adequadas, disponibilidade de materiais didácticos, equipamentos, apoio organizacional e ambiente institucional favorável. E a qualidade do ensino está directamente ligada à capacidade da escola em criar condições que favoreçam práticas pedagógicas eficazes e o desenvolvimento contínuo dos docentes.

Diversos estudos têm demonstrado que a melhoria das condições de trabalho contribui significativamente para o aumento da motivação, satisfação profissional e desempenho dos professores. No entanto, ainda persistem desafios relacionados à escassez de recursos, turmas superlotadas e condições físicas inadequadas em várias realidades educacionais, sobretudo em países em desenvolvimento (UNESCO, 2016).

Em África, a falta de condições adequadas de trabalho para os professores continua a ser um dos principais obstáculos para a melhoria da qualidade do ensino. Problemas como insuficiência de infra-estruturas, carência de materiais didácticos e limitações no apoio institucional comprometem o desempenho docente e os resultados educativos (UNESCO, 2016).

Em Moçambique, questões relacionadas com condições de trabalho dos professores têm sido apontadas como factores que influenciam a qualidade do ensino. De acordo com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano de Moçambique (2020), no Plano Estratégico da Educação, a falta de incentivos, a insuficiência de recursos e a degradação do ambiente escolar constituem desafios significativos que impactam negativamente o processo de ensino e aprendizagem.

Deste modo, torna-se evidente que as condições de trabalho dos professores desempenham um papel fundamental na determinação da qualidade do ensino, sendo necessário compreender como estes factores se manifestam no contexto específico das instituições de ensino, como é o caso da Escola Básica de Laulane- cidade de Maputo.

## **1.2. Problematização**

A qualidade do ensino tem sido amplamente discutida no contexto educativo moçambicano, sobretudo quando se analisam as transformações ocorridas ao longo do tempo no processo de ensino e aprendizagem. No período de 1978 e 1990, o sistema educativo caracterizava-se por uma abordagem centrada no professor, baseada predominantemente no método expositivo, no qual o professor assumia o papel principal na transmissão do conhecimento. Nesse modelo, os alunos apresentavam, de forma geral, um desempenho satisfatório. Com a reforma do sistema educativo a partir da década de 1990, passou-se a privilegiar um modelo centrado no aluno, com a adoção de metodologias activas como a elaboração conjunta, o trabalho independente e uma redução do ensino expositivo. Esta mudança visava promover maior participação do aluno no processo de aprendizagem e desenvolver competências mais abrangentes. No entanto, apesar

dessa evolução metodológica, têm-se verificado, dificuldades na concretização dos objectivos educacionais, o que levanta questionamentos sobre a efectividade das práticas pedagógicas e os factores que influenciam o desempenho dos alunos (Valente, 2016).

Para além das mudanças metodológicas, importa considerar as condições em que os professores exercem a sua actividade profissional. As condições de trabalho englobam um conjunto de factores como a disponibilidade de recursos didácticos, condições das infra-estruturas, número de alunos por turma, carga horária, ambiente escolar, apoio institucional e níveis de remuneração (Valente, 2016). De acordo com Oliveira e Assunção (2010), as condições de trabalho dizem respeito aos recursos que possibilitam a realização adequada da actividade profissional, por sua vez Mocebo (2010) destaca que as condições de trabalho vão além da questão salarial, incluindo aspectos físicos e materiais indispensáveis ao desempenho docente.

Muitos professores da EBL têm enfrentado limitações significativas no exercício da sua actividade. A escassez de recursos, o excesso de alunos por turma, a falta de materiais pedagógicos e as condições físicas inadequadas das escolas constituem desafios frequentes que interferem directamente no processo de ensino e aprendizagem. Conforme refere Batista (2016), essas condições adversas contribuem para níveis elevados de stress profissional, podendo levar ao desgaste físico e emocional, bem como ao absentismo docente.

Diante deste cenário, verifica-se uma contradição entre as exigências do modelo pedagógico actual, centrado no aluno, e as condições reais de trabalho dos professores, que muitas vezes não são favoráveis à implementação eficaz dessas metodologias. Essa realidade suscita preocupações quanto ao impacto que as condições de trabalho exercem sobre o desempenho dos docentes e, conseqüentemente, sobre a qualidade do ensino (Batista, 2016).

Assim, emerge a seguinte questão de partida:

- *Até que ponto as condições de trabalho influenciam na qualidade de ensino na escola na escola básica de Laulane- cidade de Maputo?*

### **1.3. Objectivos**

#### **1.3.1. Objectivo Geral**

- Compreender a influência das condições de trabalho na qualidade de ensino nas escolas básicas: O caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo.

#### **1.3.2. Objectivos Específicos**

- Descrever as condições de trabalho existentes na Escola Básica de Laulane;
- Caracterizar a qualidade de ensino na Escola Básica de Laulane; e
- Relacionar as condições do trabalho do professor e a qualidade de ensino

da Escola Básica de Laulane.

#### **1.4. Perguntas de pesquisa**

- ✓ Quais são condições de trabalho existentes na Escola Básica de Laulane?
- ✓ Como se caracteriza a qualidade de ensino na Escola Básica de Laulane?
- ✓ Quais as condições do trabalho do professor e a qualidade de ensino da Escola na Básica de Laulane?

#### **1.5. Justificativa**

A escolha deste tema, surge da discussão da relação entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino, uma vez que a qualidade de ensino não é determinada apenas pelo nível do esforço individual, mas por um conjunto de condições de trabalho que são disponibilizados para atingirem altos níveis de qualidade de ensino.

De ponto de vista individual, foi um momento de aprendizado e uso das ferramentas científicas. A nível das organizações (escolas) será de grande valia porque através dos resultados apresentados poderá surgir avanços que irão influenciar de forma positiva e progressiva no desempenho das actividades dos professores na organização (escola), o que vai lhes permitir o desenvolvimento de novas ideias e criação de novas estratégias de forma a suprir constrangimentos institucionais a todos os níveis de forma especial para a Escola Básica de Laulane-cidade de Maputo.

No quesito académico, esta pesquisa é de grande relevância para a comunidade académica, pois será mais um trabalho científico que poderá estimular novas pesquisas em temas semelhantes.

A relevância social desta pesquisa, está no facto das condições de trabalho serem de extrema importância, pois a exposição de colaboradores a ambientes de trabalho estressantes, pode conduzir a tensões, comportamentos negativos e doenças.

## **Capítulo II. Revisão da literatura**

O presente capítulo tem como objectivo analisar as principais abordagens teóricas sobre as condições de trabalho e a qualidade de ensino, bem como explorar a relação existente entre estes dois conceitos. Diversos estudos têm demonstrado que a qualidade do ensino não depende exclusivamente das competências individuais do professor, mas também das condições em que este exerce a sua actividade profissional. Assim, factores como infra-estruturas escolares, recursos pedagógicos, ambiente organizacional e relações interpessoais desempenham um papel determinante no processo educativo.

### **2.1. Condições de Trabalho: Conceito e Importância**

As condições de trabalho referem-se ao conjunto de factores que caracterizam o ambiente em que os indivíduos desenvolvem as suas actividades profissionais. De acordo com Oliveira (2013), as condições de trabalho incluem aspectos físicos, organizacionais e psicossociais que influenciam directamente o comportamento, o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores. Esta definição evidencia que o trabalho deve ser analisado de forma abrangente, considerando não apenas os recursos materiais, mas também as relações humanas e o contexto organizacional.

Bergamini (1997) destaca que as condições de trabalho estão directamente relacionadas com a motivação dos indivíduos. Segundo a autora, ambientes favoráveis contribuem para a satisfação profissional, aumentando o nível de produtividade e comprometimento dos trabalhadores. Por outro lado, condições inadequadas podem gerar desmotivação, stress e baixo rendimento.

Chiavenato (1991) reforça que as organizações devem proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento dos seus colaboradores. Para o autor, factores como reconhecimento, incentivos e ambiente de trabalho saudável são fundamentais para o sucesso organizacional.

#### **2.1.1. Dimensões das Condições de Trabalho**

Segundo oliveira (2013), as condições de trabalho podem ser analisadas a partir de diferentes dimensões, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos factores que influenciam o desempenho dos trabalhadores. No contexto educacional, estas dimensões assumem um papel ainda mais relevante, uma vez que afectam directamente o processo de ensino-aprendizagem.

De acordo com Oliveira (2013), as condições de trabalho podem ser agrupadas em três principais dimensões: física, organizacional e psicossocial.

**A dimensão física** refere-se aos aspectos materiais do ambiente de trabalho, incluindo a infra-estrutura, os equipamentos e as condições ambientais. No contexto escolar, esta dimensão engloba elementos como salas de aula, mobiliário, iluminação, ventilação e recursos didácticos. A ausência de condições físicas adequadas pode comprometer significativamente o processo de

ensino, dificultando a concentração dos alunos e a actuação do professor.

**A dimensão organizacional** está relacionada com a forma como o trabalho é estruturado e gerido dentro da instituição. Inclui factores como carga horária, distribuição de tarefas, gestão escolar, políticas institucionais e apoio administrativo. Segundo Chiavenato (1991), uma organização eficiente deve garantir equilíbrio entre as exigências do trabalho e as capacidades dos trabalhadores, promovendo um ambiente produtivo e saudável.

Por sua vez, **a dimensão psicossocial** refere-se às relações interpessoais e ao clima organizacional. Este aspecto inclui a interacção entre professores, alunos e gestores, bem como o nível de apoio, respeito e cooperação existente no ambiente escolar. Bergamini (1997) destaca que um ambiente positivo contribui para a motivação e o bem-estar dos trabalhadores.

Deste modo, a análise das condições de trabalho deve considerar estas três dimensões de forma integrada, uma vez que todas elas influenciam o desempenho docente e a qualidade do ensino.

### **2.1.2. Condições de Trabalho no Contexto Escolar**

No contexto escolar, as condições de trabalho dos professores apresentam características específicas, uma vez que estão directamente ligadas ao processo educativo. Segundo Abrahão (2009), o trabalho docente é influenciado por um conjunto de factores que incluem a infra-estrutura da escola, a disponibilidade de recursos pedagógicos, a organização do trabalho e o ambiente relacional.

A infra-estrutura escolar constitui um dos elementos mais visíveis das condições de trabalho. Salas de aula inadequadas, falta de mobiliário, iluminação deficiente e ventilação insuficiente são factores que dificultam o processo de ensino-aprendizagem. Estas condições não apenas afectam o desempenho dos professores, mas também influenciam o comportamento e a concentração dos alunos (Libâneo, 2001).

Outro factor relevante é a disponibilidade de recursos pedagógicos. A ausência de materiais didácticos, como livros, quadros adequados e tecnologias educativas, limita a capacidade do professor de diversificar as suas metodologias de ensino. Como resultado, o processo educativo torna-se menos dinâmico e menos eficaz (Schmidt, 1993).

A organização do trabalho também desempenha um papel fundamental. A carga horária excessiva, a falta de planeamento e a ausência de apoio institucional podem gerar stress e desmotivação nos professores. Segundo Chiavenato (1991), a sobrecarga de trabalho compromete o desempenho e reduz a qualidade das actividades realizadas. Além disso, as relações interpessoais no ambiente escolar são determinantes para o bem-estar dos docentes. Um clima organizacional positivo, caracterizado por respeito e colaboração, favorece a motivação e o compromisso profissional. Por outro lado, conflitos e falta de apoio podem gerar insatisfação e afetar negativamente o desempenho (Abrahao, 2009)

Assim, as condições de trabalho no contexto escolar devem ser analisadas de forma abrangente, considerando todos os factores que influenciam o desempenho docente.

## **2.2. Qualidade de Ensino: Conceito e Perspectivas Teóricas**

A qualidade de ensino é um conceito complexo e multidimensional que tem sido amplamente discutido na literatura educacional. De acordo com Libâneo (2001), a qualidade de ensino refere-se à capacidade do sistema educativo de promover aprendizagens significativas, contribuindo para o desenvolvimento integral dos alunos, tanto no plano cognitivo como social e emocional.

Para o autor, um ensino de qualidade não se limita à transmissão de conteúdos, mas envolve a formação de competências, habilidades e atitudes que permitam ao aluno compreender e interagir com a realidade de forma crítica e autónoma. Nesta perspectiva, o papel do professor é fundamental como mediador do conhecimento e facilitador da aprendizagem.

Schmidt (1993) acrescenta que a qualidade de ensino depende da articulação entre diferentes elementos do processo educativo, incluindo os métodos de ensino, os recursos disponíveis, o ambiente escolar e a interação entre professor e aluno. Segundo o autor, quando esses elementos estão alinhados, há uma maior probabilidade de se alcançar melhores resultados educativos.

Além disso, Libâneo (2001) destaca que a qualidade em contextos educativos também deve ser analisada em função da eficácia do processo de ensino-aprendizagem e da capacidade do sistema em atingir os seus objectivos educacionais. Para estes autores, a qualidade não deve ser vista apenas como resultado final, mas como um processo contínuo de melhoria.

Desta forma, a qualidade de ensino deve ser compreendida como um fenómeno dinâmico, influenciado por múltiplos factores internos e externos ao ambiente escolar.

### **2.2.1. Indicadores de Qualidade de Ensino**

A avaliação da qualidade de ensino requer a utilização de indicadores que permitam analisar o desempenho do processo educativo de forma objectiva. Segundo Libâneo (2001), a qualidade do ensino não se reduz apenas aos resultados escolares, mas também envolve um conjunto de indicadores pedagógicos, organizacionais e sociais que garantem uma aprendizagem significativa. Os indicadores de qualidade do ensino incluem o rendimento escolar dos alunos, a participação em sala de aula, a utilização de metodologias adequadas e o nível de interação entre professores e alunos.

Um dos indicadores mais utilizados é o desempenho académico dos alunos, que pode ser medido através de testes, exames e taxas de aprovação. No entanto, a qualidade de ensino não deve ser avaliada apenas com base em resultados quantitativos, mas também considerando aspectos qualitativos, como o desenvolvimento de competências críticas e a capacidade de resolução de problemas (Libâneo, 2001).

Outro indicador relevante é a metodologia de ensino utilizada pelo professor. De acordo com Schmidt (1993), metodologias activas e centradas no aluno promovem maior envolvimento e participação, contribuindo para uma aprendizagem mais significativa.

Além disso, o ambiente de aprendizagem constitui um factor importante. Um ambiente escolar positivo, caracterizado por respeito, cooperação e disciplina, favorece o processo de ensino-aprendizagem e contribui para melhores resultados.

A relação entre professor e aluno também é considerada um indicador de qualidade. Libâneo (2001) destaca que uma boa relação pedagógica facilita a comunicação, aumenta a motivação dos alunos e melhora o desempenho académico.

Assim, a qualidade de ensino deve ser avaliada de forma abrangente, considerando múltiplos indicadores que reflectem diferentes dimensões do processo educativo.

### **2.3. Relação entre Condições de Trabalho e Qualidade de Ensino**

A literatura evidencia que existe uma relação significativa entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino. Segundo Chiavenato (1991), ambientes de trabalho adequados contribuem para o aumento da motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores, o que, no contexto escolar, se traduz em melhores práticas pedagógicas.

Abrahão (2009) afirma que condições de trabalho inadequadas, como falta de recursos, infraestrutura deficiente e turmas superlotadas, afectam negativamente o desempenho dos professores. Estas limitações dificultam a aplicação de metodologias eficazes e comprometem a qualidade do ensino.

Por sua vez, Bergamini (1997) destaca que a motivação dos profissionais está directamente relacionada com as condições em que trabalham. Professores que atuam em ambientes favoráveis tendem a demonstrar maior envolvimento, criatividade e compromisso com o processo educativo.

Deste modo, pode-se afirmar que existe uma relação directa entre condições de trabalho e qualidade de ensino, sendo que a melhoria das condições laborais dos professores contribui significativamente para o aumento da qualidade do processo educativo. De um modo geral as condições de trabalho e a qualidade de ensino estão intimamente relacionadas. A melhoria das condições de trabalho constitui um factor essencial para a promoção da qualidade de ensino, reforçando a importância de se investir em políticas educacionais que valorizem o professor e proporcionem ambientes escolares adequados.

## **2.4. Teorias**

### **2.4.1. Teoria dos Dois Factores de Herzberg**

A teoria dos dois factores, desenvolvida por Herzberg (1997), constitui uma das abordagens mais relevantes no estudo da motivação no ambiente de trabalho. Segundo o autor, os factores que

influenciam a satisfação e a insatisfação dos trabalhadores podem ser divididos em dois grupos distintos: factores higiénicos e factores motivadores.

Os factores higiénicos incluem aspectos relacionados com o contexto do trabalho, tais como condições físicas do ambiente laboral, salário, políticas organizacionais, relações interpessoais e segurança no trabalho. Estes factores, quando inadequados, tendem a gerar insatisfação nos trabalhadores; no entanto, quando adequados, apenas evitam a insatisfação, não sendo suficientes por si só para promover a motivação.

Por outro lado, os factores motivadores estão relacionados com o conteúdo do trabalho, incluindo reconhecimento, responsabilidade, realização pessoal e oportunidades de crescimento profissional. Estes factores são responsáveis por promover a satisfação e aumentar o desempenho dos trabalhadores.

No contexto educativo, esta teoria é particularmente relevante, pois permite compreender que as condições de trabalho dos professores (factores higiénicos), como infra-estruturas, recursos didácticos e ambiente escolar, influenciam directamente a sua satisfação e desempenho. Simultaneamente, elementos como reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento contribuem para a motivação e melhoria da qualidade de ensino.

Deste modo, a teoria de Herzberg (1997) sustenta que a melhoria das condições de trabalho, aliada a estratégias de valorização profissional, pode contribuir significativamente para o aumento da motivação docente e, conseqüentemente, para a qualidade do ensino.

#### **2.4.2. Teoria das Necessidades de Alderfer (ERG)**

A teoria das necessidades de Alderfer & Schneider (1973), conhecida como teoria ERG, propõe uma classificação das necessidades humanas em três categorias principais: *existência, relacionamento e crescimento*.

As necessidades de existência dizem respeito às condições materiais básicas necessárias à sobrevivência, como salário, segurança no emprego e condições físicas de trabalho. Estas necessidades estão directamente relacionadas com aspectos como infra-estrutura escolar adequada, recursos pedagógicos e condições ambientais favoráveis.

As necessidades de relacionamento referem-se às interações sociais no ambiente de trabalho, incluindo relações com colegas, gestores e alunos. Um ambiente de trabalho saudável e colaborativo contribui para a satisfação destas necessidades, promovendo um clima organizacional positivo.

Por fim, as necessidades de crescimento estão relacionadas com o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, incluindo oportunidades de formação, progressão na carreira e realização profissional. No caso dos professores, estas necessidades estão associadas à formação contínua, inovação pedagógica e desenvolvimento de competências.

A teoria ERG defende ainda que estas necessidades podem ser simultâneas e não seguem necessariamente uma hierarquia rígida, ao contrário de outras teorias clássicas. Quando uma necessidade não é satisfeita, o indivíduo pode regredir para necessidades anteriores, o que pode afectar a sua motivação e desempenho.

Assim, no contexto educacional, a teoria de Alderfer e Schneider (1973) permite compreender que a qualidade das condições de trabalho influencia directamente a satisfação das necessidades dos professores, impactando a sua motivação, desempenho e, conseqüentemente, a qualidade do ensino.

### **Capítulo III. Metodologia**

Neste capítulo são apresentados as abordagens, métodos e as técnicas adoptadas para a colecta, análise e interpretação dos dados. Na perspectiva de Lakatos e Markoni (2003), método é o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objectivo, conhecimento válidos e verdadeiros traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

#### **3.1. Descrição do local da pesquisa**

A Escola Básica de Laulane localiza-se no distrito urbano Kamavota na Cidade de Maputo, uma das instituições de ensino mais antiga da cidade de Maputo. Foi construída em 1985 pela cooperação alemã, foi inaugurada a 04 de Julho de 1986. A escola é composta por quatro (4) blocos, sendo 3 blocos com 6 salas de aulas e um 1 bloco com 11 salas de aulas. A escola é composta por 89 funcionários dos quais 80 são professores e 9 são funcionários não docentes (Diálogo com o pedagógico da EBL).

##### **3.1.1. Funcionamento da Escola**

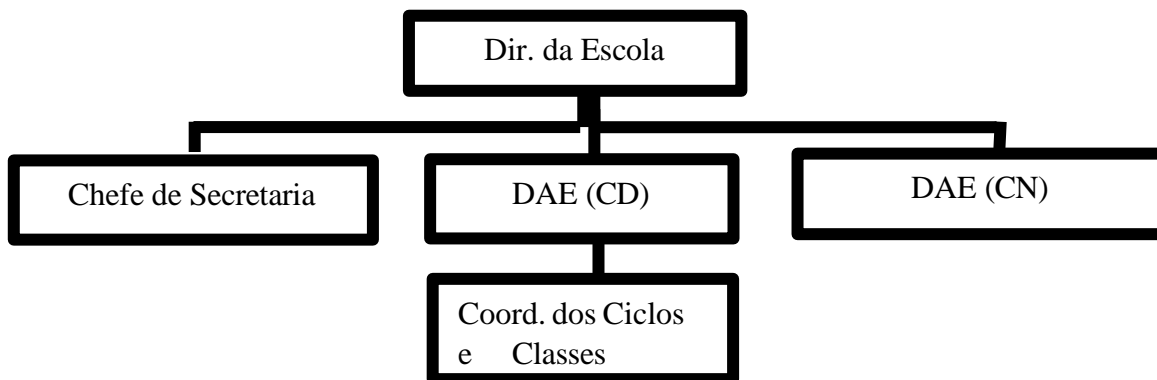
A Escola Básica de Laulane é uma escola completa por 1º, 2º e 3º ciclo diurno e (AEA) alfabetização e Educação de Adultos.

<b>Horas</b>	<b>Turno</b>	<b>Classe</b>
6h:20min-10h:50min	Manhã	7ª, 8ª, 9ª 10ª classes
11:00h-13h:50min	Manhã até tarde	1ª, 2ª e 3ª classes
14h-17h:40min	Tarde	4ª, 5ª e 6ª classes e AEA

***Tabela 1. funcionamento da EBL***

##### **3.1.2. Organograma da Escola Básica de Laulane**

De acordo com os documentos normativos da escola foi elaborado a informação sobre organograma.



(Fonte: elaborado pela estudante a partir dos documentos normativos da escola)

### 3.1.3. Estrutura, administração e gestão da escola

De acordo com o director pedagógico, a estrutura administrativa da EBL obedece a seguinte organização:

**Director da escola-** é o órgão que corresponde com a organização e a gerência de todas as actividades da Escola coadjuvado por outros componentes da direcção. O director é responsável por todas as actividades curriculares e extra curriculares, assim como os documentos referentes aos mapas estatísticos, regulamento, selecção dos conteúdos referentes ao currículo local. É também coordenador geral da escola, responsável pelas máximas decisões e garantir o funcionamento pleno da escola.

**Chefe da secretaria** – é responsável pela colecta e organização dos fundos da escola. É a parte administrativa da escola, bem como a organização dos processos dos alunos, professores e outros funcionários não docentes.

**DAE (Director Adjunto da Escola)** - É o órgão que coordena, supervisiona, acompanha, apoia e avalia as actividades pedagógicas curriculares, compete a este organizar o processo docente, metodologia de ensino e de avaliação da aprendizagem em coordenação com os demais membros do conselho pedagógico.

**Coordenadores dos ciclos e das classes** – são responsáveis pela coordenação do processo de ensino e aprendizagem ao nível dos ciclos e das classes, (informação registada a partir dos documentos normativos da escola).

### 3.2. Abordagem metodológica

Quanto a natureza: a pesquisa é básica, que na visão de Predanov (2013) tem como objectivo gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência, sem preocupação imediata com a aplicação prática, sendo voltada a compreensão de fenómenos e ao desenvolvimento de teorias,

por sua vez Gil (2009) reforça que a pesquisa básica está ligada a produção de conhecimentos destinados à ampliação do saber científico, sem a finalidade de aplicação imediata.

Para esta pesquisa foi adoptada uma abordagem do tipo qualitativa. Para Caetano (2009), a abordagem qualitativa tem por objectivo analisar de forma detalhada as características de um fenómeno social, isto é, o porquê do seu acontecimento na perspectiva dos participantes, com base naquilo que é apresentado pelo grupo alvo da pesquisa. A adopção deste método permitiu ao pesquisador dar significado aos fenómenos vivenciados na Escola Básica de Lulane, colectando informação não expressas em números, com base nos objectivos estabelecidos.

Quanto aos objectivos: é uma pesquisa descritiva, que na óptica de Gil (2009), é usada para a ilustração de diferentes características de determinada população, descrevendo-as. No entanto, Lakatos e Marconi (2003) acreditam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona factos ou fenómenos sem manipulá-los. Com método descrito foi possível descrever os dados encontrados no local da pesquisa.

Quanto aos procedimentos: é Pesquisa bibliográfica, que na visão de Fonseca (2002), é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e electrónicos, como livros, artigos científicos e páginas de web sites. Assim, qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Com o procedimento bibliográfico possível colectar e sistematizar informação consultada em obras que versam sobre o tema, com o objectivo de fornecer uma base teórica que serviu de suporte para todo o processo de pesquisa. E **estudo de caso**, que pode ser caracterizado como o estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico (Gil, 2009).

### **3.3. Participantes e amostragem**

Samara e Barros (2006), afirmam que o universo de pesquisa é um conjunto de todos os objectos ou elementos sob consideração. A população do estudo foi composta por um universo de 35 colaboradores. Para Gil (2008), amostra é o subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população. Utilizou-se uma amostragem por acessibilidade ou por conveniência para a selecção dos participantes e uma amostra de 15 professores da EBL.

### **3.4. Instrumentos de recolha de dados**

Para a recolha de dados usou-se a entrevista semiestruturada. Segundo Lakatos e Marconi (2003) é uma técnica de colecta de dados que combina perguntas previamente elaboradas com certa liberdade para o entrevistador aprofundar ou adaptar as questões conforme a conversa evolui. Isto é, o uso da entrevista semiestruturada permitiu obter informações detalhadas e aprofundadas junto dos participantes, possibilitando maior flexibilidade na condução das questões. Este instrumento facilitou a exploração de aspectos não previstos inicialmente, permitindo compreender melhor as percepções, experiências e opiniões dos entrevistados em relação ao tema em estudo.

### **3.5. Técnicas de análise de dados**

Quanto a técnica para análise dos dados optou-se pela técnica de Bardin (2006), que é caracterizada como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens. Consiste em: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objectivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita por meio de quatro etapas: (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contacto com os documentos da colecta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação dos objectivos; (d) referenciação dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise (Bardin, 2006). Ou seja a organização do material e a leitura da informação do mesmo foi possível tendo em conta o tema, o problema e os objectivos previamente traçados para esse trabalho.

A exploração do material constitui a segunda fase, que consiste na exploração do material com a definição de categorias (sistemas de codificação) e a identificação das unidades de registo (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registo que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exacta da unidade de registo). Ou seja a exploração do material consistiu uma fase importante, porque possibilitou a descrição e análise do material recolhido e organizado. Desta forma fez-se uma análise profunda dos objectivos da monografia, revisão literária em função dos dados recolhidos no campo da pesquisa (Bardin, 2006).

A terceira fase diz respeito ao tratamento dos resultados. Esta etapa é destinada ao tratamento dos resultados; ocorre nela a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações. Isto é, a terceira fase permitiu enquadrar as informações adequadas, que vão de encontro com esta pesquisa (Bardin, 2006).

### **3.6. Questões éticas da pesquisa**

Para Prodanov & Freitas (2013), a ética em pesquisa, indica a conjugação da conduta e da pesquisa, o que traduz-se como conduta moralmente aceite durante uma pesquisa.

Antes da realização da pesquisa foi submetida uma credencial de autorização de colecta de dados na Escola Básica de Laulane (EBL). Aquando do procedimento da pesquisa, as questões concernentes a ética foram salvaguardadas, de modo que far-se-á tudo com base no consentimento informado, não havendo violação do sigilo profissional, pautando-se pela não

revelação da identidade dos correspondentes, mantendo-se todos os cuidados exigidos no tocante as questões éticas em pesquisas de carácter social.

### **3.7. Limitações do estudo**

As principais limitações enfrentadas aquando da realização do estudo são:

- Dificuldade em desenvolver uma interacção profícua com o pedagógico;
- Pequenas dificuldades em proceder com as entrevistas presenciais, em virtude da pressão dos professores no contexto de trabalho.
- Alguns colaboradores tiveram receio de responder as questões por medo de represálias por parte da direcção, chegando a gerar preocupação por parte da pesquisadora.

Apesar destes constrangimentos foi possível atingir os objectivos pretendidos.

## **Capítulo IV. Apresentação, análise e discussão dos resultados**

Este capítulo destina-se à apresentação e discussão dos resultados obtidos, através da realização da pesquisa de campo, por meio de entrevista semiestruturada, com o propósito de alcançar o objectivo central deste estudo, que é compreender a influência das condições de trabalho na qualidade de ensino nas escolas, com base nos objectivos previamente elaborados.

### **4.1. Apresentação dos dados demográficos**

Os resultados são apresentados tendo em conta as abordagens metodológicas usadas neste estudo, começamos por apresentar as questões tendo em conta os objectivos específicos elaborados com base nas variáveis do tema e os dados sociodemográficos no qual a pesquisa foi composta pelos entrevistados que compreendem idades entre 26 e 59 anos, com uma maior concentração na faixa dos 30 anos a 50 anos. Em relação ao tempo de serviço, varia de 6 meses a 36 anos de experiência, dos quais possui Licenciatura (6 docentes), seguida de Bacharelado (2 docentes) e formação técnica ou de nível médio (5 docentes).

### **4.2. Condições de Trabalho na EBL**

No que diz respeito às condições de trabalho na Escola Básica de Laulane (EBL), verificou-se, a partir das entrevistas realizadas, a existência de diversas limitações no ambiente escolar. Entre os principais aspectos identificados destacam-se salas de aula com insuficiência de iluminação, ausência de secretárias para os professores exercerem as suas funções, janelas danificadas, salas superlotadas, falta de materiais didácticos para alguns alunos e condições de higiene inadequadas nas salas de aula.

Os professores foram unânimes ao afirmar que as condições de trabalho existentes na instituição não são favoráveis para o desempenho das suas funções.

*E1: "As condições de trabalho são precárias, não temos infra-estruturas adequadas, escassez de materiais pedagógicos e más condições sanitárias."*

*E2: "A escola tem défice de materiais básicos de trabalho, como giz, plano de aulas e livro de turma, bem como a superlotação das salas de aula."*

*E3: "Temos falta de ventilação e não faz-se a manutenção do mobiliário escolar"*

Abrahão (2009), define as condições de trabalho como sendo constituídas pelas instalações físicas e pelos recursos materiais disponíveis no ambiente laboral, incluindo equipamentos, mobiliário, iluminação, temperatura e exposição a ruídos. Assim, observa-se uma concordância entre os depoimentos dos entrevistados e a visão teórica do autor, particularmente no que se

refere às condições físicas e materiais do ambiente escolar.

Deste modo, os dados recolhidos indicam que as condições de trabalho na EBL apresentam fragilidades significativas, o que pode comprometer o desempenho docente e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

No que concerne às possíveis melhorias, importa referir que o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH, 2020), no seu Plano Estratégico da Educação 2019–2029, prevê acções voltadas para a construção, requalificação, reabilitação e manutenção das infra-estruturas escolares. O plano também contempla a melhoria das condições básicas, como salas de aula adequadas, instalações administrativas, residências para professores, acesso à água, saneamento, casas de banho e electricidade, com o objectivo de garantir ambientes escolares mais seguros, inclusivos e funcionais.

### **4.3. Qualidade de ensino**

#### **4.3.1. Como avalia a carga horária dos professores no exercício da sua profissão?**

Relativamente à carga horária no exercício da profissão docente, os dados recolhidos indicam que a sua distribuição é considerada insuficiente pelos professores. Todos os participantes afirmaram que o tempo disponível é limitado, em função do elevado número de turmas atribuídas e da superlotação das mesmas.

Essa situação dificulta significativamente a planificação das aulas, o acompanhamento individual dos alunos e a execução adequada das actividades pedagógicas, contribuindo ainda para níveis elevados de fadiga diária entre os docentes. A maior parte dos professores afirmam que o tempo para leccionar é curto. Pode-se verificar em alguns depoimentos:

*E4: "O tempo para dar aulas é curto e agrava-se com as enchentes dos alunos nas turmas"*

*E5: "A carga horaria não é suficiente"*

*E6: "A carga hora é extensa e não sobra tempo para planear as outras actividades"*

*E7: "A sobrecarga horaria compromete a qualidade das aulas."*

De acordo com o Decreto n.º 50/82, publicado no Boletim da República, o ensino primário e secundário deve obedecer a uma carga horária de 22 horas lectivas semanais, podendo haver uma redução de até 2 horas para professores com mais de 10 anos de serviço. No entanto, na prática, os resultados obtidos sugerem que a distribuição das turmas e o volume de trabalho ultrapassam frequentemente esses limites, afectando o desempenho docente.

Moreira (2011) apresenta diferentes modelos de desenvolvimento profissional dos professores,

os quais estão associados a uma gestão adequada da carga horária e das condições de trabalho. Entre esses modelos destacam-se:

Modelo de desenvolvimento profissional autónomo: baseia-se na ideia de que, quando o professor dispõe de tempo suficiente, pode organizar autonomamente a sua formação e práticas pedagógicas;

Modelo baseado na observação: permite que o professor acompanhe o trabalho de outros colegas, promovendo a troca de experiências e a melhoria das práticas;

Modelo baseado no desenvolvimento e melhoria: envolve a participação em actividades de elaboração curricular e resolução de problemas institucionais;

Modelo baseado em cursos de formação: centra-se na aquisição de conhecimentos e competências através de formações orientadas por especialistas;

Modelo baseado na investigação-acção: promove o trabalho colaborativo entre professores e investigadores, com foco na melhoria contínua das práticas educativas.

A análise dos dados permite identificar uma convergência entre a perspectiva teórica apresentada por Moreira (2011) e os depoimentos dos entrevistados, uma vez que ambos evidenciam que a gestão adequada da carga horária é um factor determinante para o desempenho docente.

Deste modo, conclui-se que, quando a carga horária é compatível com as exigências profissionais, os professores conseguem desenvolver melhor as suas actividades, planificar adequadamente as aulas e atingir os objetivos pedagógicos definidos.

#### **4.3.2. Existem serviços de orientação e aconselhamento psicológico para os professores?**

No que diz respeito à existência de serviços de orientação e aconselhamento psicológico destinados aos professores, os dados recolhidos indicam que a maioria dos entrevistados afirmou não existir qualquer tipo de apoio psicológico institucional na Escola Básica de Laulane.

Os entrevistados referiram sentir-se frequentemente sobrecarregados pelos desafios diários da profissão, sem o devido acompanhamento psicológico ou profissional que pudesse auxiliar na gestão do stress e das dificuldades inerentes ao exercício docente.

*O E8: "Nunca tive acesso a qualquer tipo de serviço de orientação e aconselhamento psicológico"*

*E9: "Não existe qualquer serviço de apoio psicológico disponível para os professores"*

Estes resultados evidenciam uma lacuna importante nas condições de trabalho da instituição, uma vez que o apoio psicológico constitui um elemento relevante para o bem-estar e desempenho dos docentes. De acordo com Fullan e Hargreaves (1992), o suporte psicológico deve ser entendido como parte integrante do processo de desenvolvimento profissional contínuo do professor, pois contribui não apenas para a resolução de problemas individuais, mas também

para a reflexão crítica sobre a prática pedagógica.

A presença de profissionais de orientação e aconselhamento psicológico no contexto escolar pode contribuir para a criação de estratégias de apoio que favoreçam a reflexão sobre a prática docente, alinhando-se com modelos de desenvolvimento profissional centrados na análise e melhoria contínua do trabalho pedagógico. Neste sentido, a ausência desse profissional pode limitar a capacidade dos professores de lidar com as exigências da profissão, afectando potencialmente a sua motivação e desempenho ( Fullan e Hargreaves, 1992).

No entanto, os resultados obtidos sugerem que, para além da formação técnica, é igualmente necessário reforçar mecanismos de apoio psicológico e acompanhamento sistemático dos docentes, de modo a garantir melhores condições de trabalho e maior eficácia no desempenho profissional.

#### **4.4. Relação entre as Condições de Trabalho e a Qualidade de Ensino**

##### **4.4.1. Como é que os desafios enfrentados pelos professores influem nos objectivos da escola?**

No que se refere à relação entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino, os dados recolhidos indicam que os desafios enfrentados pelos professores influenciam negativamente o alcance dos objetivos organizacionais.

A maioria dos entrevistados concorda que a instituição enfrenta dificuldades no cumprimento dos seus objetivos, sendo a falta de motivação docente um dos principais factores apontados.

*E10: "A ausência de motivação afecta directamente o desempenho dos professores e, isso dificulta o alcance dos objectivos organizacionais"*

*E11: "A falta de valorização profissional contribui para um menor nível de empenho e inovação nas práticas pedagógicas, reflectindo-se negativamente na aprendizagem dos alunos"*

Estes resultados estão em consonância com Chiaviano (1991), que afirma que colaboradores motivados desempenham um papel fundamental no alcance dos objetivos organizacionais, sendo influenciados por factores como condições de trabalho, reconhecimento, comunicação, benefícios e oportunidades de crescimento profissional.

De acordo com Alderfer e Schneider (1973), as necessidades humanas no contexto organizacional englobam aspectos materiais e psicológicos, incluindo remuneração, segurança, relações interpessoais e reconhecimento. Quando estas necessidades não são satisfeitas, pode ocorrer frustração, o que impacta negativamente a motivação e o desempenho dos indivíduos.

No mesmo sentido, a teoria dos dois factores de Herzberg (1997) distingue os factores higiénicos dos factores motivadores. Os factores higiénicos incluem condições de trabalho, ambiente organizacional, relações interpessoais e segurança no emprego, sendo responsáveis por evitar a

insatisfação. Já os factores motivadores, como reconhecimento, realização e crescimento profissional, são determinantes para gerar satisfação e melhorar o desempenho.

Os dados recolhidos na EBL evidenciam que a presença de condições de trabalho inadequadas, associada à falta de motivação e valorização dos professores, contribui para a diminuição da qualidade de ensino. Assim, verifica-se uma correspondência entre a realidade observada e os pressupostos teóricos apresentados por Herzberg (1997) e Alderfer e Schneider (1973).

Deste modo, conclui-se que existe uma relação directa entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino. Professores que trabalham em condições favoráveis, com motivação adequada, apoio institucional e carga horária equilibrada, tendem a apresentar melhor desempenho, o que se reflecte positivamente nos resultados dos alunos e no cumprimento dos objectivos organizacionais.

#### **4.5. Estratégias para Melhoria das Condições de Trabalho e Qualidade de Ensino**

Relativamente às estratégias que a instituição pode adoptar para melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de ensino, os entrevistados apresentaram diversas sugestões baseadas na realidade vividas na Escola Básica de Laulane.

Entre os principais aspectos referidos, destacou-se a necessidade de incentivo e reconhecimento profissional dos professores, bem como a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

*E12: "Os incentivos e o reconhecimento são fundamentais para aumentar a motivação dos docentes e melhorar o seu desempenho profissional"*

Estas evidências encontram respaldo em Schmidt (1993), que defende que a falta de motivação dos professores contribui para a diminuição da produtividade, aumento do stress e desequilíbrios emocionais no contexto organizacional. De forma complementar, Cherques (1991) afirma que o incentivo, o reconhecimento e a promoção do bem-estar são factores determinantes para o aumento da produtividade e para o sucesso das organizações, devendo estas incorporar práticas que valorizem o desempenho dos seus colaboradores.

Nóvoa (1995) refere que a formação contínua dos professores deve ser entendida como um processo integrado em três dimensões fundamentais: pessoal, profissional e organizacional. Segundo o autor, a formação contínua contribui para o desenvolvimento pessoal do professor, promove uma prática reflexiva e autónoma e deve estar integrada no quotidiano das instituições escolares, visando a melhoria contínua do processo educativo.

Desta forma, a formação contínua assume um papel central na melhoria das práticas pedagógicas, permitindo aos professores actualizar conhecimentos, desenvolver competências e adaptar-se às exigências do contexto educativo.

#### **4.6. Aspectos a melhorar para o exercício da profissão**

No que concerne aos aspectos que a instituição deve melhorar para facilitar o exercício da profissão docente, os entrevistados foram unânimes ao destacar a valorização e o reconhecimento dos professores como factores essenciais para a melhoria das condições de trabalho.

Segundo os participantes, a falta de valorização profissional compromete a motivação dos docentes, dificultando o seu envolvimento e comprometimento com as actividades pedagógicas.

*E13: "A direcção da escola deve priorizar a formação contínua e a implementação de melhores incentivos, de modo a permitir que os professores aprimorem as suas práticas pedagógicas e mantenham um elevado nível de dedicação"*

Estas opiniões estão em consonância com Santos et al (1998), que defendem que a formação contínua é um elemento fundamental para a melhoria da prática pedagógica e, conseqüentemente, da qualidade do ensino. De acordo com estes autores, um professor que participa regularmente em processos de formação contínua tende a melhorar o seu desempenho e a promover melhores resultados de aprendizagem nos alunos.

De igual modo, o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH, 2020) define a formação contínua como um processo que visa complementar, actualizar e aprofundar as competências dos professores em exercício, contribuindo para a melhoria da qualidade da educação. Esta formação assume um papel estratégico no desenvolvimento profissional docente, uma vez que permite a actualização constante face às novas metodologias e desafios do ensino. Deste modo, verifica-se que a implementação de estratégias como a valorização profissional, incentivos adequados, formação contínua e melhoria das condições de trabalho são fundamentais para promover a motivação e elevar a qualidade do ensino.

## **CAPÍTULO V – Conclusões e sugestões**

### **5.1. Conclusões**

Este capítulo apresenta as conclusões e as recomendações que resultam do processo de recolha, análise e interpretação dos dados dos capítulos anteriores, com o tema influência das condições de trabalho na qualidade do ensino nas escolas: caso da Escola básica de Laulane.

O presente estudo teve como objectivo analisar a influência das condições de trabalho na qualidade de ensino na Escola Básica de Laulane. Com base na recolha, análise e interpretação dos dados, foi possível chegar às seguintes conclusões:

No que se refere à identificação das condições de trabalho na instituição, constatou-se a existência de diversas limitações, nomeadamente infra-estruturas degradadas, condições sanitárias deficientes, insuficiência de salas de aula, fraca iluminação, janelas danificadas e falta de ventilação. Para além disso, verificou-se escassez de mobiliário e materiais pedagógicos, como carteiras, manuais escolares, giz, apagadores e quadros em más condições.

Relativamente à relação entre as condições de trabalho e a qualidade de ensino, os resultados indicam que factores como a falta de motivação dos professores, a ausência de valorização profissional, a inexistência de apoio psicológico e a sobrecarga de trabalho influenciam negativamente o desempenho docente. Estes factores comprometem o alcance dos objectivos educacionais e afectam a qualidade do ensino.

No que concerne às estratégias adoptadas pela instituição, verificou-se a inexistência de incentivos adequados, bem como a limitação de programas estruturados de capacitação e formação contínua dos professores. Tal situação limita o desenvolvimento profissional docente e reduz a capacidade de melhoria das práticas pedagógicas.

Com base na análise realizada, conclui-se que as condições de trabalho existentes na Escola Básica de Laulane influenciam negativamente o desempenho dos professores, o que se reflete na qualidade do ensino e no processo de aprendizagem dos alunos.

## 5.2. Sugestões

Face aos resultados obtidos, sugere-se que:

A direcção da escola promova a reabilitação das salas de aula existentes e a construção de novas infra-estruturas;

- Seja reforçado o quadro de pessoal docente, de modo a reduzir a sobrecarga de trabalho;
- A instituição disponibilize serviços de apoio psicológico aos professores;
- Sejam implementados programas regulares de formação contínua e capacitação profissional;
- A escola assegure a disponibilização atempada de materiais didácticos essenciais;
- A direcção promova políticas de incentivo e valorização do desempenho docente;
- Reforçar as condições básicas de trabalho, incluindo mobiliário, ventilação, iluminação e saneamento adequado.
- Reabilitar as salas de aulas existentes e
- Construir novas salas;

## Referências Bibliográficas

- Abrahão, J. I. (2009). *Condições de trabalho do professor na escola*. São Paulo: Cortez.
- Alderfer, C. P., & Schneider, B. (1973). Three studies of measures of need satisfaction in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 489–505.
- Bergamini, C. W. (1997). *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Caetano, L. M. (2009). *Pais, adolescentes e autonomia moral: Escala de concepção educativas*.
- Chiavenato, I. (1991). *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Cherques, H. R. (1991). *Motivação e liderança*. (Obra sobre comportamento organizacional).
- Formosinho, J. (1991). *Formação de professores: Desenvolvimento profissional e inovação educativa*. Porto Editora.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1992). *Teacher development and educational change*. Falmer Press.
- Gil, A. C. (2001). *Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. Atlas.
- Herzberg, F. (1997). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Libâneo, J. C. (2001). *Didática*. Cortez.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- MINEDH – Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano. (2020). *Plano estratégico da educação 2020–2029*. MINEDH. Disponível: <https://www.ninedh.gov.mz>
- MINEDH – Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano. (2016). *Estratégia nacional de formação contínua de professores*. MINEDH. Disponível: <https://www.ninedh.gov.mz>
- Moreira, A. (2011). *Formação contínua de professores e desenvolvimento profissional*. (Obra académica).
- Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. Atlas. São Paulo.
- Nóvoa, A. (1995). *Os professores e a sua formação*. Publicações Dom Quixote.
- Oliveira, M. A. (2013). *Condições de trabalho e organização do trabalho docente*.
- Oliveira, D. A. (2010). *Condições de trabalho docente*. UFMG. Belo Horizonte.
- Prodanov, C. C. Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*. 6ª Edição. Universidade Feevale.
- Robbins, S. (2005). *Comportamento Organizacional*. 9ª ed. São Paulo. Prentic Hall.
- Samara, B. S., & Barros, J. C. (2006). *Pesquisa marketing: conceitos e metodologia*. 4ª ed. Person. Rio de Janeiro.
- Santos, M. A. (1998). *Formação contínua de professores e prática pedagógica*.
- Schmidt, H. (1993). *Qualidade de ensino e formação de professores*. Porto Alegre: Artmed

Unesco, (2009). *Educação de qualidade, equidade e desenvolvimento sustentável*.

Valente J, (2016). *Situação da educação actual em Moçambique e as causas da fraca qualidade de ensino.*@ *Verdade*. Disponível em [http// verdade.co.mz](http://verdade.co.mz)

## **Apêndices e Anexos**

### Apêndice I- Termo de consentimento informado

A presente pesquisa surge no âmbito do cumprimento das actividades previstas para a elaboração da monografia inerente ao curso de Psicologia das Organizações, leccionada na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). O mesmo tem como tema, “Influencia das condições de trabalho na qualidade de ensino-caso da Escola Básica de Laulane-Cidade de Maputo” e tem como público-alvo, os professores da Escola Básica de Laulane (EBL).

A participação não é de carácter obrigatório, sendo que cada participante tem a liberdade de participar ou não do trabalho, bem como desistir quando desejar, sem nenhuma penalidade devido a desistência ou não aceitação. Toda informação obtida será mantida em sigilo. Em caso de publicação dos resultados será assegurada a não identificação dos participantes. Garanto que serão feitos esforços para não haver desconforto ou constrangimento, que possam causar qualquer efeito nocivo sobre os participantes.

Sem mais, peço a gentileza de poder contar com a sua colaboração. Coloco me desde já a disposição para efeitos de esclarecimento, duvidas, através do:

**Contacto:** +258 842208918/ 875208918

Vaniajoaquim239@gmail.com

**Atenciosamente.**

---

**Estou ciente e de acordo com a participação**

---

Assinatura do inquerido

Data...../...../2025

## Apêndice II. Grelha de entrevista

<b>Objectivos Específicos</b>	<b>Perguntas de entrevista</b>
1. Condições de Trabalho na EBL	Quais são as condições de trabalho existentes na EBL?
2. Qualidade de ensino	Como avalia a carga horária no exercício da sua profissão? Existem serviços de orientação e aconselhamento psicológico aos professores?
3. Relação entre Condições de Trabalho e Qualidade de Ensino	Como é que os desafios enfrentados pelos professores influem nos objectivos organizacionais?
4. Analisar as estratégias usadas que influenciam na qualidade de ensino nas escolas.	Quais as estratégias que a instituição pode adoptar para melhorarem as condições de trabalho?  Na sua opinião que aspectos a instituição devem melhorar para o exercício da sua profissão?

## Anexo 1. Credencial



Faculdade de Educação

Exmo. Senhor Director  
Escola Básica de Lauane

N.Rep/49/FACED/25

Maputo, 08 de Outubro de 2025

Assunto: **CREDECIAL**

Para ser apresentada na Escola Básica de Lauane, declara-se que a senhora **Vânia Joaquim** é estudante do curso de Licenciatura em Psicologia, orientação em Psicologia das Organizações na Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, pretende colher dados na Escola onde V.Excia dirige, com a finalidade de elaborar o Trabalho de Fim do curso, como parte do cumprimento do Plano Curricular.

Sem outro assunto, aproveitamos a ocasião para endereçar a V. Excia. os nossos melhores cumprimentos.

O Director da Faculdade

Prof. Doutor **Xavier Justino Mungu**

(Prof. Auxiliar)



Av. Julius Nyerere, n.º 2433, Campus Principal, Tel: (+258) 21 493313, Fax: (+258) 21 493313  
Maputo - Moçambique

**Anexo 2: fotografias da escola**



