

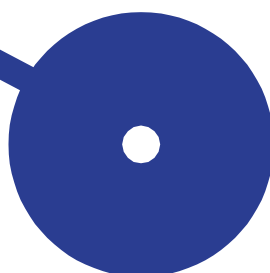
M

MESTRADO
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as

José Faustino da Cunha e Sousa

12/2022



Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

José Faustino da Cunha e Sousa

A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as

Projeto de Mestrado

Mestrado em Administração das Organizações Educativas

Orientação: Prof. Doutor António Guedes

Porto, dezembro de 2022

Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

José Faustino da Cunha e Sousa

A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as

Projeto de Mestrado

Mestrado em Administração das Organizações Educativas

Orientação: Prof. Doutor António Guedes

Porto, dezembro de 2022

Dedico esta dissertação aos meus pais, à minha mulher e às minhas filhas porque simplesmente são as pessoas que nunca deixam de acreditar em mim e são os pilares da minha vida.

“Há duas maneiras de olhar as coisas, como há duas maneiras de as não olhar. Ou se olham pondo-nos de fora delas ou pondo-nos dentro delas.” Vergílio Ferreira

AGRADECIMENTOS

O trabalho efetuado é o resultado de várias forças que atuaram em conjunto. Agradeço às duas mulheres que mais me incentivaram, mãe e esposa que foram fundamentais para a manutenção do foco. Ao meu orientador de mestrado, Professor Doutor António Guedes, que se mostrou sempre disponível para ajudar, orientar e elevar a qualidade do trabalho apresentado.

Aos meus colegas de mestrado que foram sempre leais e predispostos para o trabalho cooperativo, o que foi essencial para ultrapassar os diferentes desafios colocados ao longo de dois anos.

Aos professores/as que participaram neste estudo, por tudo o que transmitiram e que foi essencial para que os objetivos do estudo fossem concretizados.

Finalmente, um agradecimento especial a todos os professores/as do Curso de Mestrado em Administração das Organizações Educativas, com os quais tive a oportunidade de aprender com grande qualidade, refletir e discutir os diversos temas de uma forma aberta e estreita. Mostraram sempre uma inteira disponibilidade e um relacionamento com os mestrandos revelador de um grande profissionalismo e de uma grande estima pela atividade docente, transmitindo valores nos quais me revejo completamente. Foram essenciais para o percurso que efetuei. A todos o meu muito obrigado.

RESUMO ANALÍTICO

Os professores/as são uma classe profissional envelhecida e a falta de professores/as nas escolas vai ser um problema a curto prazo. A profissão deixou de ser atrativa e cada vez menos jovens querem ser professores/as, pois não querem ter uma carreira com pouca estabilidade e relativamente mal remunerada. Existe um desencontro de gerações e se não existir uma inversão da situação a breve prazo, o capital de conhecimento acumulado pelos docentes com mais experiência não será transmitido às gerações mais novas de professores/as, porque simplesmente os jovens professores/as não estão presentes. Atualmente, em Portugal, os professores/as com mais de 55 anos de idade são mais de 40 mil e metade dos professores/as do quadro pode aposentar-se até 2030. Tendo em conta este contexto, o objetivo geral do estudo foi analisar o impacto do envelhecimento docente num determinado Agrupamento de Escolas. O nosso estudo de caso, segue uma abordagem de metodologia de investigação mista. Procedemos à recolha de dados através do inquérito por questionário e inquérito por entrevista semiestruturada, triangulando os vários elementos recolhidos com a análise documental efetuada. O estudo incidiu numa primeira fase nos professores/as em exercício na organização, com mais de 45 anos, desde o ensino pré-escolar até ao ensino secundário, aos quais foi aplicado um inquérito por questionário. Numa segunda fase foi aplicada uma entrevista semiestruturada a uma amostra de 6 professores/as (3 homens e 3 mulheres), desde o primeiro ciclo ao ensino secundário, de forma a recolher uma análise narrativa da vida de cada um dos professores/as, no sentido de perceber a “história de vida”, relacionando-a com o tema de estudo. No que respeita aos principais resultados obtidos, é possível perceber os diferentes impactos que o envelhecimento provoca, dependendo de fatores intrínsecos dos docentes, bem como de fatores internos e externos da organização. No final, com base nos dados recolhidos, propomos um plano de ação que visa minorar os efeitos do envelhecimento nos docentes e na organização, sugerindo medidas e ações para todos aqueles que continuam a manifestar o desejo de contribuir para a educação de uma sociedade em que querem ser cidadãos ativos, mesmo depois da reforma.

Palavras-chave: Envelhecimento; Qualidade; Percurso; Futuro; Motivação

ABSTRACT

Teachers are an aging professional class and the lack of teachers in schools will be a problem in the short term. The profession is no longer attractive and fewer and fewer young people want to be teachers, as they do not want to have a career with little stability and relatively low pay. There is a mismatch between generations and if there is no reversal of the situation in the short term, the capital of knowledge accumulated by teachers with more experience will not be passed on to younger generations of teachers, because young teachers are simply not present. Currently, in Portugal, there are more than 40 thousand teachers over 55 years old and half of the teachers on staff may retire by 2030. Taking this context into account, the general objective of the study was to analyze the impact of teacher aging in a given group of schools. Our case study follows a mixed research methodology approach. We collected data through questionnaire survey and semi-structured interview survey, triangulating the various elements collected with the document analysis carried out. The study initially focused on working teachers in the organisation, over 45 years old, from pre-school education to secondary education, to whom a questionnaire survey was applied. In a second phase, a semi-structured interview was applied to a sample of 6 teachers (3 men and 3 women), from the first cycle to secondary education, in order to collect a narrative analysis of the life of each of the teachers, in the sense of perceiving the “life story”, relating it to the subject of study. With regard to the main results obtained, it is possible to perceive the different impacts that aging causes, depending on intrinsic factors of the teachers, as well as internal and external factors of the organization. In the end, based on the collected data, we propose an action plan that aims to lessen the effects of aging on teachers and on the organization, suggesting measures and actions for all those who continue to express the desire to contribute to the education of a society in which they want to be active citizens, even after retirement.

Keywords: Aging; Quality; Route; Future; Motivation

LISTAS

TABELAS

TABELA 1: Quadro comparativo entre as etapas de Sikes e as etapas de Huberman.....	15
TABELA 2 : Cronograma.....	29
TABELA 3 : Distribuição dos docentes com pelo menos 55 anos do agrupamento.....	30
TABELA 4 : Caracterização da amostra dos docentes, a quem foi aplicada a entrevista Semiestruturada.....	31
TABELA 5 : Critérios de confiabilidade e validade na pesquisa qualitativa.....	33
TABELA 6 : Categorias e subcategorias definidas de acordo com os objetivos definidos.....	39
TABELA 7 : Exemplo do modelo utilizado na análise de conteúdo das entrevistas.....	39
TABELA 8: Os maiores problemas do envelhecimento docente (resposta aberta).....	52
TABELA 9 : Propostas para combater o envelhecimento docente (resposta aberta).....	53
TABELA 10: Perspetiva do futuro da carreira docente (resposta aberta).....	54
TABELA 11: Análise Swot do projeto no âmbito do plano de ação.....	86
TABELA 12: Cronograma do plano de ação	88

GRAFICOS

GRAFICO 1: Tempo de serviço dos docentes do agrupamento	30
GRAFICO 2: Idade dos docentes respondentes ao Inquérito por Questionário.....	42
GRAFICO 3: Sexo dos docentes respondentes ao Inquérito por Questionário.....	43
GRAFICO 4: Níveis de ensino dos docentes respondentes ao Inquérito por Questionário.....	43
GRAFICO 5: Form. académica dos docentes respondentes ao Inquérito por Questionário.....	43
GRAFICO 6: Tempo de serviço dos docentes respondentes ao Inquérito por Questionário.....	44

GRAFICO 7: Idade Ideal para a reforma considerada pelos docentes respondentes ao Inquérito por questionário.....	49
--	----

QUADROS

Quadro 1: Impacto do envelhecimento docente no agrupamento.....	44
Quadro 2: Os professores/as mais velhos são melhores professores na relação pedagógica....	45
Quadro 3: Os professores/as mais velhos estão mais preocupados com a sua formação.....	45
Quadro 4: O trabalho de equipa melhora com o envelhecimento docente.....	46
Quadro 5: Os professores/as mais velhos devem ter as melhores turmas.....	46
Quadro 6: A distribuição do serviço docente deverá ter em conta a idade do docente.....	46
Quadro 7: Com o envelhecimento docente existe uma melhoria das aprendizagem dos Alunos.....	47
Quadro 8: Os professores/as melhoram a sua prática pedagógica.....	47
Quadro 9: Os professores/as mais velhos têm mais preocupação com os alunos.....	48
Quadro 10: Os problemas disciplinares aumentam com o s professores/as mais velhos.....	48
Quadro 11: Os professores/as mais velhos são menos assíduos.....	48
Quadro 12: Os alunos dos professores/as mais velhos têm melhores resultados nos exames nacionais.....	49
Quadro 13: Se pudesse reformava-me já, mesmo com cortes na remuneração.....	50
Quadro 14: Estou muito motivado/a e gostaria de trabalhar até aos 70 anos.....	50
Quadro 15: Estou arrependido/a de ter escolhido esta profissão.....	51
Quadro 16: Atualmente o capital de conhecimento adquirido pelos professores/as mais experientes não é devidamente transmitido aos professores/as mais novos, existindo um claro desencontro de gerações.....	51

Quadro 17: Os professores/as devem ser estimulados, pela tutela, a permanecer mais tempo na carreira de forma a garantir que o capital de experiência acumulado não se perca.....	52
---	----

FIGURAS

FIGURA 1: Percurso do ciclo de vida profissional do professor do ensino secundário segundo Huberman.....	12
FIGURA 2: Fases da análise de conteúdo propostas por Bardin.....	37

SIGLAS

AE - AGRUPAMENTO DE ESCOLAS

ADD- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

CNE- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

DGEEDC- DIREÇÃO GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

DGAE – DIREÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

ED - ENVELHECIMENTO DOCENTE

ECC- ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE

ME- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

OCDE- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

MCTES- MINISTÉRIO DA CIÊNCIA TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

QVT - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

IQ – INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

IE – INQUÉRITO POR ENTREVISTA

INDÍCE

AGRADECIMENTOS.....	VI
RESUMO ANALÍTICO.....	VII
ABSTRAT.....	VIII
LISTAS.....	XIX
INTRODUÇÃO.....	3
CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA.....	7
1.1 O ENVELHECIMENTO DOS PROFESSORES/AS.....	7
ENVELHECIMENTO E NÍVEIS DE ENSINO.....	7
MOTIVAÇÕES E REFORMA- CONSIDERAÇÕES E PERCEÇÕES	8
CICLO DE VIDA PROFISSIONAL DE UM PROFESSOR/A.....	11
1.2 A IMAGEM SOCIAL DOS PROFESSORES/AS	17
SER PROFESSOR/A - ONTEM E HOJE.....	17
CARREIRA DOCENTE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES/AS	20
A QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES/AS NA ESCOLA.....	23
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO	26
2.1 PROBLEMA E OBJETIVOS	26
PROBLEMA E A SUA JUSTIFICAÇÃO	26
OBJETIVOS.....	27
2.2 METODOLOGIA.....	28
PESQUISA QUALITATIVA/QUANTITATIVA.....	28
2.3 PÚBLICO ALVO, PARTICIPANTES, CONFIABILIDADE E VALIDADE	29
PÚBLICO ALVO	29
CONFIABILIDADE E VALIDADE.....	32
2.4 TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS.....	33

2.5 TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS.....	36
ANÁLISE ESTATÍSTICA	36
ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	36
CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO RESULTADOS	41
3.1 INTRODUÇÃO.....	41
3.2 ANÁLISE DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	41
PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	55
3.3 ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS	58
PRINCIPAIS CONCLUSÕES DAS ENTREVISTAS	75
CAPÍTULO IV- CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
4.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES DA INVESTIGAÇÃO	78
4.2 LIMITAÇÕES	83
4.3 SUGESTÕES	84
CAPÍTULO V- PLANO DE AÇÃO.....	86
5.1 INTRODUÇÃO.....	86
5.2 A MOTIVAÇÃO DESTA PROPOSTA	87
5.3 ANÁLISE SWOT DO PROJETO	87
5.4 OBJETIVOS	88
5.5 DESENVOLVIMENTO DE PROJETO	89
5.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PLANO DE AÇÃO	92
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
APÊNDICES	100

INTRODUÇÃO

A diminuição gradual de alunos que se inscrevem nos cursos da área da educação é uma realidade bem presente. Entre 2011/2012 e 2017/2018 registou-se uma diminuição de cerca de 50% de alunos inscritos nos cursos de formação de docentes. Esta tendência deve-se essencialmente à redução do número de vagas nos cursos de educação que foi imposta pela tutela e que fez sentido num contexto em que existia um claro excesso de professores em todos os ciclos de ensino. Contudo, nos últimos 20 anos, a situação evoluiu para uma realidade bem diferente. Segundo os dados do “Estado da Educação 2019”, divulgados pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), os docentes com 50 anos ou mais são cerca de 52.9%, enquanto os docentes com 30 ou menos anos são apenas 0.6%. Analisando o Índice de envelhecimento dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: por nível de ensino – Continente (PORDATA,2019), pode-se comparar o número de professores com 50 ou mais anos por 100 professores com menos de 35 anos. De facto, pode-se salientar que nos últimos 25 anos o envelhecimento da classe do docente é avassalador. Em 1996 os professores/as com 50 ou mais anos eram 35.3%, isto é, por cada 100 professores/as com menos de 35 anos existiam aproximadamente 35 professores/as com 50 ou mais anos. Em 2019 o índice de envelhecimento atingiu os 1595.3%, isto é, por cada 100 professores/as com menos de 35 anos existem aproximadamente 1595 professores/as com 50 ou mais anos. A situação é preocupante em todos os níveis de ensino, pois o índice de envelhecimentos no pré-escolar é 597.2%, no primeiro ciclo é 924.5%, no segundo ciclo é 1482.9%. O 3º ciclo e o ensino secundário ocupam o topo da pirâmide com o índice de envelhecimento a atingir os 1632.2%, o que significa uma variação de + 1601.4%, quando comparado com o ano de 2000 em que o índice de envelhecimento era apenas 34.8% (DGEEC/ME-MCTES-PORDATA-2020).

O envelhecimento da população europeia é um facto e é acompanhado pelo envelhecimento da classe docente, que se pode generalizar aos restantes países europeus.

“Em Portugal, o fenómeno foi especialmente acentuado pela imposição de maiores cargas letivas e não letivas nos horários dos professores/as mais velhos e o aumento da idade da reforma. A conjugação destes fatores conduziu, na prática, a uma não renovação geracional da classe docente que se acentuou nos últimos quinze anos. E assim se explica que quase não existam professores/as no ativo com menos de 40 anos” (Duarte, 2020). Nos últimos anos letivos tem existido dificuldade para ultrapassar a falta de docentes,

principalmente nas escolas dos grandes centros populacionais, nomeadamente Lisboa e Algarve, onde o custo de vida é elevado e os professores/as não dispõem de condições remuneratórias suficientes para aceitarem os horários disponíveis. De facto, os diretores têm alertado para a falta de docentes nas escolas dos centros urbanos, o que é um forte indicador que o problema se alastrará ao restante território nacional, pois os professores/as do quadro são uma classe altamente envelhecida e sem as condições ideais para exercerem a docência. “O envelhecimento dos professores/as do quadro tem um significado próprio: traduz o peso que as contratações temporárias e em horários incompletos continuam a ter na política de concursos. Quando temos milhares de professores de 40 e mais anos, com vasta experiência e tempo de serviço, mas sem possibilidades de vincular, esse problema não se resolve com um qualquer elixir da juventude, mas sim criando condições que permitam a estabilidade profissional de docentes que são, e serão cada vez mais, indispensáveis às escolas” (Duarte,2020).

Segundo um estudo do Conselho Nacional de Educação, (CNE,2020), até ao ano de 2030 mais de metade dos professores/as do quadro (57.8%) poderá atingir a reforma. Ainda segundo o mesmo estudo, existirão menos 17830 professores/as até ao ano de 2024. De 2024 até 2029 desaparecerão da docência 24343 professores/as. De 2029 para 2030 deixarão a escola cerca de 10000 professores/as. Nas escolas, as maiores faltas serão de professores/as de educação pré-escolar (73%) e, no 2º ciclo, vão sair essencialmente professores/as das disciplinas de Português, Estudos Sociais/História, Francês, Matemática e Ciências Naturais. Educação Tecnológica. No 3º ciclo e secundário as disciplinas de Economia e Contabilidade, Filosofia, História e Geografia são as áreas em que deverá haver mais escassez de docentes. A carreira docente é pouco atrativa e a maioria dos docentes está na escola há mais de 20 anos, mas continua a estar nos primeiros escalões da carreira docente.

Segundo os números do Recenseamento de Docentes 2019, da Direção-Geral da Administração Escolar, os professores/as do 1º escalão da carreira têm, em média, mais de 43 anos de idade e 14 anos de serviço. No topo da carreira, a média de idades é de 60 anos e 38 de trabalho, sendo que apenas 8,7% dos docentes atingiram o topo da carreira. Por outro lado, os professores/as foram uma das principais vítimas da crise económica que teve o seu início em 2008 e que originou o congelamento das carreiras até 2017. Entre 2005 e 2019, os professores/as do ensino básico e secundário com 15 anos de experiência e mais qualificações sofreram, em média, uma redução salarial de 6%, enquanto a média da OCDE indica um aumento entre 5% e 7%, segundo o relatório da Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Económico (OCDE) 'Education at Glance 2020'. É neste contexto atual que é importante conhecer os professores/as que continuam a exercer a sua profissão, que muitas vezes se confunde com um "espírito de missão". Uma grande parte dos professores/as está desmotivada, mas existem muitos outros que estão efetivamente mais velhos, mas que continuam muito motivados, mais preparados e ainda com excelentes condições físicas para exercer a profissão que escolheram. Contudo,

é importante perceber qual o impacto da variável idade na equação da vida de cada um e principalmente o impacto no seu desempenho como docente. Nesse sentido, é fundamental conhecer o percurso de vida de cada professor/a, bem como as especificidades da docência que têm variações significativas nos diferentes ciclos de ensino e nas diferenças de género. "Os níveis de ensino têm importante papel nas diferentes formas de perceber o impacto do trabalho docente no processo de envelhecimento do professor, pois pesquisas revelam que existem peculiaridades em função do nível que devem ser consideradas nesta análise." (Moreira & Vieira, 2014; Cau-Bareille, 2014, citados por Alves, 2016, p.3).

Pretende-se estudar a envolvimento dos professores/as com mais idade, com a sua profissão, perceber o seu grau motivacional e relacionar o seu percurso de vida e o grau do seu comprometimento com a docência e a sociedade envolvente, tendo em conta o contexto socio - económico em desenvolveram a sua atividade nas últimas décadas. Interessa perceber melhor a importância do trabalho para os professores/as, assim como as perspetivas destes em relação à reforma para então melhor compreender a relação entre elas. O desejo dos professores/as de continuar em atividade é bem explorado no trabalho de Moreira (2011), realizado com professores universitários, com mais de 60 anos, dentre os quais alguns tinham idade para se reformarem. A pesquisa teve o propósito de entender os motivos que mantêm estes professores na atividade docente. O estudo revelou que, para esses professores/as, "a aposentadoria é atraente se pensada como um benefício, e não como o encerramento das atividades profissionais". (Moreira, 2011, p.549, citado por Alves, 2016, p.3) Tendo em conta o contexto anteriormente descrito, elaboramos a nossa questão de pesquisa:

Qual a percepção dos professores/as dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

Procuramos responder a esta questão, descrevendo a "história de vida" de cada docente envolvido, procurando perceber o seu posicionamento na realidade da sua atividade docente. Depois de termos efetuado uma revisão bibliográfica de forma a sustentar o nosso

estudo, realizamos um estudo empírico destinado a professores/as, do 1º ciclo ao ensino secundário. Foi aplicado um inquérito por questionário ao qual responderam 76 professores/as com pelo menos 45 anos.

O presente estudo é composto, ainda por 3 capítulos. No capítulo I é evidenciado o quadro teórico sobre o envelhecimento dos professores/as, nomeadamente a sua especificidade relativa aos níveis de ensino, bem como as diferentes motivações dos docentes para permanecer no ativo ou para a reforma. Abordam-se alguns aspetos relacionados com o tempo de vida útil de um professor/a, relacionando com a crescente burocratização e um trabalho cada vez mais técnico, intenso e stressante. É também estudada a imagem social dos professores/as, que se tem degradado nas últimas décadas. É efetuada uma análise teórica à carreira dos professores/as, que foi alvo de grandes alterações pela tutela e que teve um profundo impacto na vida dos professores/as e na sua imagem perante a sociedade.

No capítulo II é apresentado o estudo empírico que é efetuado e onde são referidos: objetivos e justificação do estudo; metodologia da pesquisa; tipologia do público alvo, técnicas de recolha e tratamento de dados e confiabilidade e viabilidade do estudo.

No capítulo III é efetuada a análise e discussão dos resultados, com base no quadro teórico evidenciado neste estudo. É efetuada uma síntese da investigação empírica, seguida de um plano de ação que procure ir de encontro à resolução dos principais problemas detetados no estudo relacionados com o envelhecimento da classe docente. As considerações finais serão dedicadas a uma reflexão final sobre a forma como decorreu o processo em que se desenvolveu o estudo empírico, não deixando de incidir sobre os aspetos essenciais que o estudo permitiu detetar.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

1.1 O ENVELHECIMENTO DOS PROFESSORES/AS

ENVELHECIMENTO E NÍVEIS DE ENSINO

A profissão de professor/a é um trabalho exigente, que no presente é extremamente multifuncional e que implica uma disponibilidade quer a nível físico, quer comunicacional/emocional. Os níveis de ensino têm um importante papel nas diferentes formas de perceber o impacto do trabalho docente no processo de envelhecimento do docente. Os professores/as não envelhecem da mesma forma, pois o envelhecimento tem muitas formas e depende de fatores intrínsecos e extrínsecos a cada um. “Esse processo que acontece de forma particular em cada indivíduo exige uma contínua adaptação e esforço por parte de quem envelhece, para conseguir viver sua nova fase da melhor maneira, portanto, essa percepção não pode ser concebida de maneira uniforme”. (Alves et al, 2018, p. 414). O impacto do envelhecimento não é linear nos diferentes níveis de ensino. “De acordo com uma pesquisa sobre o envelhecimento dos professores, no contexto português, considera-se que a docência, enquanto trabalho, possui particularidades na sua relação com o envelhecimento (Alves, 2016).

Como refere Cau-Bareille (2014): “No processo de envelhecimento dos professores existem mudanças que vão além do âmbito pessoal, como diferenças significativas nas práticas profissionais dos professores do início da carreira ao momento atual”.

“Tendo a docência especificidades em função do nível de ensino, considerá-las é fundamental para analisar o impacto do envelhecimento do professor no trabalho docente; com efeito, pesquisas revelam que, na relação entre docência e envelhecimento, existem particularidades em função do nível de ensino que devem ser consideradas” (Moreira; Vieira, 2014).

De facto, ser professor/a de Matemática, História, de Educação Física, Educação Visual, primeiro ciclo ou pré-escolar, acarreta um conjunto de complexidades que exigem diferentes respostas, quer a nível intelectual, quer a nível físico.

Num estudo realizado por Alves (2016), foi possível retirar algumas conclusões acerca das particularidades do envelhecimento dos docentes e o nível de ensino. Assim, “os professores do 1.º CEB, assim como os educadores da Pré-Escola, sentem o peso das atividades físicas, pelo dinamismo característico das séries iniciais. Os professores do 1.º CEB demonstraram maior preocupação a nível profissional, juntamente com os professores do 2.º CEB, por sentirem-se responsáveis pela gestão de conflitos com a escola e com os pais, que é expressa na preocupação com a manutenção ou diminuição de suas capacidades funcionais a longo prazo [...]. Em relação ao 3.º CEB e Secundário, encontramos algumas divergências, pois alguns professores relacionaram o envelhecimento à segurança e estabilidade com relação ao trabalho e outros referiram a condição de stresse proveniente das dificuldades ao nível das condições organizacionais. Nesses níveis, entre os professores em fim de carreira, foram percebidos maior fadiga e esgotamento físico, maior sensibilidade ao ruído, uma considerável diminuição da paciência com relação ao comportamento omissos dos alunos, sentimento de impotência para enfrentar as atividades e os alunos – cada vez mais difíceis [...]” (Alves,2016)

O envelhecimento de cada um é muito pessoal e reveste-se de muitas facetas, que no caso dos professores assume um particular realce, já que são profissionais em constante contacto com diferentes gerações, que trazem novas exigências e exigem uma atualização constante. Os diferentes níveis de ensino também acarretam diferentes respostas e obviamente o impacto do envelhecimento tem diferentes formas. Mas o envelhecimento também pode trazer mais valias e mais confiança aos docentes, que podem capitalizar o conhecimento adquirido e uma nova postura perante a vida, como fatores que efetivamente podem contribuir para tornar o envelhecimento docente num fator positivo para a qualidade do trabalho realizado junto dos jovens. “[...] é impossível separar o «eu» profissional do «eu» pessoal [...]” (NÓVOA, 2000, p. 17).

MOTIVAÇÕES E REFORMA- CONSIDERAÇÕES E PERCEÇÕES

A manutenção do trabalho pode ser, para os professores/as, fonte de qualidade de vida na velhice. Por outro lado, também pode ser penoso, dependendo

das características intrínsecas de cada professor/a.

É interessante tentar compreender a importância do trabalho para os professores/as, assim como as perspectivas destes em relação à reforma para então melhor compreender a relação entre elas. Para uns a reforma pode ser uma oportunidade, para outros é o fim, pois todas as suas relações estavam baseadas nas ligações que foram criadas na escola. Tal como refere Nogaró (2021), “o envelhecimento docente, carece de estudos mais aprofundados, até mesmo em quantidade. O aumento da expectativa de vida em decorrência dos avanços das diferentes ciências repercute em longevidade maior, embora nem sempre com qualidade de vida. Viver mais, em algumas situações, não significa viver com mais qualidade, mas é empiricamente sensível que as pessoas estão vivendo mais anos e, desse modo, também têm a possibilidade de se estender nas suas atividades profissionais”.

Em alguns países o envelhecimento da população força muitas pessoas a permanecer no trabalho, seja porque a reforma não permite cobrir o custo de vida, seja por necessidade social para responder à falta de um determinado tipo de trabalhadores. “embora a profissão de professor não seja caracterizada dentre aquelas mais “penosas” explicitamente, que geram desgaste prematuro, exigindo planeamento de final e carreira, para o magistério [...] as suas formas de penosidade são relativamente invisíveis se não se olhar de perto para o trabalho quotidiano, e que há urgência em revelá-las, focando as condições de trabalho, com vista a facilitar o trabalho dos mais velhos como o dos mais novos.” (Cau-Bareille, 2014, citado por Nogaró A.,(2021). Segundo (CauBareille, 2014, p.5), “a maioria dos estudos sobre os fins de carreira no campo do ensino são de orientação psicológica, sociológica ou médica, reveladoras do esgotamento profissional, resultante de desgaste físico e emocional.”

O envelhecimento é um processo de desenvolvimento crescente e heterogéneo, pois acontece de forma muito particular em cada indivíduo. “Esse processo exige uma contínua adaptação e esforço por parte do indivíduo que envelhece, para conseguir viver sua nova fase da melhor maneira. Isto posto, percebe-se [...] a necessidade de se criarem condições que permitam uma velhice bem-sucedida” (Loureiro; Fernandes, 2013).” Segundo (Jacob; Santos; Pocinho; Fernandes, 2013), “o

conceito de «envelhecimento» é distinto do conceito de «velhice», uma vez que o envelhecimento inicia no momento do nascimento, enquanto a velhice ou os seus sinais e sintomas físicos e mentais, normalmente, apenas se revelam a partir de determinada idade. “A avaliação da vida feita pela pessoa que envelhece implica na percepção subjetiva de fatores externos e internos, em todas as suas dimensões, pois todos os acontecimentos ao longo da vida influenciam e de certa forma determinam o processo de envelhecimento. Porém, essa percepção não pode ser concebida de maneira uniforme, antes deve ser considerada a singularidade com que cada indivíduo concebe e reage perante seu próprio envelhecimento.” (Correia,2007). “Se o tempo de vida vivido pelas pessoas é diverso, torna-se salutar empreender um estudo do modo como este tempo é culturalmente organizado por grupos/categorias profissionais específicos, em espaços determinados” (Stano, 2001, p. 14).

Segundo (Moreira, 2011, p.543), “na atualidade, a velhice já não está diretamente relacionada com a reforma, mas com questões de trabalho que devem ser consideradas, pois [...] a velhice, além de ser uma experiência individual, é fruto de um discurso que cria e recria conceitos compatíveis com as necessidades económicas, políticas, científicas e históricas”.

A relação entre envelhecimento e atividade docente é evidenciada, com base nos dados do relatório do Conselho Nacional de Educação – CNE sobre o envelhecimento do quadro docente em Portugal. “Um terço dos professores/as têm idade maior ou igual a 50 anos em todos os níveis e graus de ensino. O aumento da idade da reforma, atualmente nos 66 anos e 2 meses, e o quase inexistente ingresso de novos professores/as no sistema explicam este envelhecimento acentuado” (CNE, 2015, p. 140).

Apesar das alterações ocorridas no Estatuto da Carreira Docente e das condições de trabalho não serem tão favoráveis para os professores/as mais velhos, em muito destes, existe o desejo de continuar na profissão.

“Em geral, em relação ao envelhecimento na docência, os professores têm uma percepção ambígua. Por um lado, falam do lado positivo de sentirem-se produtivos e enfatizam a experiência e o amadurecimento – têm o envelhecimento como uma mais-valia e reconhecem que a docência lhes tira a atenção ao relógio biológico; por outro, queixam-se da redução nas suas capacidades de resistência

física e psicológica e têm dificuldades ligadas à cada vez maior distância geracional (cultural) entre eles e os alunos. Para esses, a «paixão pelo trabalho» é o que os faz «aguentar» os aspetos negativos.” (Pereira et al, 2020, p.295).

CICLO DE VIDA PROFISSIONAL DE UM PROFESSOR/A

“O percurso profissional dos professores/as tem sido frequentemente estudado numa perspetiva dos ciclos de vida, a qual pode ser considerada como uma forma de abordagem aglutinadora de várias outras perspetivas, nomeadamente a perspetiva da identidade profissional (Lessard, 1986), o modelo de desenvolvimento pessoal, o modelo de profissionalização e o modelo de socialização (Vonk e Schras (1987).” (Faustino,2011, p.15).

O ciclo de vida dos professores/as depende de muitos fatores intrínsecos e extrínsecos ao professor e varia de docente para docente. Não é um processo linear e é uma área que tem sido estudada por várias linhas epistemológicas que deram o seu contributo para a construção de um quadro teórico sobre o ciclo de vida útil dos docentes. Uma das referências nesta área é Huberman (1989), que desenvolveu investigações referentes aos ciclos de vida dos docentes. Huberman aplicou questionários e entrevistas a 160 professores do ensino secundário e desenvolveu um modelo sobre a forma como se desenvolve a carreira dos docentes, desde a sua entrada até à reforma. Segundo (Faustino,2011), a sua investigação permitiu distinguir sete fases no desenvolvimento profissional dos docentes, nomeadamente:

- 1º Entrada na carreira (1-3 anos) - caracterizada pelos extremos: sobrevivência e descoberta;
- 2º-Fase da Estabilização (4-7 anos) - etapa da tomada de responsabilidades, de novos cargos;
- 3º-Fase da Diversificação (7-25 anos) - consolidação pedagógica ou ataques às aberrações do sistema;
- 4º-Pôr-se em questão (15-25 anos) - monotonia da vida quotidiana/desencanto motivado pelo fracasso das experiências;
- 5º-Serenidade e distanciamento afetivo (25-35 anos) - descida de nível de ambição pessoal e investimento/aumento do nível de confiança;
- 6º-Conservadorismo e lamentações (25-35 anos) - resistência às inovações e

uma atitude negativa em relação ao ensino e à política educacional;

- 7º-Desinvestimento - ocorre na fase final da carreira profissional, havendo libertação do investimento na carreira, é o retrocesso face às ambições e interesses presentes no início de carreira.

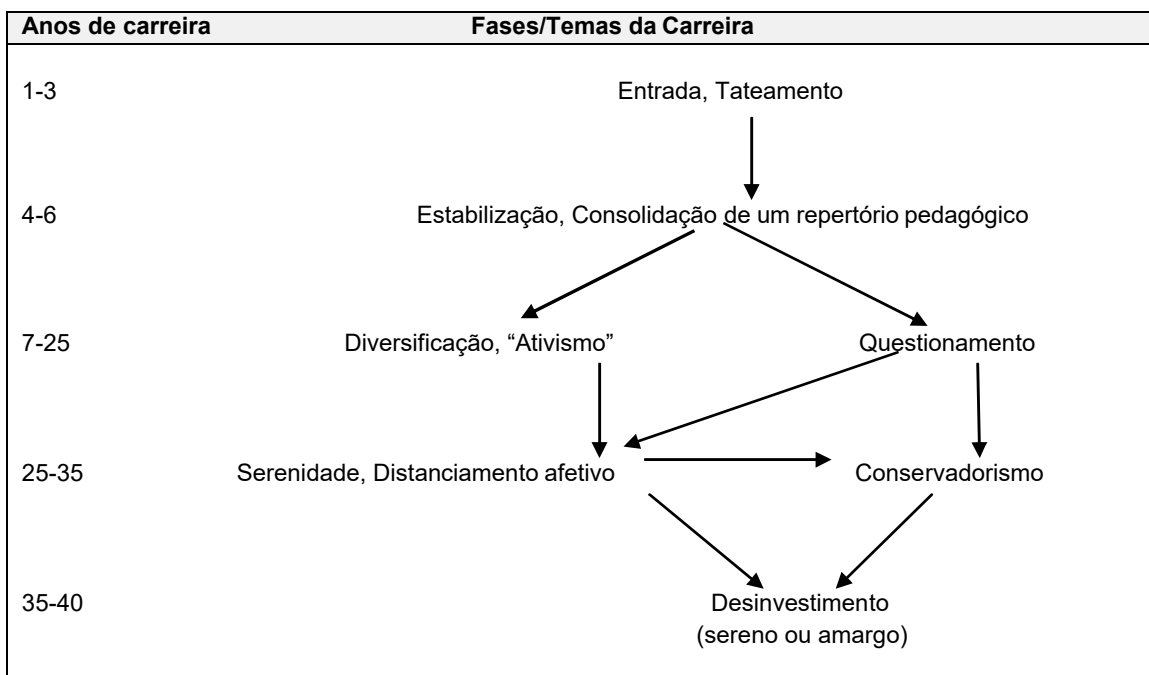


Figura 1

Percurso do ciclo de vida profissional do professor do ensino secundário segundo (Huberman, 1989, p.23)

Segundo (Faustino, 2011),” [...] perante a sua visualização, e salvaguardando que as referências temporais têm mais valor indicativo que absoluto constatamos que, após os três primeiros anos da fase inicial de entrada na carreira, caracterizada pelo *tateamento*, o professor faz um percurso em linha reta até chegar à etapa de estabilização na qual, geralmente, consolida a sua competência pedagógica. A partir desta etapa e caminhando para o meio da carreira (7-25 anos de serviço), o percurso dicotomiza-se em direção a uma fase de diversificação ou a uma fase de contestação, à qual também se poderá aceder via diversificação. O percurso vai-se tornando gradualmente mais complexo e a quarta fase da carreira (25-35 anos de serviço) pode apresentar-se sob dois polos: -Serenidade e distanciamento afetivo, consequência direta da diversificação ou da contestação; Conservadorismo, cujo antecedente foi a contestação ou via fase da serenidade. Na última fase (35-40 anos de serviço), o

desinvestimento pode suceder-se a qualquer um dos polos mencionados podendo dar lugar a vários percursos passíveis de serem realizados.”

“O facto de se encontrar sequências – tipo, não deve ocultar o facto de que há pessoas que jamais deixam de explorar, ou que jamais chegam a estabilizar-se, ou que se desestabilizam por motivos de ordem psicológica (tomada de consciência, mudança de interesses, mudança de valores) ou externas (acidentes, mudanças políticas, crises económicas)”. (Huberman,1989 citado por Faustino,2011).

Um dos investigadores mais importantes no estudo das fases do envelhecimento dos adultos em correlação com a sua vida profissional foi Sikes (1985), que efetuou uma investigação que correlacionou as fases de desenvolvimento do adulto e o seu percurso profissional. Este investigador, identificou cinco fases às quais correspondia uma determinada faixa etária, e relacionou cada faixa etária com as diversas etapas do respetivo percurso profissional.

Fase 1: faixa etária 21-28 anos

(Levinson et al,1979 *in* Sikes,1985,) citados por (Faustino,2011), “apelidaram esta fase de «Entrada no mundo Adulto». Trata-se de um período de experiências diversificadas proporcionado pelas oportunidades de se desempenharem múltiplas tarefas de modo a que o indivíduo decida em consciência o seu futuro. As preocupações gerais relativas a esta faixa etária estão relacionadas com a vontade de explorar as possibilidades da vida adulta, a tomada de opções, a celebração de compromissos pessoais e profissionais, a maximização de alternativas disponíveis e a criação de uma estrutura estável.

Fase 2: faixa etária 28-33 anos

“Chamada de «transição dos trintas», surge num momento em que a fase de exploração provisória dos vinte está a terminar, no caso dos professores, coincide com a fase em que os mesmos decidem se pretendem ou não continuar na carreira. Pode tornar-se num período um pouco agitado, uma vez que depois dos trinta se torna mais difícil iniciar uma nova carreira. A entrada nesta fase significa que a vida começa a ser tomada mais a sério mediante a assunção de um maior sentido de responsabilidade; urge estabelecer uma estabilidade profissional para se poder

planear o futuro. Esta é, também, uma fase considerada de avaliação em que se confirma ou muda a estrutura de vida. Em relação aos professores, no final desta fase estes já se sentem mais seguros e capazes de assumirem maiores responsabilidades. Tal assunção traduz um «crescimento adulto». Os professores começam a desenvolver e a experimentar as suas próprias ideias baseadas nas suas experiências, interessando-se mais pela pedagogia do que pela disciplina.” (Sikes,1985, citado por Faustino,2011).

Fase 3: faixa etária 30-40 anos

É uma fase de maior habilidade física e intelectual, o indivíduo sente-se mais enérgico, mais envolvido na sua atividade profissional, com mais ambição e autoconfiança, sentindo-se bem com ele próprio. O professor enquanto indivíduo procura estabelecer o seu lugar na sociedade, dar mais firmeza à sua vida, desenvolver competências na atividade eleita esforçando-se para avançar e progredi. “(Levinson *et al.*, 1979 *in* Sikes, 1985, citados por Faustino,2011). “Neste período, o professor do sexo masculino consolida a sua carreira ao contrário da maioria do sexo feminino, que opta por relegar a carreira profissional para segundo plano, surgindo em primeiro lugar o seu papel como mulher e mãe, desdobrando-se assim, entre duas ocupações. O surgimento do interesse por cargos de gestão e organização é também comum em professores desta faixa etária; no entanto, alguns afirmam não sentir qualquer interesse por esses cargos/promoções, pois isso implicaria menos tempo para lecionar. Professar de um forte desejo de se manter na sala de aula e um forte desinteresse pela gestão e pelo trabalho administrativo pode, no entanto, mascarar o receio de um fracasso e ser uma estratégia para proteger a sua imagem pública e pessoal. A relação com os alunos sofre uma alteração, deixando de participar como iguais na cultura jovem (Sikes,1985, citado por Faustino,2011)

Fase 4: faixa etária 40-50/55 anos.

“Nesta fase, os professores, que foram bem sucedidos nos seus intentos, estão aos 40 anos em posição de “gestor sénior”, mantendo pouco contacto com os alunos. Para os professores do sexo masculino as possibilidades de promoção depois

dos 40 tornam-se cada vez menores contrastando com a situação dos professores do sexo feminino cujas famílias não se encontram tão dependentes dos seus cuidados e podem por isso considerar a sua candidatura a este tipo de cargos.

Com o passar dos anos existem indivíduos que sentem dificuldade em aceitar a sua posição e idade. Não se sentem tão motivados, e já não se encontram a trabalhar para nenhum objetivo, não só em termos profissionais como também noutros aspetos da vida, estão a estagnar ao invés de «gerar» (Erikson,1959 in Sikes,1985, citados por Faustino,2011).

Fase 5: faixa etária 50-55

“Os professores nesta faixa etária preparam-se para a reforma. Paradoxalmente podem sentir um entusiasmo que não sentiam há muito, pois a aposentação torna-se um objetivo atrativo. Os que perderam o gosto por ensinar têm agora um objetivo pelo qual lutar – a reforma, e mesmo os que, moralmente se sentem ainda cheios de energia e entusiasmo, partilham também do mesmo objetivo, uma vez que, aqueles sentimentos tendem a diminuir devido ao processo de envelhecimento.” (Sikes, 1985, citado por Faustino,2011).

Sarmiento (2002, p.106), elaborou um quadro comparativo entre as etapas do desenvolvimento dos adultos propostas por Sikes (1985) e as etapas do desenvolvimento profissional propostas por Huberman (1989).

Tabela 1

Quadro comparativo entre as etapas de Sikes e as etapas de Hubermann, elaborado por Sarmiento (2002, p.106) e retirado de Faustino (2011)

Fases do Desenvolvimento dos adultos (Sikes, 1985)	Fases do Desenvolvimento dos Professores (Huberman, 1989)
<p>1º- Dos 21 aos 28 anos</p> <p>Exploração das possibilidades de vida adulta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tomar posições • Celebrar compromissos • Maximizar alternativas • Criar uma estrutura estável 	<p>1º- Sobrevivência e descoberta: Corresponde ao momento de entrada na profissão, em que as preocupações estão autocentradas, notando-se a existência de distância entre os ideais de serviço e a realidade. As tarefas surgem como fragmentadas verificando-se alguma inadequação entre a relação pedagógica e a</p>

	transmissão de conhecimentos. As relações professor - alunos oscilam entre a privacidade e o distanciamento. Este estágio é marcado por um grande entusiasmo pela experimentação e inserção num grupo profissional bem como pela exaltação da responsabilidade
<p>2º- Dos 28 aos 33 anos Fase em que se assumem novas responsabilidades; O peso da formação é já distante, valorizando-se o saber vindo da experiência; em termos profissionais possui-se já uma certa segurança que facilita a relação do profissional com os clientes</p>	<p>2º- Estabilização: Ao mesmo tempo que há uma tomada de responsabilidades, ocorre um comprometimento. O comprometimento corresponde a uma escolha subjetiva que envolve um compromisso com a profissão e um ato (a nomeação oficial). A par do comprometimento com a profissão neste estágio muitos dos professores/as avançam para uma ocupação comunitária, com disponibilidade e mestria</p>
<p>3º- Dos 30 aos 40 anos Conjunção da experiência com abertura física e intelectual. Nos homens verifica-se ser um período de grande ambição, envolvimento e autoconfiança, enquanto a vida das mulheres é marcada pela conjugação do trabalho profissional com a de mãe e esposa.</p>	<p>3º-Experimentação, ativismo: notam-se grandes diferenças entre os professores/as, enveredando cada um por um caminho que o satisfaça. Esta fase corresponde a momentos de novas escolhas na busca de novos desafios como forma de fugir à rotina.</p>
<p>4º- Dos 40 aos 45 anos Estabilização e questionamento Reflexão sobre o que se fez da própria vida. Numa situação profissional de professores/as, a relação do profissional com os alunos tende a ser do tipo parental.</p>	<p>4º - Autoquestionamento: Normalmente neste estágio, que corresponde a um período entre os 12 e os 20 anos de carreira, os professores/as refletem sobre a sua vida profissional, optando entre manterem-se na profissão ou experimentam uma nova via, ainda que esta ofereça alguma segurança.</p>
<p>5º - Dos 50 anos em diante Declínio progressivo “Os professores nesta faixa etária preparam-se para a reforma. Paradoxalmente podem sentir um entusiasmo que não sentiam há muito, pois a aposentação torna-se um objetivo atrativo</p>	<p>5º - Serenidade e distanciamento afetivo: Neste período o nível de ambição desce no que é acompanhado pelo desinvestimento profissional. Não havendo elevadas expectativas, a confiança e serenidade acontece.</p>

	<p>6º - Conservadorismo e Lamentações: Com o avanço da idade os professores/as tendem a uma maior rigidez e dogmatismo, defendendo-se numa tese gerontocrática segundo a qual não há valor no que se faz na atualidade, “dantes” havia maior motivação e capacidade de aprendizagem</p>
	<p>7º - Desinvestimento Ocorre na fase final da carreira profissional, havendo libertação do investimento na carreira, é o retrocesso face às ambições e interesses presentes no início de carreira.</p>

Sikes (1985) e Huberman (1989) identificaram as diversas fases do envelhecimento, correlacionando as fases biológicas com as fases psicológicas do envelhecimento profissional e o percurso profissional. Criaram intervalos temporais para as referidas fases e criaram dois modelos muito aproximados sobre o envelhecimento adulto em correlação com o envelhecimento ao nível profissional. No entanto, nem todos as pessoas seguem exatamente estas fases. Umhas têm ciclos de vida útil menores e outros muito maiores, dependendo de fatores sociais, contextuais, biológicos e psicológicos que contribuem de uma forma decisiva para a tipologia do ciclo de vida profissional de cada indivíduo.

1.2 A IMAGEM SOCIAL DOS PROFESSORES/AS

SER PROFESSOR/A - ONTEM E HOJE

Num passado não muito distante, as escolas eram consideradas como as únicas instituições detentoras do conhecimento e os professores/as eram considerados os guardiões desse conhecimento, que deveriam transmitir essencialmente aos mais aptos para o receber. Em Portugal, a escola até 1974, reproduzia o poder vigente e não promovia a ascensão social, bem pelo contrário, contribuía para a manutenção do “status quo” que o sistema impunha.

No final dos anos setenta, início dos anos 80, a abertura das escolas básicas, secundárias e faculdades trouxe um conjunto de desafios às instituições de ensino e aos professores/as, pois a massificação do ensino alterou completamente a forma como as instituições de ensino se organizavam. Entretanto, nas últimas décadas, as revoluções tecnológicas obrigaram a uma reformulação profunda dos professores/as e das escolas, pois estas deixaram de ser os únicos lugares onde se pode aprender, isto é, deixaram de ser as detentoras do conhecimento. O conhecimento foi democratizado através da internet, das redes sociais e das mais variadas plataformas digitais que surgiram de uma forma avassaladora.

A função do professor/a alterou-se profundamente, pois no presente não pode ser um mero transmissor do conhecimento.

Segundo (Demo,2004, citado por Prado et al,2012), “o professor/a não é apenas quem dá aula. «Dar aula» tornou-se expressão vulgar para mera reprodução de conhecimento. Se for para apenas reproduzir conhecimento, tem hoje meios mais interessantes disponíveis. [...] Para além da apropriação didática, pede-se ao professor

que seja facilitador da aprendizagem, pedagogo eficaz, organizador de trabalho de grupo, e que, para além do ensino, cuide do equilíbrio psicológico e afetivo dos alunos, da integração social e da educação social, etc.”

Neste momento, o professor/a tem uma multiplicidade de papéis e está muito associado a um papel de orientador da construção de um conhecimento autónomo por parte dos alunos. No presente o desafio é mais aliciante, mas muito mais difícil, pois o professor/a tem de ser capaz de mostrar caminhos, orientar o conhecimento e ser o farol que aponta numa ou noutra direção. É um papel muito mais exigente e que obriga a uma plasticidade e adaptação permanentes, pois a sociedade atual está em mutação constante e a uma velocidade jamais vista pela humanidade.

Nesse sentido, (Nóvoa,1991, p.29, citado por Prado et al,2012), afirma que “os professores/as encontram-se numa encruzilhada: os tempos são para refazer identidades. E, conseqüentemente, isso também influencia os cursos de formação, tanto os de formação inicial como os de continuada, que devem se adaptar constantemente as mudanças impostas pela sociedade para adequar-se às necessidades dos professores nas instituições de ensino.”

Os jovens nascidos a partir do final da década de 90, são completamente

dependentes dos recursos digitais, pois a tecnologia faz parte do seu cotidiano e estão “ligados” de forma permanente. Nesse sentido as anteriores práticas pedagógicas não dão resposta e geram o desinteresse dos alunos e aumentam a indisciplina. É necessário que os docentes do presente saibam e possam tirar partido de todo um conjunto de ferramentas (computador, smartphone, redes sociais, etc.), para coloca-las ao serviço da aprendizagem e gerar novos estímulos junto dos alunos.

No presente e no futuro próximo, o perfil dos estudantes está e estará em permanente mutação, pelo que o docente atual tem de estar preparado para essa mudança permanente e tem de ser um ator que se saiba reinventar constantemente, de forma a ter a capacidade de cortar com metodologias ultrapassadas, que já não fazem sentido na atualidade.

Na atualidade existe uma tendência para desvalorizar o valor da profissão de professor/a, pois ser docente no presente é sinónimo de uma grande carga de trabalho e baixa remuneração. Cada professor/a tem um desafio enorme neste mundo contemporâneo que tanto lhe exige e tão pouco dá e reconhece.

No entanto, o seu papel nunca foi tão importante, pois a sociedade atual é muito complexa e gera imensos perigos e caminhos sem retorno para muitos jovens. Os estudantes têm acesso a todo o tipo de conhecimento, pelo que a grande função atual de cada professor/a é o de auxiliar cada jovem a entender com a imensa informação disponível, de forma a desenvolver competências de autoinvestigação e de trabalho em equipa e o convívio, pois o isolamento é um dos males que tem crescido entre os jovens estudantes.

Deste modo, conforme destaca (Silva, 2011, p. 149, citado por Prado et al,2012), as “dinâmicas políticas de um determinado tempo e de um determinado espaço problematizam a formação de professores/as na contemporaneidade. Portanto é preciso compreender quais dinâmicas estão a movimentar a esfera pública atual para compreender a identidade necessária ao professor contemporâneo.”

Em conclusão, os desafios atuais do professor/a são completamente diferentes dos desafios do passado, pois o professor/a deixou de ser aquele que transmitia apenas o conhecimento correto, para ser aquele que auxilia os seus alunos na navegação de um mar de conhecimento sem cair em informações falsas e enviesadas

de rigor. O professor/a atual é o construtor que aponta caminhos e que estimula o pensamento crítico de cada um.

CARREIRA DOCENTE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS

PROFESSORES/AS

Segundo (Hughes, 1996, citado por Faustino, 2011), “a noção de carreira surge nas primeiras décadas do século passado, basicamente em estudos sociológicos, associada a um sistema de estádios sequencialmente ligados num tempo, descurando os empenhos e as dificuldades manifestadas no desenrolar das diversas atividades, presentes no trabalho do professor”.

No passado, até meados da década de 70, a carreira de um professor/a era encarada como uma sucessão de estádios em que o professor/a cumpria as diversas tarefas de uma forma mecânica, formatando os seus alunos ao contexto social e político vigente. Os professores/as eram considerados como “um grupo homogéneo, formado por indivíduos incumbidos do cumprimento de papéis formais, os quais desempenhavam de forma mecanicista, perante as instâncias de poder que lhos determinavam” (Sarmiento, 1991, p.17).

Atualmente “é consensual a definição de carreira como sendo um percurso que tem em vista a promoção e o desenvolvimento profissional através do exercício de uma profissão ao longo de um dilatado período de tempo. Esta trajetória pode ser, no entanto, subjetiva, uma vez que diz respeito a cada um dos sujeitos e está sujeita à influência de acontecimentos políticos e económicos e/ou a acontecimentos da história pessoal dos indivíduos, os quais podem ser determinantes na forma como a mesma se desenvolve”. (Faustino, 2011, p.14).

Segundo (Herdeiro et al, 2009, p. 11) “o conceito de carreira evoluiu e aparece associado às expressões ‘ciclo de vida’ (Sikes et al, 1985), ‘ciclo de vida profissional’ (Huberman, 1989), edificando em comum a perceção de que os professores atravessam fases em que as preocupações primordiais em termos profissionais vão sofrendo alterações e que genericamente são mais partilhadas pelos profissionais em determinadas fases do que noutras” (Alves; Pinto, 2001, p.29).

“Nos estudos de Vonk & Schras (1987) identificamos, numa perspetiva

formativa, uma definição de estudo da carreira abrangente, entendida como um percurso de desenvolvimento profissional e de (re)construção identitário, que ocorre simultaneamente nas diferentes etapas da vida de um professor. Relativamente ao primeiro aspeto de análise, os autores compreendem as perspetivas de desenvolvimento pessoal (resultado de um crescimento individual), de profissionalização (aquisição de competências) e de socialização (adaptação do professor ao seu meio profissional). A segunda dimensão abrange a (re)construção da identidade profissional, isto é, a relação que o docente estabelece com a sua profissão e o seu grupo de pares e, ao mesmo tempo, da construção simbólica, pessoal e interpessoal “(Herdeiro et al, 2009, p.12).

A carreira docente em Portugal tem sofrido grandes alterações ao longo do tempo que têm provocado grandes obstáculos à afirmação e realização pessoal e social de cada docente. Até ao 25 de Abril de 1974, a carreira docente dependia do Estado Novo e era uma carreira “controlada”. O 25 de Abril abre novas perspetivas para os docentes e para as escolas, pois o período revolucionário fez-se sentir na sociedade e logicamente nas escolas. Os professores e as escolas obtiveram mais autonomia e foi um período de grandes mudanças e de experimentação.

Posteriormente existiu um movimento que preconizava novamente o controlo das escolas pela Administração Central, tendo-se legislado de forma massiva, “reduzindo a autonomia profissional dos professores e, conseqüentemente, reconduzindo este grupo ocupacional ao seu estatuto de funcionalismo público” (Sarmiento, 1991). “Esta situação foi quebrada com a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo em 1986, a qual vem permitir o lançamento de nova legislação em muitos subsectores da educação.” “(Herdeiro et al, 2009, p.14).

Segundo (Viseu; Barroso,2020, p.114), “durante a década de 1990 e meados dos anos 2000, a progressão na carreira docente baseou-se, essencialmente, na contagem do tempo de serviço e na obtenção de créditos de formação contínua e num relatório de autoavaliação. Tratava-se de uma «carreira única» e, cumprindo os requisitos definidos, seria possível atingir o topo da carreira remuneratória.

Em 1998, foram introduzidas alterações na avaliação do desempenho, complexificando os processos, muito em particular, no que se refere às menções qualitativas e à introdução de um sistema de bonificações para os docentes que

possuam melhor avaliação de desempenho. Em 2007, com a publicação de um novo ECD, o processo de avaliação e as condições de progressão da carreira foram substancialmente alteradas, em particular, nos seguintes aspetos: a criação de categorias hierarquizadas («professores titulares» e «professores») condicionando o acesso ao topo da carreira; a implementação de um sistema de avaliação dos professores cuja classificação estaria sujeita a uma quota que dependeria dos resultados obtidos na avaliação externa da escola; a introdução de novas dimensões na avaliação que, para além do relatório de autoavaliação, passou a incluir a observação de aulas e a criação de novas e mais precisas menções da avaliação de desempenho. Estas opções foram justificadas (na legislação em causa) como forma de tornar a avaliação de desempenho «mais exigente» e com efeitos no desenvolvimento da carreira, no sentido de promover e premiar o mérito e valorizar a atividade letiva. Visava-se, assim, romper com o modelo de avaliação e progressão em vigor, considerando-se que, com raras exceções, se havia convertido num simples procedimento burocrático, sem qualquer conteúdo. A legislação que se seguiu, e que está atualmente em vigor, não trouxe alterações substanciais quando à estabilização de um modelo de avaliação baseado em múltiplas fontes de evidência e restritivo quando à possibilidade de obter as classificações máximas no processo de avaliação (em virtude da adoção de quotas)».

Atualmente, existe um grande desencanto neste sistema injusto e que em muitas situações origina injustiças gritantes, pois como as escolas estão sujeitas a cotas, a avaliação dos docentes tem uma grande componente política, e está sujeita a muitos compromissos informais que condicionam de uma forma marcante o processo avaliativo. Fruto do envelhecimento da classe docente, o resignar é a palavra que reina nas escolas, pois a maioria dos professores já não tem capacidade de luta e espera pacientemente “pelo seu dia”.

O sistema atual gera salários baixos, o que origina uma baixa imagem social junto dos mais jovens, que não vêm na profissão o seu futuro. Muitos professores experientes, com grande formação, e ainda muito válidos quer em idade, quer na qualidade pedagógica, querem abandonar o ensino o mais rapidamente possível. Muitos já abandonaram e abraçaram outros projetos mais atrativos. Entretanto a “falta de professores” e o envelhecimento docente são uma realidade já bem visível

em muitas escolas e áreas de ensino.

A QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES/AS NA ESCOLA

Num passado não muito distante, a «qualidade de vida no trabalho (QVT)» não era tida em consideração nas diversas organizações. A QVT foi uma conquista depois de décadas de luta por parte dos representantes dos trabalhadores. Na atualidade é reconhecido que manter o «bem estar» dos trabalhadores é fundamental para uma produção mais robusta e com qualidade. Segundo Vieira (1996), Eric Trist, Ken Bamforth e outros, integrantes do Tavistock Institute em 1950, estudaram variáveis que futuramente serviriam para desenvolver o conceito de QVT. O estudo investigou a correlação das variáveis «bem estar» e «produtividade», tendo “nascido” no estudo o termo QVT. No entanto nas décadas seguintes o termo QVT caiu em esquecimento e só na década de 70, o professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, repescou o termo e preconizou o conceito, salientando que qualquer estrutura organizacional terá uma maior produtividade se tiver colaboradores com saúde e «bem estar» a todos os níveis, quer na sua vida pessoal, quer no próprio local de trabalho. As escolas são estruturas organizacionais complexas e hoje sabe-se que o «bem estar» de docentes, alunos, e todos os restantes colaboradores é essencial para que exista sucesso.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) dos professores/as passa pelo seu «bem estar» na escola. Segundo (Afonso,2019), “tem existido um crescente interesse para a análise do «bem-estar» em diferentes contextos, como o trabalho (Diener, 2009). Além disso, a pesquisa mundial conduzida pela Gallup (Rath & Harter, 2010) revelou cinco áreas de vida, dos quais o bem-estar relacionado com o trabalho, foi o mais poderoso na determinação do bem-estar geral da vida. [...] . Num estudo feito em Portugal em 2018 (INCVTE - FENPROF), apurou-se que 76,4% dos professores portugueses apresentam sinais de esgotamento emocional. Os professores/as com mais tempo de serviço têm maior índice de esgotamento emocional e 84% dos professores/as pretende reformar-se/aposentar-se antes do tempo legalmente estabelecido sem penalizações salariais. Com estes resultados preocupantes, tem havido um crescente interesse nos últimos anos, no bem-estar dos professores/as e como a sua vida profissional pode ser melhorada, de forma a promover um bem-

estar ideal. Essa área de pesquisa é importante não apenas para os professores/as, mas também para os alunos.”

Segundo (Alves, 2016), “o mal-estar docente é um problema atual que tem motivado investigações em diversos países, por afetar muitos professores e comportar implicações negativas na sua qualidade de vida, como as situações de burnout, por exemplo, relacionadas ao stress a que o professor está constantemente exposto, em relação ao seu trabalho “

Segundo (Afonso,2019), “Konu & Viitanen (2010), compararam o bem-estar dos professores em diferentes tipos de escola (1.º, 2.º, 3.º ciclo e secundário) e analisaram como o género, o tipo de contratação, o horário de trabalho e o tempo de experiência, afetavam o bem-estar nos professores e as perceções de questões relativas às práticas de liderança e organização do trabalho na escola. Foi usada para avaliação, uma escala holística de avaliação do bem-estar escolar, aplicada a 1294 professores finlandeses. As questões abrangiam quatro categorias de bem-estar: condições da escola, relações sociais, meios de auto-realização e estado de saúde. A metodologia quantitativa foi utilizada para análise. Os resultados finais transmitiram que o bem-estar dos professores era mais alto nas escolas de 1.º ciclo e mais baixo nas escolas secundárias. O bem-estar de um professor do sexo masculino, um professor que tinha um emprego a termo e um professor que trabalhava a tempo parcial era superior ao de uma professora, professora permanente e professora a tempo inteiro. Como implicações deste estudo, sinalizou a atenção para com os professores efetivos e com muitos anos de experiência, no que diz respeito a melhorar o seu bem-estar. Também considerou na organização escolar, que a igualdade de tratamento para todos os funcionários, a obtenção da ajuda do diretor para os professores e a forte necessidade de atualização da educação, são aspetos importantes de intervenção.

Atualmente a profissão docente é reconhecidamente uma profissão de grande stress e que comporta fortes riscos psicológicos, pelo que a «qualidade de vida» na escola é fundamental para reduzir os impactos de uma profissão de forte desgaste.

No presente existe um grande «mal estar» nos docentes das escolas em Portugal, devido essencialmente a uma carreira que não é devidamente valorizada

pela sociedade e pela tutela, que tem imposto grandes barreiras aos professores/as no que se refere à progressão na carreira. Por outro lado, existe um envelhecimento galopante na classe docente, que tem consequências no dia a dia das escolas, que precisam de docentes motivados e de bem com a escola. Existe também uma grande precariedade no trabalho, com milhares de docentes a transitar de escola para escola, e com futuro incerto, muitos deles com dezenas de anos de experiência, o que conduz a uma grande desumanização.

CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO

2.1 PROBLEMA E OBJETIVOS

PROBLEMA E A SUA JUSTIFICAÇÃO

O envelhecimento na profissão docente, pode trazer segurança e experiência, adquiridas em muitos anos de trabalho. No entanto, também é um problema muito atual e que ameaça tomar uma dimensão nacional a breve prazo. O alargamento da idade da reforma e as perdas nas condições de trabalho são fatores altamente perturbadores para uma profissão de elevado desgaste. As perdas sofridas com a reforma antecipada, chegam aos 25%, com cálculos agravados e penalizações como o coeficiente de sustentabilidade.

A estes problemas, associam-se a burocracia crescente, o cansaço e/ou esgotamento físico, que são fatores determinantes para a perda de qualidade de vida dos docentes, o que se reflete naturalmente nos alunos. Por um lado, os jovens não procuram a profissão docente devido a todo um contexto desmotivante para o acesso à profissão, por outro lado os docentes que estão cansados e envelhecidos não se reformam, pois são sujeitos a perdas irreparáveis, que se manifestam na sua qualidade de vida.

O agrupamento em estudo não foge à regra e debate-se no seu dia a dia com esta problemática. A média de idades do corpo docente ultrapassa os 50 anos e existem vários docentes com 60 ou mais anos. No agrupamento começa-se a sentir envelhecimento da classe docente, principalmente no corpo docente que é efetivo.

Perante os desafios de uma profissão, os professores/as estabelecem ligações entre os diversos saberes e têm de ser capazes de compreender as diferentes particularidades presentes nos níveis de ensino, o que contribui para a intensificação do trabalho docente. “A sobrecarga, os vários papéis impostos socialmente que o professor/a precisa “desempenhar” e que estão para além de sua formação, isto é, ele desempenha funções de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outras. Estas áreas também são exigidas na sua formação (específica, de aperfeiçoamento e continuada), em que esses conhecimentos multidisciplinares são repassados em cursos de formação, para que os mesmos possam atuar diante das mais diversas carências e demandas que possam surgir em sala de aula. Ressaltamos

o fato de que, na maioria das nossas escolas, não possui profissional de apoio especializado para tal, aumentando as exigências para a carreira docente”. (Oliveira,2003, p.17).

Neste contexto, o envelhecimento dos docentes é um fator muito preocupante que merece ser tratado de uma forma reflexiva e que aponte soluções para “ontem”, pois é um problema que nos afeta a todos, de forma direta ou indireta, daí que a questão estruturante do projeto de investigação é a que a seguir se indica:

Qual a percepção dos professores/as dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

OBJETIVOS

Tendo em conta o contexto anteriormente descrito, e a sustentação teórica efetuada, elaboramos a nossa questão de pesquisa e definiram-se os objetivos gerais e específicos.

Objetivos gerais:

- Conhecer as percepções de professores/as dos diferentes níveis de ensino em relação ao envelhecimento e ao seu impacto nas práticas pedagógicas;
- Analisar o impacto do envelhecimento na organização escolar, nomeadamente na inovação e capacidade de adaptação;
- Relacionar o envelhecimento e a satisfação ao nível do seu percurso profissional.

Objetivos específicos:

- Analisar os impactos do processo do envelhecimento no nível de absentismo da classe docente;
- Explorar as questões sobre a indisciplina na sala de aula em correlação com o envelhecimento da classe docente;
- Relacionar o envelhecimento docente com os resultados escolares, nomeadamente nos exames nacionais

2.2 METODOLOGIA

PESQUISA QUALITATIVA/QUANTITATIVA

Trata-se de um “estudo caso” que procura conhecer as percepções dos professores/as sobre o envelhecimento.

Foi efetuado um tratamento misto com uma descrição qualitativa e quantitativa sobre os resultados obtidos. “A utilização desta metodologia tem por objetivo a compreensão dos fenómenos observados, centrando a pesquisa nos factos, interpretando os processos e acontecimentos, através de uma descrição de onde se podem produzir conhecimentos.” (Coutinho, 2014). De forma a perceber em que consiste a estratégia de investigação escolhida, segundo Meirinhos e Osório (2010), “o estudo caso defende a importância da compreensão integral dos fenómenos, em vez da análise isolada dos seus constituintes, da existência de uma teoria prévia e de apresentar um carácter interpretativo constante.”

“Na pesquisa qualitativa, os critérios de validade e de confiabilidade assumem aspetos particulares. Isso se deve a algumas de suas características. Uma delas diz respeito ao fato de que a pesquisa qualitativa é sempre, em alguma instância, de carácter interpretativo. Com isso, a subjetividade do pesquisador está presente em todo o desenvolvimento da pesquisa. Por outro lado, a investigação qualitativa também assume pelo menos certo grau de indução, que pode chegar à sua forma mais pura, despojada de teoria e sem a formulação de hipóteses, mas permanecendo aberta à descoberta, mesmo quando se utiliza um quadro teórico prévio, uma vez que este não será operado no nível de variáveis.” (Leão; Mello; Vieira, 2009; Risjord, Moloney, Dunbar, 2001, citados por Júnior et al, 2011). A confiabilidade, de acordo com (Flick, 2004, p. 343, citado por Júnior et al, 2011), “adquire a sua relevância enquanto critério de avaliação da pesquisa qualitativa apenas em contraste com o pano de fundo de uma teoria específica sobre o assunto em estudo e que trate da utilização de métodos”.

Neste sentido, o percurso desenvolvido, que a seguir se verte, procura demonstrar os passos investigativos que desenvolvi.

Tabela 2*Cronograma do projeto de investigação.*

Ano	Mês	Etapas/tarefas
2021	julho	Criação de projeto/escolha do tema Escolha de pontos da revisão/estrutura Leitura Pesquisa bibliográfica/escolha de autores de referência
	setembro	Reformulação de projeto
	outubro	Definição de pontos da revisão/estrutura Leitura Análise documental Pesquisa bibliográfica
	novembro	Identificação do problema Pesquisa bibliográfica
	dezembro	Quadro teórico
2022	Janeiro	Quadro Teórico
	fevereiro	Aprofundamento do quadro teórico
	abril	Validação do questionário Aprofundamento do quadro teórico
	junho	Aplicação do IQ e IE Análise e interpretação /Tratamento de dados
	julho	Tratamento dos dados Discussão
	setembro	Redação do projeto
	outubro	Revisão
	novembro	Defesa pública

2.3 PÚBLICO ALVO, PARTICIPANTES, CONFIABILIDADE E VALIDADE

PÚBLICO ALVO

O nosso estudo de caso contempla os professores/as com pelo menos 45 anos, aos quais foi aplicado o Inquérito por Questionário. Como referimos anteriormente, a população-alvo está na sua grande maioria nesta faixa etária, pelo que optamos por alargar a amostra de forma a obtermos um maior número de respostas de docentes que, não tendo pelo menos 55 anos, a sua faixa etária situa-se na vizinhança dos 50 anos, quer superiormente, quer inferiormente.

No presente momento (ano letivo 2021/2022), o agrupamento é composto por 192

professores/as com uma idade média de 52 anos. A percentagem de docentes com pelo menos 55 anos atingiu no ano letivo de 2021/22 os 26,6%. Optamos por não envolver no nosso estudo, os professores/as do ensino pré-escolar, pois, como referimos anteriormente, é um segmento muito específico e que requer um estudo mais profundo e particular. Atualmente, os professores/as com mais de 55 anos de idade em Portugal, são mais de 40 mil. Um estudo de novembro do ano de 2019, elaborado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), a pedido do parlamento, concluiu que mais de metade dos professores/as do quadro pode aposentar-se até 2030. Neste contexto, a organização em causa pode ser considerada relativamente jovem.

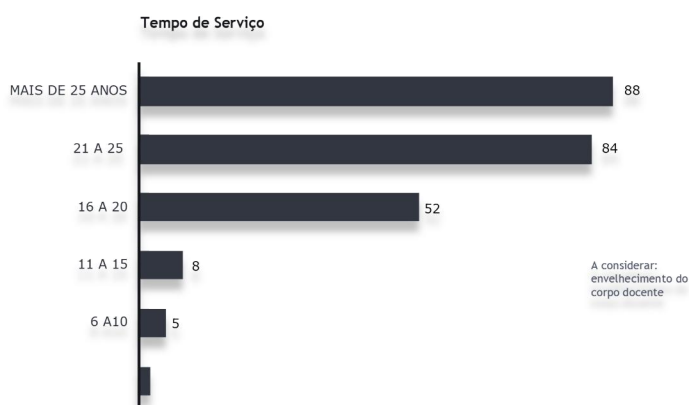
Tabela 3

Distribuição dos docentes com pelo menos 55 anos do agrupamento

Ciclos de ensino	Número de docentes
Pré-escolar	12
1º ciclo	11
2º ciclo	11
3º ciclo/secundário	17

No entanto, de acordo com o projeto educativo, já no ano de 2019 existiam no AEV 88 professores com mais de 25 anos de serviço, pelo que a faixa etária se situa no intervalo entre os 45 e os 55 anos.

Gráfico 1 *Tempo de serviço dos docentes do agrupamento (Dados de 2019)*



Fonte: Projeto Educativo do agrupamento 19/22

Em 2019 existiam apenas 5 docentes com menos de 10 anos de serviço e 2 com menos de 6 anos de docência. Apesar da variação anual do número de docentes que se sente no agrupamento todos os anos, o corpo docente efetivo tem envelhecido, pois os que se reformam são substituídos por docentes que já têm muitos anos de serviço. O agrupamento perdeu muitos docentes nos últimos anos, devido à diminuição da natalidade, às ofertas das escolas da área de influência e pelo facto de muitos docentes terem concorrido para outras escolas mais próximas da sua área de residência, o que contribuiu para que o corpo docente seja hoje mais estável, mas mais envelhecido. Depois de aplicado o inquérito por questionário, ao qual responderam 76 docentes, procedemos à realização de 6 entrevistas semiestruturadas junto de 6 docentes com pelo menos 55 anos. A população alvo para a realização das entrevistas era constituída por 39 docentes e os sujeitos abrangidos pela pesquisa foram escolhidos tendo em conta os objetivos gerais e específicos da investigação. Entrevistamos seis professores/as de diferentes níveis de ensino de forma a recolher dados sobre o impacto do envelhecimento em função do género e do nível de ensino.

Tabela 4

Caracterização da amostra dos docentes, a quem foi aplicada a entrevista semiestruturada.

Sujeitos	Nível	Área de ensino	Gênero	Idade	Tempo de serviço	Habilitação Académica
E	1º CEB	1º ciclo	M	62	43	Dupla Licenciatura
A		1º ciclo	F	63	40	Mestrado
J	2º CEB	História	M	62	35	Licenciatura
D		Ed. Visual	F	62	40	Licenciatura
F	3º CEB/SEC	FQ	M	59	33	Licenciatura
R		Filosofia	F	55	33	Licenciatura

apenas professores/as em exercício, de forma a perceber a realidade atual e num contexto em que este problema está muito presente e tende a agravar a breve prazo. A escolha dos entrevistados foi por **amostra não probabilística** e prendeu-se essencialmente com a facilidade de contacto e acesso por serem profissionais que trabalham na mesma instituição do investigador, o que “pode oferecer certas vantagens, tais como conveniência, velocidade e baixo custo.” (Levine et al., 2008, citados por Alves,2016). “A amostragem não probabilística pode ocorrer quando fazemos uso das pessoas mais facilmente acessíveis.” (Neto,2016, citado por Alves,2016).

Tendo em vista alcançar os objetivos do estudo foram elaborados guiões norteadores como instrumentos de gestão das entrevistas semiestruturadas.

CONFIABILIDADE E VALIDADE

Os instrumentos de recolha de dados referidos anteriormente, foram os meios utilizados para colher todas as informações oportunas e pretendidas da amostra selecionada e posteriormente foram submetidos a tratamento de dados, possibilitando obter conclusões quantitativas e qualitativas.

“A validade refere-se à capacidade que os métodos utilizados numa pesquisa propiciam à consecução fidedigna de seus objetivos. Na tradição qualitativa, a validade tende a ser observada nos seguintes aspetos: validade aparente, que se refere a quando um método de pesquisa produz o tipo de informação desejado ou esperado; validade instrumental, que procura a combinação entre os dados fornecidos por um método de pesquisa e aqueles gerados por algum procedimento alternativo, que é aceito como válido; e validade teórica, que se refere à legitimidade dos procedimentos da pesquisa em termos de teoria estabelecida” (KIRK; MILLER, 1986, citados por Júnior et al, 2011).

As entrevistas semiestruturadas e o Inquérito por questionário, foram elaborados tendo em conta os critérios de confiabilidade e validade (tabela 5), que nos possibilitaram obter um conjunto de dados para podermos responder às questões formuladas na pesquisa, com a máxima qualidade possível. “Entende-se

por critérios de qualidade na pesquisa qualitativa aqueles que a asseguram validade e confiabilidade.

Alguns destes critérios têm função apenas na validade e outros apenas na confiabilidade da pesquisa, mas existem aqueles que afetam tanto um aspecto quanto o outro.” (Júnior et al, 2011, p.195).

Tabela 5

Critérios de confiabilidade e validade na pesquisa qualitativa

Critério	Validade	Confiabilidade
Triangulação	x	x
Reflexividade		x
Construção do corpus da pesquisa	x	x
Descrição clara, rica e detalhada	x	x
Surpresa	x	
Feedback dos informantes (validação comunicativa)	x	x

Fonte: (Júnior et al, 2011)

2.4 TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

Relativamente às técnicas de investigação utilizadas no estudo que efetuamos, optamos por efetuar entrevistas semiestruturadas e por aplicar um Inquérito por Questionário.

A Entrevista Semiestruturada é um modelo que é representado por um roteiro de perguntas previamente estabelecidas, tendo como foco determinado assunto. Este modelo traz questões pré-definidas, sendo adaptável de acordo com os rumos do diálogo com o(s) entrevistado(s). Este tipo de estudo oferece muitos dados importantes, gerando informações quantitativas e qualitativas. Combina perguntas abertas e fechadas; o entrevistador tem a possibilidade de improvisar e reconduzir a entrevista aos pontos de interesse;

As questões base pré-definidas são seguidas, mas sob a forma de uma conversa informal. “[...] A entrevista estruturada favorece não só a descrição dos fenómenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]”. (Triviños, 1987, p. 152). O grande desafio é ter, como ponto de partida, um pequeno guia de perguntas e transformá-lo numa conversa informal, proporcionando um discurso livre para o candidato, mas com a intenção que não se desvie dos temas propostos.

“O Inquérito por Questionário é uma técnica de investigação que, através de um conjunto de perguntas, visa suscitar uma série de discursos individuais, interpretá-los e depois generalizá-los a conjuntos mais vastos. Trata-se de uma técnica de observação não participante, uma vez que não exige a integração do investigador no meio, no grupo ou nos processos sociais estudados. Sendo constituído por uma série de perguntas, mas também podendo integrar outros instrumentos, como por exemplo, testes e escalas de atitudes e opiniões que visam aferir um certo tipo de comportamentos, reações, e avaliar a intensidade com que se dá determinada opinião ou atitude, as respostas assim obtidas vão constituir o material, sobre o qual o investigador vai produzir interpretações e chegar a generalizações”. (Dias,1994, p.5).

O Inquérito por Questionário permite obter dados em tempo real, pois “temos acesso a informação atual e atualizada, ou seja, esta técnica de pesquisa permite-nos estudar um fenómeno tal como ele ocorre e é socialmente construído e representado num determinado momento. Também ao colocarmos um elevado número de questões, podemos obter informações mais ricas sobre os indivíduos e estabelecer relações entre eles. Convém ainda não esquecer que o grande objetivo subjacente ao acionamento do inquérito por questionário, e a todas as técnicas de investigação em geral, reside na necessidade de verificação (ou não) das hipóteses teóricas orientadoras de toda a pesquisa. Com efeito, esta técnica possui uma função importante de administração da prova; daí, a importância das análises comparativas, e do estabelecimento de relações entre variáveis que permite.” (Dias,1994, p.6).

A investigação empírica baseou-se num trabalho previamente planeado de acordo com a disponibilidade profissional e familiar. Na tabela 2, identificam-se as diferentes etapas da investigação e a calendarização definida para as mesmas, que foi sendo

ajustada de acordo com as limitações provocadas pelos compromissos profissionais e familiares do investigador.

Como exposto no apêndice VII, o guião, no inquérito por questionário, foi constituído por perguntas abertas acerca das perceções sobre o envelhecimento e, procurando perceber a relação entre a experiência profissional, o significado do trabalho (docência) para cada entrevistado/a em correlação com o processo de envelhecimento de cada um.

Posteriormente à realização das entrevistas semiestruturadas foi efetuada a análise de conteúdo das mesmas, de forma a organizar a informação obtida no sentido de tentar responder às questões previamente formuladas na investigação. Como referimos e justificamos anteriormente, optamos por incluir na nossa investigação a aplicação de um Inquérito por Questionário, que pode ser consultado na sua versão original no apêndice VIII, aos docentes com pelo menos 45 anos do agrupamento. Tendo em conta os objetivos previamente definidos, dividimos o questionário em 5 blocos:

A-Dados Biográficos:

B- O Impacto do envelhecimento docente (ED) na dinâmica da organização escolar;

C- Identificar as mudanças no trabalho do professor com o E.D.;

D- Identificar as expetativas em relação ao futuro;

E- Questões de resposta aberta.

Nos blocos B, C e D, optamos pela escala de “Likert”: **1- Discordo totalmente; 2-Discordo; 3-Concordo; 4- Concordo totalmente.** Escolhemos uma escala com 4 possibilidades para evitar que os docentes respondessem de forma neutra. De facto, “ a escala de Likert é muito usada em pesquisas, especialmente nas de clima organizacional. Marcar «nem concordo nem discordo» é o mesmo que não responder ao item. Ao usar uma escala de 5 pontos para pontuar respostas, o «indiferente» (não resposta) corresponde a pontuação 3. Ao calcular a média do item e os desvios padrão, os «3» têm o efeito de puxar a média do item para o meio da escala. Isso faz com que os itens de uma pesquisa pareçam mais semelhantes. (Obs.: Média não é, de qualquer modo, uma boa prática para a análise dos resultados). A inclusão do

«indiferente» incentiva o respondente preguiçoso a simplesmente marcar todas as opções do meio, com o efeito do item anterior. Numa pesquisa, queremos que os entrevistados pensem sobre o item e relatem uma opinião, por mais fraca que seja. Não incluir a opção «indiferente» incentiva o relato de uma opinião. A inclusão de uma opção «sem resposta» ou «sem opinião», ao lado da escala de 4 pontos, atende aos respondentes que realmente não têm opinião ou às situações particulares onde ela não se aplica. Prefiro calcular as percentagens para cada opção, em vez de calcular a média e o desvio padrão do item. As percentagens exibem a distribuição real de opiniões para um item, enquanto a média oculta essa distribuição.” (Wise,2017, citado por Bachmann,2020). O Inquérito por Questionário, na versão que foi aplicada, pode ser consultado no apêndice IX.

2.5 TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS

As técnicas de tratamento de dados que foram utilizadas no projeto de investigação, foram a análise estatística e a análise de conteúdo.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

Foi utilizada a análise estatística (conforme apêndiceVIII), que resultou da aplicação do Inquérito por Questionário. Os dados foram tratados tendo sido utilizadas as frequências relativa e absoluta, que se tornaram relevantes nas conclusões que oportunamente explanarei.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

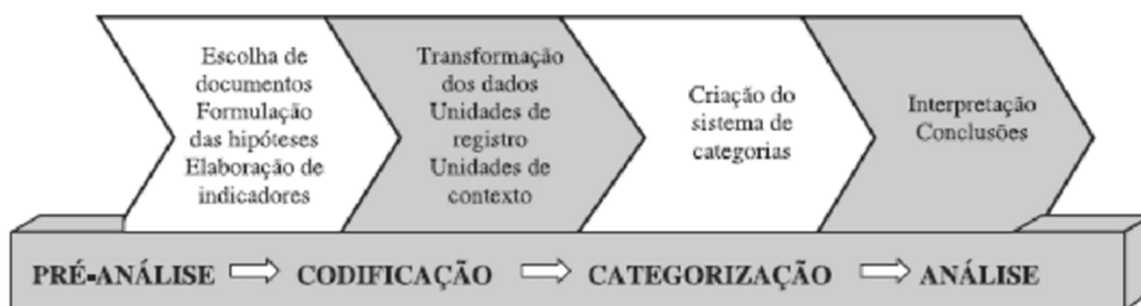
Dada a relevância das questões abertas que foram aplicadas nos Inquérito por Questionário, tornou-se particularmente relevante neste projeto a análise de conteúdo que a seguir desenvolvemos. Após concluir o processo de transcrição, as entrevistas foram tratadas por análise de conteúdo. “O objetivo fundamental da análise de conteúdo é a compreensão do seu sentido. Na sua essência, a análise de conteúdo é uma forma de enriquecer a leitura espontânea tornando-a mais produtiva, pertinente e também mais válida e generalizável; dela retiram-se compreensões e significações, que não detínhamos a priori, em relação às

comunicações (com a análise descritiva) e inferências relativas às suas condições de produção” (Lopes, 1993, p. 257).

Segundo Bardin (2011, p. 15), a análise de conteúdo é “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos extremamente diversificados. O fator comum dessas técnicas múltiplas e multiplicadas - desde o cálculo de frequências que fornece dados cifrados, até a extração de estruturas traduzíveis em modelos - é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência.” O método apresentado por Bardin para Análise de Conteúdo está descrito na figura seguinte:

Figura 2

Fases da análise do conteúdo propostas por Bardin



Fonte: Bardin (2009)

Pré-Análise: Trata-se de uma fase de organização dos dados com o objetivo de constituir o corpus da pesquisa. “O corpus é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 1977, p. 96).

Codificação: Nesta fase, o corpus estabelecido deverá ser estudado mais profundamente, com o objetivo de estabelecer as unidades de registro e unidades de contexto. “Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (falantes) e válidos” (BARDIN, 1977, p. 101). Assim, partimos para a determinação das unidades de registro. “A Unidade de Registro é a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas” (FRANCO, 2008, p. 41). Os registros, de acordo com Franco (2008), podem ser de distintos tipos que podem estar inter-relacionados: a palavra, o tema, o personagem, o item. Escolhemos o tema como nossa «unidade de registro» por ser uma afirmação sobre determinado assunto que envolve “não apenas componentes racionais, mas também

ideológicos, afetivos e emocionais” (FRANCO, 2008, p. 43). Bardin (1977) aponta que, “em alguns casos, o uso de computadores pode ser interessante para a análise de conteúdo, como, por exemplo, quando a unidade de registro é a palavra. Em outros casos, a utilização de computadores pode ser ineficaz quando a análise for exploratória ou a unidade de codificação for grande (discurso ou artigo), como foi o nosso caso. Assim, optamos por fazer um trabalho de análise «artesanal».

Categorização: Nesta fase, os registos recolhidos foram tratados de forma a que pudessem ser significativos fazendo uso de quadros (no nosso caso), estabelecendo, a partir dos eixos temáticos e da tabela de recorrências e as diferenças, as categorias de análise da pesquisa, que segundo, Bardin (1977, p. 117), emergem por meio de uma “operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos”. Este trabalho criterioso foi importante, pois a cada passo, fazíamos muitas leituras dos registos recolhidos, o que nos possibilitou ir percebendo os pormenores que poderiam ter ficado de fora, se não fosse esse processo de avanços e recuos. A categorização obedeceu a determinados princípios, nomeadamente a «exclusão mútua» – “Esta condição estipula que cada elemento não pode existir em mais de uma divisão” (BARDIN, 1977, p. 120); «homogeneidade» – “O princípio de exclusão mútua depende da homogeneidade das categorias. Um único princípio de classificação deve governar a sua organização” (BARDIN, 1977, p. 120); «pertinência» – “uma categoria é considerada pertinente quando está adaptada ao material de análise escolhido, e quando pertence ao quadro teórico definido” (BARDIN, 1977, p. 120); «objetividade e a fidelidade» – “As diferentes partes de um mesmo material, ao qual se aplica a mesma grelha categorial, devem ser codificadas da mesma maneira, mesmo quando submetida a várias análises”. (BARDIN, 1977, p. 120).; «produtividade» – “Um conjunto de categorias é produtivo se fornece resultados férteis: férteis em índices de inferências, em hipóteses novas e em dados exatos” (BARDIN, 1977, p. 120-121).

Interpretação e conclusões: As interpretações e as conclusões foram efetuadas com base nas categorizações efetuadas na etapa anterior, tendo em conta as interpretações e inferências que foram orientadas pelas hipóteses e os referenciais

teóricos. Portanto, a codificação, a classificação e a categorização foram essenciais para possibilitarem as conclusões da investigação efetuada. Começamos por construir uma tabela com as categorias, subcategorias e respetivas unidades de registo, de acordo com os objetivos gerais e específicos da investigação (conforme tabelas 6 e 7).

Tabela 6

Categorias e subcategorias definidas de acordo com os objetivos definidos

Categoria: Perceções sobre a docência.
Subcategorias: - Valorização da profissão; - Docência e políticas públicas; - Diversificação do trabalho e impacto na qualidade do trabalho desenvolvido; - Docência e “bem estar”.
Categoria: Perceções sobre o processo do envelhecimento.
Subcategorias: - Perceções sobre o processo de envelhecimento no geral; - Perceções sobre o seu envelhecimento.
Categoria: Perceções sobre o percurso profissional.
Subcategorias: - O motivo da escolha da profissão; - Perceção sobre as etapas do seu trajeto profissional; - Nível de satisfação com o seu percurso profissional; - Perspetivas relacionadas com a realidade atual e o seu futuro.

Tabela 7

Exemplo do modelo utilizado na análise de conteúdo das entrevistas.

Categoria: Perceções sobre a docência
Subcategoria: Valorização da profissão Unidade de Registo <i>“[...] a minha profissão é a minha vida”;</i> <i>“[...] estou farta disto. Cumpro e nunca falto, mas não quero saber”.</i>

De seguida procedeu-se à análise dos dados resultantes do Inquérito por Questionário. “Os dados recolhidos por meio de inquéritos, ou qualquer outro método de recolha de informação, pouco significado tem até serem analisados e avaliados (Bell, 2008, citados por Henriques e Santos, 2021, p.28). “Tal significa que os dados (em bruto) são manipulados e é justamente nessa manipulação que se transformam em dados significativos. Como referido na introdução, o conhecimento não nasce a partir do facto bruto, do fenómeno tal como ocorre na natureza, mas de todo um trabalho de construção conceptual e técnica que o transforma em facto científico, isto é, em objeto para estudo da investigação que origina o conhecimento científico. A análise dos dados recolhidos mediante a aplicação de um inquérito por questionário faz-se, em geral, através da estatística. Estatística que é um instrumento matemático necessário à organização, apresentação, análise e interpretação dos dados.” (Henrique e Santos, 2021, p.27). Ao longo da análise, e com o objetivo de permitir uma melhor compreensão e leitura, optamos por tornar os resultados mais acessíveis. Assim, em cada um dos pontos, são apresentados os respetivos quadros síntese, com os indicadores de frequência absoluta e percentagem, acompanhados de uma breve interpretação, na convicção de que a leitura das congruências e incongruências se tornam mais evidentes e, por isso, mais fáceis de «ler» e compreender.

CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO RESULTADOS

3.1 INTRODUÇÃO

“A análise, interpretação e discussão dos resultados é uma parte importante do relatório. A apresentação dos resultados em tabelas e gráficos podem melhorar a eficácia da comunicação e ajudar o leitor acompanhar a linha de argumentação desenvolvida na análise. A discussão dos resultados, em particular, visa apresentar uma síntese dos resultados sobre as hipóteses, sendo esta síntese discutida na sua relação com a teoria (mobilizada no modelo de análise e outra emergente da análise empírica”. (Henriques e Santos,2021, p.29).

A nossa investigação procura responder às questões de partida, efetuando a triangulação entre os dados qualitativos e quantitativos obtidos pelo Inquérito por Questionário aplicado, as entrevistas semiestruturadas realizadas e a pesquisa bibliográfica que sustenta o estudo empírico. Optámos por numa primeira fase efetuar a análise do Inquérito, utilizando tabelas, frequências absolutas, frequências relativas e percentagens para cada item respondido. De seguida efetuamos a análise de conteúdo das entrevistas aplicadas, segundo o método que descrevemos anteriormente, para posteriormente apresentarmos, “as conclusões face ao problema de investigação, indicando a sua relevância para essa problemática concreta e explicitando o contributo para o conhecimento. Referem-se ainda as principais dificuldades e limitações, os aspetos inesperados (com efeito positivo). Termina-se este ponto apontando pistas para futuros desenvolvimentos da investigação”. (Henriques e Santos,2021, p.29).

3.2 ANÁLISE DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

O inquérito foi composto por 5 grupos de itens ao qual **responderam 76 professores/as dos 192 respondentes**, o que corresponde a uma percentagem de aproximadamente 40% da totalidade dos docentes do agrupamento.

Os blocos foram os seguintes:

A-Dados Biográficos;

B- O Impacto do envelhecimento docente (ED) na dinâmica da organização escolar;

C- Identificar as mudanças no trabalho do professor com o E.D.;

D- Identificar as expectativas em relação ao futuro;

E- Questões de resposta aberta.

A seguir se desenvolve, por bloco, o que resultou da aplicação do inquérito por questionário:

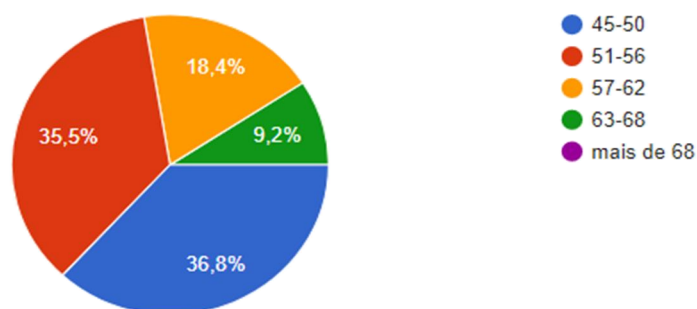
A-Dados Biográficos:

No primeiro grupo de 5 itens, foram recolhidos dados no que concerne à idade, ao sexo, nível de ensino, habilitações académicas e tempo de serviço até 31 de agosto de 2022.

A1- Idade

O inquérito por questionário teve como alvo os professores/as com pelo menos 45 anos do agrupamento. Responderam 76 professores, **dos quais 63,1% têm pelo menos 51anos.**

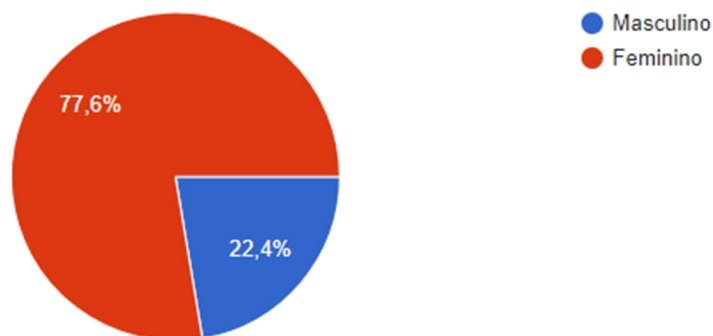
Gráfico 2



A2- Sexo

A proporção de professores/as do sexo feminino que responderam ao questionário está em linha com a proporção no sistema educativo (**78,1% em 2021 e 75,3% em 1974**). Fonte: PORDATA (2021)

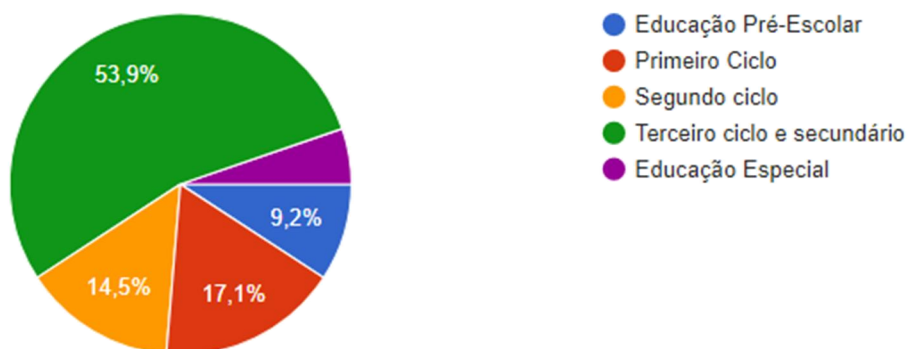
Gráfico 3



A3- Nível de ensino

O inquérito foi dirigido a todos os níveis de ensino, sendo de realçar que as respostas abrangeram todos os níveis, conforme gráfico abaixo.

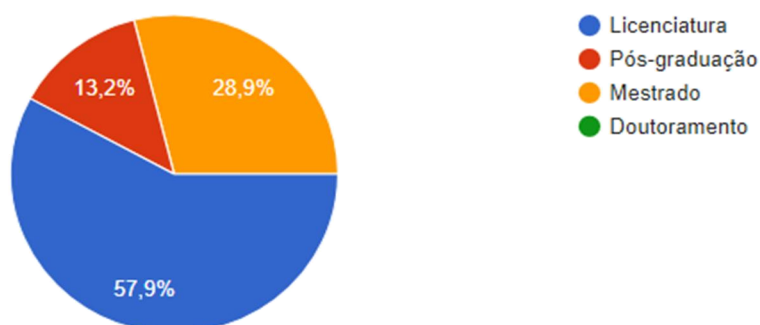
Gráfico 4



A4- Formação académica

Relativamente à formação académica, constata-se que dos 76 professores/as com pelo menos 45 anos, **42,1% possuem pós-graduação e/ou mestrado.**

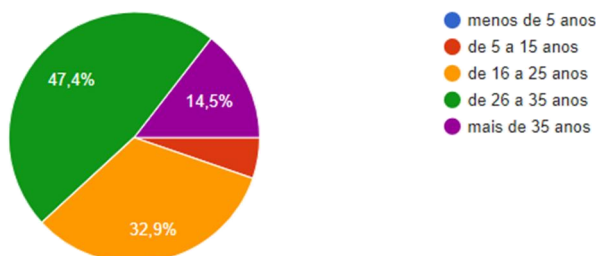
Gráfico 5



A5-Tempo de serviço

Relativamente ao tempo de serviço, quase **70% dos professores/as têm pelo menos 26 anos, o que é um forte indicador do seu grau de experiência na docência.**

Gráfico 6



B - O Impacto do envelhecimento docente (ED) na dinâmica da organização escolar.

Em cada um dos pontos, são apresentados os respetivos quadros síntese, com os indicadores de frequência absoluta e percentagem, acompanhados de uma breve interpretação, na convicção de que a leitura das congruências e incongruências se tornam mais evidentes e, por isso, **mais fáceis de “ler” e compreender.**

B1- O E.D. tem grande impacto na escola e reflete-se no dia a dia dos professores/as e da direção?:

Quadro 1

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente)	0	0
Nível 2 (Discordo-)	9	11,8
Nível 3 (Concordo-)	31	40,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-)	36	47,4
Total	76	100

Sobre a perceção se o ED se reflete no dia a dia dos professores/as e da direção, cf. quadro 1, podemos constatar que **88,2% dos inquiridos aponta para um impacto de nível 4 ou 5 e 11,8% aponta para um impacto de nível 2.** Desta forma, a perceção dos inquiridos é clara em relação ao impacto do envelhecimento na escola, não existindo um único professor que discorde.

B2- Os professores/as mais velhos são melhores professores na relação pedagógica:

Quadro 2

Percepção do grau de impacto	Frequência	Porcentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	8	10,5
Nível 2 (Discordo-D)	33	43,4
Nível 3 (Concordo-C)	28	36,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	7	9,2
Total	76	100

Sobre a percepção se os professores/as mais velhos são melhores na relação pedagógica, cf. quadro 2, podemos constatar que as respostas não são conclusivas, pois 54,2% discordam ou discordam totalmente e 45,8% concordam ou concordam totalmente. **No entanto a discordância prevaleceu**, o que parece indicar que para os professores que envolveram o estudo, o envelhecimento docente não é uma mais valia para uma melhor relação pedagógica, mas também não é um obstáculo.

B3- Os professores/as mais velhos estão mais preocupados com a sua formação:

Quadro 3

Percepção do grau de impacto	Frequência	Porcentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	8	10,8
Nível 2 (Discordo-D)	46	60,5
Nível 3 (Concordo-C)	17	22,4
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	5	6,6
Total	76	100

Sobre a percepção se os professores/as mais velhos estão mais preocupados com a sua formação, cf. quadro 3, podemos constatar que **71,3 % discordam ou discordam totalmente**. Sendo esta **amostra constituída por uma maioria de professores/as com mais de 50 anos**, podemos concluir que as suas respostas validam o facto de os professores/as mais velhos não estão tão preocupados com a sua formação, apesar de ser uma profissão que exige uma atualização constante e em permanente mutação.

B4 -O trabalho em equipa melhora com o envelhecimento docente:

Quadro 4

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	5	6,6
Nível 2 (Discordo-D)	31	40,8
Nível 3 (Concordo-C)	26	34,2
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	14	18,4
Total	76	100

Sobre a perceção se trabalho em equipa melhora com o envelhecimento, cf. quadro 4, podemos constatar que **a maioria (52,6%) concorda ou concorda totalmente**. No entanto esta **não parece ser uma variável fundamental para que o trabalho em equipa melhore**, tendo em atenção a idade dos elementos da amostra em causa e que certamente têm um conhecimento real do trabalho diário e real da profissão docente.

B5- Os professores/as mais velhos devem ter as melhores turmas:

Quadro 5

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	16	21,1
Nível 2 (Discordo-D)	40	52,6
Nível 3 (Concordo-C)	16	21,1
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	4	5,3
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as mais velhos devem ter as melhores turmas, cf. quadro 5, podemos constatar que **a maioria (73,7%) discorda ou discorda totalmente**. Os professores/as da amostra do estudo **não encontram no envelhecimento docente uma vantagem para terem as melhores turmas**.

B6 - A distribuição do serviço docente deverá ter em conta a idade do docente:

Quadro 6

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	1	1,3
Nível 2 (Discordo-D)	7	9,2
Nível 3 (Concordo-C)	28	36,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	40	52,6
Total	76	100

Sobre a percepção se a distribuição do serviço docente deverá ter em conta a idade, cf. quadro 6, podemos constatar que **a grande maioria (89,64%) concorda ou concorda totalmente**. Pode-se concluir que para os docentes do estudo, a idade é um fator fundamental a ter em conta na distribuição do serviço docente.

C-Identificar as mudanças no trabalho do professor/a com o envelhecimento docente.

C1- Com o envelhecimento docente, existe uma melhoria das aprendizagens dos alunos:

Quadro 7

Percepção do grau de impacto	Frequência	Porcentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	6	6,7
Nível 2 (Discordo-D)	44	57,9
Nível 3 (Concordo-C)	23	30,3
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	3	3,9
Total	76	100

Sobre a percepção se com o envelhecimento docente, existe uma melhoria das aprendizagens dos alunos, cf. quadro 7, podemos constatar que **a maioria (64,6%) discorda ou discorda totalmente**. Pode-se concluir que para os docentes do estudo, a idade não é um fator determinante a ter em conta na melhoria das aprendizagens dos alunos.

C2 - Os professores/as mais velhos melhoram a sua prática pedagógica:

Quadro 8

Percepção do grau de impacto	Frequência	Porcentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	4	6,3
Nível 2 (Discordo-D)	17	22,4
Nível 3 (Concordo-C)	44	57,9
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	11	14,5
Total	76	100

Sobre a percepção se os professores/as mais velhos melhoram a sua prática pedagógica, cf. quadro 8, podemos constatar que **a grande maioria (72,4%) concorda ou concorda totalmente**. Pode-se concluir que para os docentes do

estudo, a idade é um fator importante para uma melhor prática pedagógica.

C3 - Os professores/as mais velhos têm mais preocupação com os alunos:

Quadro 9

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	5	6,6
Nível 2 (Discordo-D)	33	43,4
Nível 3 (Concordo-C)	29	38,2
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	9	11,8
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as mais velhos têm mais preocupação com os alunos, cf. quadro 9, podemos constatar que **existe uma divisão nas respostas dadas, na medida em que 50% dos professores/as concordam ou concordam totalmente e igual percentagem discordam ou discordam totalmente.**

C4- Os problemas disciplinares aumentam com os professores/as mais velhos:

Quadro 10

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	10	13,2
Nível 2 (Discordo-D)	53	69,7
Nível 3 (Concordo-C)	9	11,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	4	5,3
Total	76	100

Sobre a perceção se os problemas disciplinares aumentam com os professores/as mais velhos, cf. quadro 10, podemos constatar que **82,9% discordam ou discordam totalmente. Para os professores/as inquiridos, o aumento da idade não corresponde ao aumento dos problemas disciplinares.**

C5 - Os professores/as mais velhos são menos assíduos:

Quadro 11

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	16	21,1
Nível 2 (Discordo-D)	43	56,6
Nível 3 (Concordo-C)	16	21,1
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	1	1,3
Total	76	100

Sobre a percepção se os professores/as mais velhos são menos assíduos, cf. quadro 11, podemos constatar que **77,7% discordam ou discordam totalmente**. Para os professores/as inquiridos, o aumento da idade não corresponde à diminuição da assiduidade.

C6- Os alunos dos professores/as mais velhos têm melhores resultados nos exames nacionais:

Quadro 12

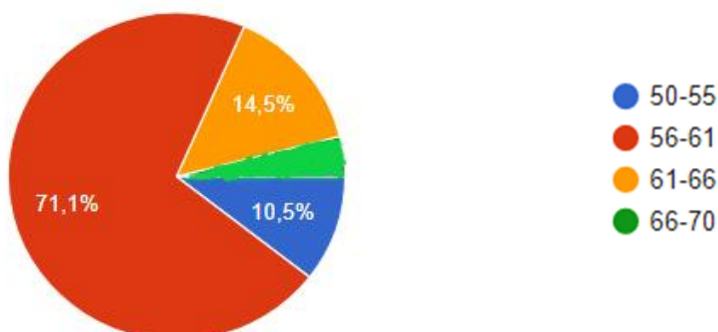
Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	6	7,9
Nível 2 (Discordo-D)	47	61,8
Nível 3 (Concordo-C)	22	28,9
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	1	1,3
Total	76	100

Sobre a percepção se os professores/as mais velhos têm melhores resultados nos exames nacionais, cf. quadro 12, podemos constatar que quase **70% discordam ou discordam totalmente**. Para os professores inquiridos, o aumento da idade não corresponde a melhores resultados nos exames nacionais.

D- Identificar as expectativas em relação ao futuro.

D1- A idade que considero ideal para um professor/a se reformar situa-se no intervalo:

Gráfico 7



Uma grande proporção de professores/as (71,1%) considera que o intervalo ideal para a reforma, situa-se entre os 56 e 61 anos. Apenas 3,9% considera o intervalo entre os 66 e 70 anos como o ideal para a reforma.

D2 - Se pudesse reformava-me já, mesmo com cortes na remuneração:

Quadro 13

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	30	39,5
Nível 2 (Discordo-D)	30	39,5
Nível 3 (Concordo-C)	7	9,2
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	9	11,8
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as desejam sair do sistema educativo, cf. quadro 13, podemos constatar que quase 80% discordam ou discordam totalmente. A grande maioria dos professores/as que participaram no estudo, deseja continuar a exercer a sua profissão.

D3 - Estou muito motivado/a e gostaria de trabalhar até aos 70 anos:

Quadro 14

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	40	52,6
Nível 2 (Discordo-D)	30	39,5
Nível 3 (Concordo-C)	3	3,9
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	3	3,9
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as estão motivados e desejam trabalhar até ao limite da idade legal, cf. quadro 14, podemos constatar que 79% discordam ou discordam totalmente. A grande maioria dos professores/as que participaram no estudo, não está motivada e/ou não quer atingir o limite da idade legal para exercer a sua profissão.

D4 - Estou arrependido/a de ter escolhido esta profissão:

Quadro 15

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	29	38,2
Nível 2 (Discordo-D)	29	38,2
Nível 3 (Concordo-C)	13	17,1
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	5	6,6
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as estão arrependidos de ter escolhido a profissão, cf. quadro 15, podemos constatar que **76,4% discordam ou discordam totalmente. A grande maioria dos inquiridos, não estão arrependidos de terem abraçado a profissão de docente.**

D5 - Atualmente o capital de conhecimento adquirido pelos professores/as mais experientes não é devidamente transmitido aos professores/as mais novos, existindo um claro desencontro de gerações:

Quadro 16

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	6	7,9
Nível 2 (Discordo-D)	28	36,8
Nível 3 (Concordo-C)	31	40,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	11	14,5
Total	76	100

Sobre a perceção se o capital de conhecimento adquirido pelos professores/as mais experientes não é devidamente transmitido aos professores/as mais novos, cf. Quadro 16, podemos constatar que as respostas não são inteiramente conclusivas. De facto, 44,7% dos inquiridos apontam para o nível 1 ou 2, enquanto que 55,3% concordam ou concordam totalmente, **existindo, portanto, um ligeiro ascendente para a confirmação que de facto para a maioria dos participantes no estudo existe um desencontro de gerações.**

D6- Os professores/as devem ser estimulados, pela tutela, a permanecer mais tempo na carreira de forma a garantir que o capital de experiência acumulado não se perca:

Quadro 17

Perceção do grau de impacto	Frequência	Percentagem
Nível 1 (Discordo Totalmente-DT)	15	19,7
Nível 2 (Discordo-D)	23	30,3
Nível 3 (Concordo-C)	31	40,8
Nível 4 (Concordo Totalmente-CT)	7	9,2
Total	76	100

Sobre a perceção se os professores/as devem ser estimulados, pela tutela, a permanecer mais tempo na carreira, cf. Quadro 17, podemos constatar que as respostas não são objetivamente conclusivas. De facto, 50% dos inquiridos apontam para o nível 1 ou 2, enquanto que os restantes concordam ou concordam totalmente, **existindo, portanto, uma divisão absoluta nas respostas dos inquiridos.**

E- Questões de resposta aberta

As três questões seguintes foram de resposta aberta, onde se registam as principais respostas dadas pelos respondentes e que foram as mais consideradas pelos mesmos. Muitas outras respostas, igualmente interessantes, mas em menor número, encontram-se identificadas no apêndice IX.

E1- Do meu ponto de vista, os maiores problemas no envelhecimento docente são:

Tabela 8

Principais asserções do público alvo

• Falta de partilha entre gerações;
• Cansaço inerente às inúmeras funções que são exigidas aos docentes;
• Menor empenho na implementação de novas estratégias educativas;
• Falta de reconhecimento; problemas de saúde;
• Carreira nada atrativa; e ninguém quer abraçar a profissão;

<ul style="list-style-type: none"> • Horário excessivo;
<ul style="list-style-type: none"> • O afastamento geracional;
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de professores que já se manifesta atualmente; os problemas de saúde que vão aumentando com o avanço da idade;
<ul style="list-style-type: none"> • A dificuldade em acompanhar as novas tecnologias;
<ul style="list-style-type: none"> • A falta de estímulo, valorização e de respostas da tutela para otimizar a experiência adquirida na realização de outras funções dos docentes nas escolas;
<ul style="list-style-type: none"> • A alteração do art.º79 ECD contribuiu para agravar o desgaste mental dos professores, que se vêm confrontados com um número elevado de turmas, de níveis de ensino (no caso de grupos que podem lecionar mais do que uma disciplina);
<ul style="list-style-type: none"> • A dificuldade em adaptar-se às constantes alterações (ADD, critérios de avaliação de alunos, instrumentos de avaliação...); tecnológicas (Inovar, Utilatas, drives,...), excesso de burocracia muitas vezes em duplicado ou mesmo triplicado, logo desnecessário;

E2-Tendo em vista combater o problema do envelhecimento docente nas escolas proponho as seguintes alterações:

Tabela 9

Principais asserções do público alvo

<ul style="list-style-type: none"> • Antecipar a idade da reforma;
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dos salários de forma a motivar os jovens para a profissão;
<ul style="list-style-type: none"> • Vinculação até 5 anos de serviço;
<ul style="list-style-type: none"> • Dois últimos anos usados para que os docentes mais velhos orientem/apoiem os mais novos a nível pedagógico, didático e com as dinâmicas próprias da escola;
<ul style="list-style-type: none"> • Redução da carga letiva (tal como já existiu - por níveis de ensino e idade
<ul style="list-style-type: none"> • Alterar o art.º 79 de ECD; diminuir a burocracia solicitada;
<ul style="list-style-type: none"> • Diminuição real do trabalho letivo com acompanhamento de professores mais novos ou clubes;
<ul style="list-style-type: none"> • Diminuição do número de níveis atribuídos a cada docente;
<ul style="list-style-type: none"> • Tabela remuneratória mais aliciante e eliminar as medidas travão do 4º e 6º escalão;

<ul style="list-style-type: none"> • Aposentação voluntária (sem perda de direitos) para quem tenha 40 anos de serviço e 60 de idade;
<ul style="list-style-type: none"> • Cargos, tarefas, clubes, apoios, DT (experiência) , etc deveriam ser distribuídos maioritariamente a professores com maior idade/cansaço (quando assim por eles manifestado);
<ul style="list-style-type: none"> • Condições atrativas para os mais jovens; os mais velhos ajudar os mais novos com a sua experiência;
<ul style="list-style-type: none"> • Valorização da classe docente ao nível político e social;

E3 - Tendo em conta o passado recente, o presente e a sua experiência pessoal, como perspetiva o futuro da carreira docente?

Tabela 10

Principais asserções do público alvo

<ul style="list-style-type: none"> • Num futuro distante, gostaria de ver a escola centrada no professor, motivado no trabalho com os seus alunos. Uma escola humanista que se valorize como alicerce de uma sociedade com princípios de equidade e de pensamento crítico. Por causa do anteriormente referido e da descredibilização da profissão, creio que a realidade atual evidencia o futuro da carreira, dado que cada vez menos jovens perspetivam a docência como carreira profissional que os estimule, que lhes dê estabilidade e algum conforto/reconhecimento social;
<ul style="list-style-type: none"> • Caminhamos para uma, cada vez mais, fragmentação do professor, já que a este impõem-se outras tarefas para além de ensinar: administrar, programar, avaliar, organizar atividades, coordenar, participar em inúmeras reuniões de diversos âmbitos, entre outras. Assim, cada vez mais, se torna uma profissão menos atrativa e menos jovens se aventuram nesta profissão;
<ul style="list-style-type: none"> • Declínio da profissão;
<ul style="list-style-type: none"> • O futuro próximo irá continuar mal. Estamos com uma tutela que não valoriza a educação, cometendo o erro de querer uma escola sem professores. iremos regressar aos penosos anos 70 e 80, durante os quais, para se combater a falta de profissionais, se aceitava menos qualificação para a docência, havia um número muito elevado de alunos sem professores durante meses, senão trimestres;
<ul style="list-style-type: none"> • Haverá falta de professores e os professores mais velhos estarão esgotados;

<ul style="list-style-type: none"> • Complicado, na medida que é uma profissão já muito pouco elegida pelos jovens, por tudo o que acarreta, a par dos baixos vencimentos;
<ul style="list-style-type: none"> • Com alunos sem professores e com professores cada vez mais sobrecarregados de tarefas burocráticas;
<ul style="list-style-type: none"> • A falta de professores vai-se agravar e teremos pessoas a entrar para a carreira sem formação específica para tal;
<ul style="list-style-type: none"> • O modo como os professores foram tratados nos últimos anos pela tutela provocou um grande desgaste na profissão. O "abandono" que os professores estão sujeitos pela tutela e pelos sindicatos também em nada ajuda;
<ul style="list-style-type: none"> • Espero poder dar o meu melhor. Se sentir que não me sinto capaz, terei que colocar um ponto final na minha carreira, mesmo com as penalizações a que estou sujeita, depois de uma vida dedicada ao ensino;
<ul style="list-style-type: none"> • Os políticos e as associações representativas dos empresários com o apoio cego de certa imprensa, têm coordenado, nos últimos anos, uma campanha sistemática contra professores e sindicatos de professores com o objetivo de colocar no seu lugar esta cambada de "inúteis bem pagos" que são os professores. Fizeram-nos com sucessivas campanhas de desinformação, por um lado, e encorajamento da iniciativa privada, no setor;
<ul style="list-style-type: none"> • É necessário renovar a classe para surgirem novas ideias e nova energia;
<ul style="list-style-type: none"> • Estou otimista, uma vez que será necessário melhorar as condições para atrair jovens, o que nos beneficiará a todos;
<ul style="list-style-type: none"> • Para o futuro prevejo um serviço público de educação bastante para ensinar o povo a ler, escrever e pouco mais e um serviço privado de educação (supostamente excelente) para quem aspire a mais do processo educativo. Será esse o futuro se as atuais gerações na força da vida persistirem no divisionismo e nos cultos das capelinhas próprias;
<ul style="list-style-type: none"> • Vai-se empurrar o problema com a barriga. Considero uma carreira pouco atrativa;

PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Depois de ter sido efetuada uma análise específica a cada item do inquérito aplicado, procuramos evidenciar as principais conclusões:

- Sobre a perceção se o envelhecimento docente (ED) a **perceção dos inquiridos é clara em relação ao impacto do envelhecimento na escola, não existindo um único professor que discorde;**

- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos são melhores na relação pedagógica, **a discordância prevaleceu**, para os professores/as envolvidos na investigação, o ED não é uma mais valia para uma melhor relação pedagógica, mas também não é um obstáculo;
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos estão mais preocupados com a sua formação, as respostas **validam o facto de que os professores/as mais velhos não estão tão preocupados com a sua formação**, apesar de ser uma profissão que exige uma atualização constante e em permanente mutação;
- Sobre a percepção se trabalho em equipa melhora com o envelhecimento, esta **não parece ser uma variável fundamental para que o trabalho em equipa melhore**;
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos devem ter as melhores turmas, os professores/as da amostra do estudo **não encontram no envelhecimento docente uma vantagem para terem as melhores turmas**;
- Sobre a percepção se a distribuição do serviço docente deverá ter em conta a idade, os professores consideram que **a idade é um fator fundamental a ter em conta na distribuição do serviço docente**;
- Sobre a percepção se com o envelhecimento docente, existe uma melhoria das aprendizagens dos alunos, para os docentes do estudo, **a idade não é um fator determinante a ter em conta na melhoria das aprendizagens dos alunos**;
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos melhoram a sua prática pedagógica, para os docentes do estudo, **a idade é um fator importante para uma melhor prática pedagógica**;
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos têm mais preocupação com os alunos, podemos constatar que **existe uma absoluta divisão nas respostas dadas**;

- Sobre a percepção se os problemas disciplinares aumentam com os professores/as mais velhos, para os professores/as inquiridos, **o aumento da idade não corresponde ao aumento dos problemas disciplinares;**
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos são menos assíduos, para os professores/as inquiridos, **o aumento da idade não corresponde à diminuição da assiduidade;**
- Sobre a percepção se os professores/as mais velhos têm melhores resultados nos exames nacionais, para os professores envolvidos, **o aumento da idade não corresponde a melhores resultados nos exames nacionais;**
- **Uma grande proporção de professores/as** considera que o intervalo ideal para a reforma, situa-se **entre os 56 e 61 anos;**
- Sobre a percepção se os professores/as desejam sair do sistema educativo, **a grande maioria dos professores/as que participaram no estudo, deseja continuar a exercer a sua profissão;**
- Sobre a percepção se os professores/as estão motivados e desejam trabalhar até ao limite da idade legal, a grande maioria dos professores/as que participaram no estudo, **não está motivada e/ou não quer atingir o limite da idade legal para exercer a sua profissão;**
- Sobre a percepção se os professores/as estão arrependidos de ter escolhido a profissão, a grande maioria dos inquiridos, **não estão arrependidos de terem abraçado a profissão de docente;**
- Sobre a percepção se o capital de conhecimento adquirido pelos professores/as mais experientes não é devidamente transmitido aos professores/as mais novos, **a investigação confirma que para a maioria dos participantes no estudo, existe um desencontro de gerações;**
- Sobre a percepção se os professores/as devem ser estimulados, pela tutela, a

permanecer mais tempo na carreira, para os docentes do estudo **existe uma divisão absoluta nas respostas dos inquiridos;**

- Para os docentes alvo do estudo, os principais problemas do envelhecimento docente são: burocracia; **falta de saúde; cansaço extremo; degradação das condições de trabalho e carreira precária;**
- Tendo em vista combater o problema do envelhecimento docente nas escolas, os docentes inquiridos salientam: **a antecipação da reforma; reestruturação da carreira; redução letiva e aumento das remunerações de forma a captar os mais jovens para a profissão;**
- Relativamente à perspetiva sobre o futuro da carreira docente, a generalidade dos docentes **não é otimista** e salientam que a reforma não vai ser antecipada, os salários não vão melhorar e a carreira não vai ser reestruturada. A grande maioria acredita que **a degradação da profissão irá ser uma realidade** a curto/médio prazo, pois o nível de exigência para aceder à profissão vai diminuir de uma forma acentuada, para que se possa responder à falta de professores que já se fazem sentir.

3.3 ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS

A análise de conteúdo das 6 entrevistas efetuadas está dividida em 3 categorias: “perceções sobre a docência”; “perceções sobre o processo do envelhecimento” e “perceções sobre o percurso profissional. Cada uma das categorias está dividida em subcategorias que surgiram de acordo com os objetivos gerais e específicos da investigação. Deste modo, surgiram 10 subcategorias, onde é efetuada a análise de conteúdo aos sujeitos designados da seguinte forma: F (62 anos, secundário); P (55 anos, secundário); J (62 anos, 2ºciclo); A (63,1ºciclo); E (62,1ºciclo) e D (63, 2º/3º ciclo). Para cada categoria e respetiva subcategoria, optamos por identificar as unidades de registo mais significativas dos 6 entrevistados, pois desta forma conseguimos visualizar as diferentes respostas dos professores/as

enquadradas numa mesma categoria e subcategoria. Desta forma, obtivemos uma análise comparativa mais efetiva. No final da análise de conteúdo de cada subcategoria, optamos por efetuar uma síntese das unidades de registo identificadas, para posteriormente efetuamos uma análise de conteúdo mais generalista. De seguida, procuraremos triangular com as conclusões finais do Inquérito por Questionário efetuado aos docentes com pelo menos 45 anos e com a pesquisa bibliográfica realizada.

CATEGORIA: PERCEÇÕES SOBRE A DOCÊNCIA

SUBCATEGORIA: VALORIZAÇÃO DA PROFISSÃO

F (62, secundário):

*“[...] é uma vida aqui na escola de Rebordosa, **mas não é uma vida amargurada**, pois sou natural de Rebordosa e é excelente estar aqui, pois **senti e continuo a sentir que contribui efetivamente** para o desenvolvimento da terra que me viu nascer.”*

*“[...] **não sou um produto acabado nem quero acabar na idade da reforma**. Quero dar aulas até ao limite de idade e até quando me deixarem. Estou em permanente renovação e **sinto-me muito motivado, pois sinto que estou no meu apogeu**.”*

P (55, secundário):

*“**Já me senti mais realizada no sentido de já ter sido mais valorizada ao nível da tutela e até da opinião pública**. Sinto um bocadinho aquele peso da forma como somos vistos atualmente. Acho que a classe docente é uma **classe fundamental na sociedade** e é fundamental na formação de toda a gente. Isso é inegável [...]”*

*“Vejo-me como professora, **mas a minha identidade não se resume a ser professora**. Eu realizo-me muito a outros níveis e é isso que me dá o suporte para ultrapassar os momentos menos bons da nossa profissão. **Essa questão da identidade é um dos problemas da profissão e por vezes é perigoso, pois os professores nunca desligam verdadeiramente da profissão**, o que é potenciador de outros problemas”*

J (62, 2º ciclo):

*“O gosto pelo ensino, **a relação com os alunos** e o sentir que estou a contribuir para o seu **desenvolvimento e formação** são fatores que justificam a minha realização profissional.”*

A (63,1ºciclo):

*“[...] apanhei uma excelente professora do 1º ciclo que antigamente se chamavam professoras primárias e que tinha precisamente o meu nome, Adelaide. Era a professora Maria Adelaide, ela e o marido que exerciam precisamente a mesma função. Ela dava às meninas e ele dava aos meninos e a escola que frequentei foi a Escola da Feira em Baltar Paredes. **Foi o exemplo da professora que tive, que me marcou profundamente, eu sempre me apaixonei pela profissão de professora. [...]”***

“[...] Hoje se tivesse que escolher uma profissão, era a mesma profissão que eu escolhia.

E (62,1ºciclo):

*“Sinto-me bastante realizado na profissão. **Se não fosse professor seria arquiteto**, pois descobri muito tarde que eu tenho um gosto especial pela arquitetura, o gosto pela história está lá e que me levou a fazer a licenciatura, tenho um gosto especial pela arte, visito museus, vou a concertos”.*

D (63, 2º/3º ciclo):

*“**Sim, acho que sim**. Eu gosto de dar aulas, **mas começo a sentir muito o cansaço** devido ao tipo de alunos que temos, bastante indisciplinados, **A indisciplinada provoca-me atualmente muito stress e eu gostava de ter alunos, sempre bem comportados e interessados**, mas vejo que os alunos nem sempre correspondem às nossas expectativas. [...]”*

Em relação à valorização da profissão podemos concluir que nem todos estão no mesmo patamar. De facto, o docente F valoriza muito (*“**não sou um produto acabado nem quero acabar na idade da reforma”**),* A docente P já valorizou mais (*“**Já me senti mais realizada no sentido de já ter sido mais valorizada ao nível da tutela e até da opinião pública”**),* o docente J valoriza (*“**o sentir que estou a contribuir para o seu desenvolvimento e formação”**),* A docente A valoriza muito (*“**Hoje se tivesse que escolher uma profissão, era a mesma profissão que eu escolhia.”**),* o docente E valoriza (*“**Se não fosse professor seria arquiteto”**”) e a docente E valoriza pouco (*“**Sim, acho que sim. Eu gosto de dar aulas, mas começo a sentir muito o cansaço”**).**

Podemos concluir que dois docentes valorizam muito, dois valorizam, um já valorizou mais e um valoriza pouco.

SUBCATEGORIA: DOCÊNCIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

F (62, secundário):

“[...] umas eram boas, outras más e outras sendo boas, foram mal implementadas. Fui-me adaptando, não perdendo a minha essência e aproveitando o melhor de cada uma, mas mantendo sempre as minhas convicções, o que nem sempre foi fácil, pois as visões são por vezes antagónicas e sucedem-se num curto espaço de tempo, o que naturalmente é mau para todos.”

P (55, secundário):

“[...] os meus valores e a minha visão mantiveram-se sempre. Perante as várias políticas, em cada escola assisti a coisas boas e coisas menos boas. O grande problema dessas políticas é deitar-se por terra tudo aquilo que é bom e começar-se com inovações em que na maior parte das vezes não são devidamente contextualizadas, integradas e experimentadas. [...]”

“[...] não sou de roturas e considero que as políticas têm de ter pontos comuns que devem ser aproveitados numa linha orientadora. Claro que tive de me adaptar, mas no essencial a minha visão de escola é aquela que gera consensos. [...]”

J (62,2ºciclo):

“Abnegação; diálogo e reflexão”

A (63,1ºciclo):

“[...] “Sempre tive o cuidado de saber o nome de todos os meus alunos e saber quem eram e donde vinham, sem as rotular independentemente do seu meio familiar. Essa sempre foi a minha política ao longo dos anos e em relação às políticas educativas, fui-me adaptando, mas sem nunca perder o foco na minha política em que o afeto foi e é central. [...]”

E (62,1ºciclo):

“[...] com o passar dos anos comecei a relativizar, pois ao longo de 40 anos assisti a coisas caricatas. Dou um exemplo: a certa altura, chegam as indicações que não é necessário ensinar os algoritmos aos meninos, que isso não interessa para nada e vamos dar o privilégio à calculadora. Quatro anos depois vira tudo ao contrário e o discurso é oposto. Os meninos têm que decorar a tabuada. Uma coisa louca e uma completa parvoíce, vinda de gente que pouco percebe de educação”

“[...] Quem diz isto da matemática, diz do português e as indicações têm sempre uma justificação política, que na sua maioria não têm nada a ver com a realidade. [...]”

D (63, 2º/3º ciclo):

“Passei por elas todas. Na nossa área sentimos muito, já que nos cortaram muita carga letiva. Quando comecei, eu tinha quatro tempos semanais, dava para trabalhar muita coisa e fazer trabalhos com uma componente pratica muito mais explorada. Agora temos apenas 50 minutos, já para não dizer que a educação tecnológica foi excluída do currículo. [...] “

Em relação ao impacto das políticas públicas na atividade docente, podemos concluir que nas atividades pedagógicas, as políticas públicas “passam ao lado” dos docentes, pois os professores/as vão-se adaptando e não perdem a sua identidade nem o seu fio condutor. *“Fui-me adaptando, não perdendo a minha essência”* referiu o professor F; *“os meus valores e a minha visão mantiveram-se sempre”*, afirmou a professora P; O professor J teve sempre abnegação e reflexão em relação às políticas públicas e para a professora A, o afeto em relação aos alunos é a sua política (*“fui-me adaptando, mas sem nunca perder o foco na minha política em que o afeto foi e é central”*). O professor E com o passar dos anos, relativizou (*“com o passar dos anos comecei a relativizar”*), pois na sua opinião (*“as indicações têm sempre uma justificação política, que na sua maioria não têm nada a ver com a realidade.”*). A professora D passou por elas todas e referiu os “cortes” na sua área letiva (*“Passei por elas todas. Na nossa área sentimos muito, já que nos cortaram muita carga letiva.”*).

A generalidade dos docentes manteve “a sua linha” ao longo da carreira, não deixando que as diferentes políticas públicas afetassem as suas práticas pedagógicas, tendo sempre a capacidade de relativizar e de se adaptar.

SUBCATEGORIA: DIVERSIFICAÇÃO DO TRABALHO E IMPACTO NA QUALIDADE DO TRABALHO DESENVOLVIDO

F (62, secundário):

“[...] Quando penso na escola, penso-a como um todo e defino-a como o “berço”, onde podemos despertar as mais diversas personalidades e competências. É precisamente o que eu mais gosto na escola, pois gosto de ajudar a despertar os alunos para a vida real. O que eu menos gosto na escola é o excesso de burocracia que muitas vezes é um entrave importante para que continuemos a gostar de ensinar.”

P (55, secundário):

“[...] devido ao sistema de avaliação. Muitas vezes fazemos muita coisa burocrática sem qualquer tipo de utilidade, originando uma sobrecarga que lhes tira tempo para o que é essencial. Recorrentemente a preparação de uma aula é a última coisa que fazemos, quando deveria ser a primeira. As pessoas estão nos seus computadores e nem olham uma para as outras. [...]”

J (62,2ºciclo):

*“[...] pois os professores têm cada vez mais um maior número de tarefas **não relacionadas diretamente com a prática letiva, e comportamentos omissos e disruptivos dos alunos**”.*

A (63,1ºciclo):

*“A única coisa que eu acho é que **a parte burocrática é horrível. A inovação digital em vez de simplificar, veio duplicar e triplicar os documentos que têm de estar em várias plataformas. Uma verdadeira loucura. Como coordenadora de estabelecimento e de departamento, acho que podíamos e deveríamos simplificar muito mais. Deveríamos simplificar para ensinar. [...]**”.*

E (62,1ºciclo):

*“[...] O que eu gosto é da turma e do meu trabalho com a turma. Eu não gosto do lado puramente burocrático. Compreendo que tem de haver organização e documentos estruturantes, pois a escola é um projeto que tem de ser devidamente planeado e implementado. **Existem outros documentos, que eu muitas vezes pergunto aos colegas: Qual é o interesse disto? [...]**”.*

*“[...] **muitos colegas parecem que “vivem” destas reuniões em que se trata dos mesmos assuntos, embora com equipas diferentes. Um professor quanto mais estiver livre de burocracias e papéis, melhor será pedagogicamente, pois terá muito mais tempo para preparar as atividades para os seus alunos. [...]**”.*

D (63, 2º/3º ciclo):

*“[...] Agora não, o **tempo é tão limitado que basicamente se apenas desenvolve a educação visual, ou seja, desenvolve-se a parte artística do ponto de vista visual e projetos mais elaborados não existem por falta de tempo. Isso é frustrante para nós professores e para os miúdos, que estão sempre a efetuar trabalhos similares, pois não há espaço nem tempo para desenvolver outras competências. [...]**”.*

Para a generalidade dos docentes, o excesso de burocracia é um motivo muito forte que impede que exista uma preparação mais cuidada das atividades pedagógicas, o que se reflete na qualidade das mesmas. O professor F salientou que a burocracia é um entrave (*“o que eu **menos gosto na escola é o excesso de burocracia que muitas vezes é um entrave importante para que continuemos a gostar de ensinar.**”*) A professora P referiu que a preparação das aulas é descurada (*“**recorrentemente a preparação de uma aula é a última coisa que fazemos, quando deveria ser a primeira**”*). Para o docente J, *“os professores têm cada vez mais um maior número de tarefas **não relacionadas diretamente com a prática letiva**”*. A docente, A, concluiu que a digitalização veio piorar a situação (*“**a parte**”*

burocrática é horrível. A inovação digital em vez de simplificar, veio duplicar e triplicar os documentos que têm de estar em várias plataformas”). O docente E abomina a burocracia (“existem outros documentos, que eu muitas vezes pergunto aos colegas: Qual é o interesse disto? [...] muitos colegas parecem que «vivem» destas reuniões em que se trata dos mesmos assuntos, embora com equipas diferentes”). A docente D concorda com os seus colegas (“o que menos gosto na escola é o excesso de burocracia que muitas vezes é um entrave importante para que continuemos a gostar de ensinar”).

SUBCATEGORIA: DOCÊNCIA E “BEM ESTAR”

F (62, secundário):

*“[...] é uma vida aqui na escola de Rebordosa, mas **não é uma vida amargurada**, pois sou natural de Rebordosa e **é excelente estar aqui [...]**”.*

*“[...] a palavra **HUMOR reflete a minha postura de levar as “coisas” com boa disposição e responsabilidade, não confundindo com leviandade [...]**”.*

P (55, secundário):

*“[...] vejo-me como professora, mas **a minha identidade não se resume a ser professora. Eu realizo-me muito a outros níveis** e é isso que me dá o suporte para ultrapassar os momentos menos bons da nossa profissão [...]”.*

*“[...] sinto **até mais cansaço em pessoas numa faixa etária mais inferior** do que propriamente na minha. [...]”.*

J (62,2ºciclo):

*“[...] - encaro o envelhecimento como uma realidade que se reveste não só de aspetos positivos, como seja o facto de os docentes se tornarem mais experientes, mais seguros e confortáveis na sua prática letiva, como de aspetos negativos, nomeadamente, **a maior fadiga e esgotamento físico e psicológico e, como se não bastasse, para agravar ainda mais a situação as horas da redução da componente letiva foram substituídas por tempos de serviço não letivo, com o consequente acréscimo de trabalho**”.*

A (63,1ºciclo):

*“[...] **a minha idade cronológica não conta na minha vida profissional** e sinto-me como uma jovem, sempre a colocar tudo em causa. Eu sinto, e até comentei isto com o meu Diretor, que cada ano que passa eu posso sempre fazer melhor. [...]”.*

*“[...] **o que mais gosto na escola é o “bem estar” dos alunos e dos professores. É a minha maior preocupação, pois se houver “bem estar” tudo funcionará quer a nível***

pedagógico, quer nos outros níveis adjacentes. Procuo estabelecer uma relação pedagógica com autonomia e responsabilidade. Isso é o que eu mais gosto numa escola, isto é, o bom “clima” entre todos [...]”.

E (62,1ºciclo):

“[...] estamos numa altura em que faltam professores. Há pouco falei no cansaço e na saturação, ou seja, existem muitos professores em situação de “burnout”, e muita gente que eu vejo ali, arrastam os pés todos os dias, estão mortinhos para fecharem a porta, irem embora e virarem a página. [...]”.

D (63, 2º/3º ciclo):

“[...] nestes últimos anos ando com muito stress, devido à falta de educação dos alunos, a falta de motivação e basicamente é isso. Apesar deste stress, ainda gosto que faço, principalmente quando tenho alunos interessados e que aparecem mais no 2º ciclo e aí gosto mais de trabalhar pois tenho miúdos mais interessados, mais curiosos e mais motivados [...]” .

Podemos concluir em relação ao « bem estar» , que os docentes revelam perceções bem distintas. O professor F quer ainda lecionar por muitos anos (*“não é uma vida amargurada, pois sou natural de Rebordosa e é excelente estar aqui”*). A professora P é uma docente que revela «bem estar» (*“a minha identidade não se resume a ser professora. Eu realizo-me muito a outros níveis”*). O professor J revela (*“fadiga e esgotamento físico psicológico”*). A professora A revela e promove o «bem estar» (*“o que mais gosto na escola é o “bem estar” dos alunos e dos professores”*). O professor E está cansado (*“muita gente que eu vejo ali, arrastam os pés todos os dias, estão mortinhos para fecharem a porta”*) e a docente D revela muito stress (*“nestes últimos anos ando com muito stress, devido à falta de educação dos alunos, a falta de motivação e basicamente é isso”*) .

CATEGORIA: PERCEÇÕES SOBRE O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

SUBCATEGORIA: PERCEÇÕES SOBRE O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO GERAL

F (62, secundário):

“Penso que não há a idade ideal para a reforma e eu nem sequer penso nisso. Eu vou ser sempre professor, mesmo que não esteja na sala de aula. Da mesma forma que se aprende toda a vida, também se é professor para sempre. [...]”.

P (55, secundário):

*“[...] O envelhecimento tem vários parâmetros que podemos abordar, mas podemos encontrar no próprio envelhecimento uma maior segurança em vários pontos da nossa vida. **Não tem só aspetos negativos essa questão do envelhecimento.** [...]”*

J (62,2ºciclo):

*“[...] Encaro o envelhecimento como **uma realidade que se reveste não só de aspetos positivos, como seja o facto de os docentes se tornarem mais experientes, mais seguros e confortáveis na sua prática letiva, como de aspetos negativos, nomeadamente, a maior fadiga e esgotamento físico e psicológico** [...]”*

A (63,1ºciclo):

*“[...] Depende de cada um. **O peso da idade é diferente em cada uma das pessoas, pelo que considero que não existe uma idade ideal para a reforma** [...]”*

E (62,1ºciclo):

*“[...] Sabe eu estive quase a reformar-me aos 52 anos e só não me reformei por um ano, Mas muitas vezes comento com os meus colegas que não achava justo que tal acontecesse à semelhança de muitos colegas mais antigos que se reformaram dessa idade. **Aos 52 anos é muito cedo e um professor está no apogeu** [...]”*

*“[...] Também não acho bem. Eu acho que os 60 anos de vida ou os 40 anos de serviço poderia ser uma opção. Se alguém quiser mais, tudo bem, mas os 60 anos ou 40 anos de serviço seriam para mim os números ideais para obter a reforma. **Também não estou de acordo com o limite de 70 anos. Desde que a pessoa esteja bem, deveria ser permitido que pudesse continuar a trabalhar, à semelhança do que acontece no privado.** [...]”*

D (63, 2º/3º ciclo):

*“[...] Eu acho que a idade ideal para um professor se reformar era **entre os 55 e os 60 anos** [...]”*

*“[...] **Enquanto não melhorarem as condições da carreira, os jovens não virão para o ensino, pois é uma carreira atualmente mal paga, e daqui alguns anos não existirão professores. Em 2025, todos os colegas da minha idade poderão ir para a reforma e pela minha experiência, trata-se de facto de muita gente.** [...]”*

Podemos concluir em relação à «perceção sobre o envelhecimento em geral», que os docentes revelam perceções aproximadas. O professor F encara o envelhecimento de uma forma (*“da mesma forma que se aprende toda a vida, também se é professor para sempre”*). A professora P é uma docente que vê no envelhecimento uma vantagem (*“Não tem só aspetos negativos essa questão do envelhecimento”*). Para o

professor J o envelhecimento tem aspetos positivos e negativos (*“uma realidade que se reveste não só de aspetos positivos”*). Para o professor E não deveria de existir limite de idade para lecionar (*“Também não estou de acordo com o limite de 70 anos. Desde que a pessoa esteja bem, deveria ser permitido que pudesse continuar a trabalhar, à semelhança do que acontece no privado*). A docente D encara o envelhecimento da classe docente com preocupação (*Enquanto não melhorarem as condições da carreira, os jovens não virão para o ensino*).

SUBCATEGORIA: PERCEÇÕES SOBRE O SEU ENVELHECIMENTO

F (62, secundário):

“[...] Os alunos do presente obrigam-me a se um professor do presente e não do passado, pelo que me sinto muito mais jovem hoje do que antes. Sinto que tenho muito para dar. Antes pelo contrário, eu acho que agora com o que sei e com as mudanças a que fui sujeito na escola, sou muito melhor professor. [...]”

P (55, secundário):

“[...] vejo o envelhecimento de forma positiva e a minha condição física e psíquica ainda me permite encarar o próprio envelhecimento como uma vantagem em relação àquela professora inexperiente cheia de inseguranças. Acho que se vai procurando algum ponto de equilíbrio e uma maior sensatez na forma como lidamos com as “coisas” e com os outros. [...]”

J (62,2ºciclo):

“[...] Necessariamente que o envelhecimento, como já referido anteriormente, condiciona a minha atividade profissional, no sentido em que com o envelhecimento sobrevem o cansaço físico e intelectual, a maior sensibilidade ao ruído uma diminuição da paciência relativamente ao comportamento negligente e disruptivo dos alunos [...]”

A (63,1ºciclo):

“[...] A minha idade cronológica não conta na minha vida profissional e sinto-me como uma jovem, sempre a colocar tudo em causa. Eu sinto, e até comentei isto com o meu Diretor, que cada ano que passa eu posso sempre fazer melhor [...]”

“[...] Digo-lhe mais, quando me aposentar, quero ficar ligada à vida da escola de alguma forma. Eu acho que ainda tenho muito para aprender e sobretudo com os mais novos ainda [...]”

E (62,1ºciclo):

“[...] Sinto todos os dias. É impossível não sentir isso. Eu não tenho a mesma energia que tinha há 40 anos e às vezes de manhã, acordo e penso, eu hoje apetecia-me ficar

aqui, mas não fico. Sabe, eu sou uma ave rara, nunca cheguei atrasado em circunstância alguma. Em 40 anos não sei o que é faltar e chegar atrasado [...]”.

*[...] Um professor do primeiro ciclo está quase 6 horas todos os dias com os alunos, o que naturalmente provoca um certo desgaste. **Sinto que nesta fase da minha idade, lido melhor com isso e aprendi a ser mais compreensivo e mais tolerante. No entanto existe o outro lado, que é a continua diminuição da minha energia. [...]***”.

D (63, 2º/3º ciclo):

*[...] sinto-me bem, não sou doente, não sou pessoa de meter baixas e sinto-me psicologicamente bem. **Não tenho qualquer vontade de me reformar. Eu gosto de ir para a escola [...]***”.

*[...] **Também só vou até ao limite mínimo para atingir a reforma.** Tenciono reformar-me em 2025 quando fizer 65 anos, pois atinjo os critérios para me aposentar. Mais também não fico. [...]*”.

Em relação à perceção sobre o próprio envelhecimento, os diferentes professores sentem o envelhecimento de forma diferenciada. O professor P sente-se mais jovem do que nunca (*“sinto-me muito mais jovem hoje do que antes”*). A professora P procura o equilíbrio (*“vejo o envelhecimento de forma positiva Acho que se vai procurando algum ponto de equilíbrio e uma maior sensatez”*), enquanto que para o professor J o envelhecimento é uma condicionante importante (*“necessariamente que o envelhecimento, como já referido anteriormente, condiciona a minha atividade profissional”*). Para a professora P a idade não conta (*“A minha idade cronológica não conta na minha vida profissional Eu acho que ainda tenho muito para aprender e sobretudo com os mais novos ainda ”*). O professor E sente-se com menos energia, mas muito mais tolerante (*“sinto que nesta fase da minha idade, lido melhor com isso e aprendi a ser mais compreensivo e mais tolerante”*). A professora D quer a reforma, mas até lá quer continuar na escola (*“não tenho qualquer vontade de me reformar. [...] Também só vou até ao limite mínimo para atingir a reforma”*).

CATEGORIA: PERCEÇÕES SOBRE O PERCURSO PROFISSIONAL

SUBCATEGORIA: O MOTIVO DA ESCOLHA DA ESCOLHA DA PROFISSÃO

F (62, secundário):

*[...] Na minha família nunca existiram professores e os meus pais trabalhavam manualmente, mas sempre gostaram muito de livros. **Escolhi esta profissão porque sempre gostei de ensinar o que lia nos livros. Não estou nada arrependido. [...]***”.

P (55, secundário):

“[...] Sou professora porque foi uma vocação sentida desde muito nova. Já a minha mãe era professora, bem como os meus avós eram professores. A minha mãe nunca quis que eu fosse professora, porque já sentia a dificuldade de colocação e ao nível da carreira. Eu senti sempre que era a minha vocação desde muito nova. [...]”.

J (62,2ºciclo):

“[...] formar pessoas para o exercício da cidadania, ademais de desafiante é algo de muito gratificante pela importância de que se reveste esta dimensão para a consciencialização do papel que está reservado a cada um desempenhar na sociedade [...]”.

A (63,1ºciclo):

“[...] Desde muito cedo que me apaixonei pela profissão e a culpa foi da minha professora do 1º ciclo, pela qual tive e tenho grande admiração [...]”.

E (62,1ºciclo):

“[...] Fui professor aos 19 anos porque a minha mãe me obrigou a ser professor com essa idade [...]”.

“[...] Era doméstica, muito trabalhadora e não queria que os filhos sofressem o que ela sofreu. Eu era o mais velho e fui o primeiro da calha e a minha mãe mandou-me estudar para o seminário. Era clássico naquela altura para os meninos pobres. Depois disseram que eu não servia para aquilo e eu vim embora. [...]”.

D (63, 2º/3º ciclo):

“[...] Tornei-me professora por influência da minha irmã que me convenceu a dar aulas. No primeiro ano fui colocada nos mini - concursos que existiam na altura, no ano seguinte já fui colocada no magistério para trabalhar na escola de Vila Nova de Foz Coa, de seguida fui colocada no Alentejo e ao terceiro ano colocaram-me em Cabeceiras de Basto e eu desisti [...]”.

Os motivos da escolha da profissão são diferenciados e são reveladores das diferentes posições e respostas ao longo das entrevistas. O Professor F é professor por vocação (*“escolhi esta profissão porque sempre gostei de ensinar o que lia nos livros”*). A professora P escolheu a docência por vocação e tradição (*“sou professora porque foi uma vocação sentida desde muito nova. Já a minha mãe era professora, bem como os meus avós eram professores”*). O professor J encara a docência como um serviço (*“formar pessoas para o exercício da cidadania, ademais de desafiante é algo de muito gratificante pela importância de que se reveste”*). A docente A foi influenciada pela sua professora (*“desde muito cedo que me apaixonei pela profissão e a culpa foi da minha professora do 1º ciclo”*). No caso do docente E, foi a mãe que o obrigou a seguir a profissão (*“porque a minha mãe me*

obrigou a ser professor com essa idade”) e no caso da docente D, foi a irmã que a incentivou a concorrer nos “min i- concursos” (“tornei-me professora por influência da minha irmã que me convenceu a dar aulas. No primeiro ano fui colocada nos miniconcursos”).

SUBCATEGORIA: PERCEÇÃO SOBRE AS ETAPAS DO SEU TRAJETO PROFISSIONAL

F (62, secundário):

“[...] tive os meus momentos de impotência face a muitas situações com que me defrontei nos últimos 33 anos. Fui-me adaptando com a consciência que uma gota na água não faz ondas. Um professor sozinho não faz nada e curiosamente no presente tenho uma grande identificação com este agrupamento que tem uma política educativa onde a inclusão está muito presente. [...]”.

P (55, secundário):

“[...] É curioso. Quando comecei a trabalhar deram-me logo os 12º anos, o que era uma grande responsabilidade. Reparei na altura que os professores mais velhos não queriam esse trabalho de “risco” e delegavam nos mais novos. Senti que na altura tinham mais insegurança e deixavam para os professores mais novos aquilo que não queriam fazer. Hoje em dia é o contrário e os professores mais velhos procuram ficar com o que é mais difícil. Os professores mais velhos procuram esses níveis de ensino e sentem-se mais preparados para “pegar” nos níveis mais adiantados e que são sujeitos aos exames nacionais. Somos uma geração muito mais preparada a nível de estágio e profissionalização do que no passado. [...]”.

J (62,2ºciclo):

“[...] O momento mais marcante na minha carreira deu-se quando, depois de vários anos a trabalhar numa situação de precariedade laboral e com horários incompletos, passei a integrar o quadro de escola, terminando, assim, um período de incerteza e instabilidade profissional, com repercussões emocionais não despididas no exercício da profissão. [...]”.

A (63,1ºciclo):

“[...] No entanto ao longo destes quase 40 anos de carreira, nunca me senti uma pessoa totalmente realizada. No final de cada ano, achava sempre que podia fazer algo mais. Tenho um grau muito alto de exigência comigo própria, no final de cada ano, e ainda hoje é assim, reflito sempre no que poderia ter feito melhor [...]”.

E (62,1ºciclo):

“[...] Sinto que com o avançar dos anos me tornei melhor professor, porque aprendi a relativizar, aquilo não interessa para nada, o que interessa aqui é a minha relação com eles, quero lá saber se vou fazer um determinado esquema, um relatório, e outras burocracias. O que tiver de fazer faço, mas sempre sem perder o foco nos meus alunos. [...]”.

“[...] Adapto-me a tudo, às novas tecnologias e a tudo que é novo. Sou de uma geração zero no que toca às tecnologias e acabei sempre por me adaptar [...]”.

D (63, 2º/3º ciclo):

“[...] Nestes últimos anos ando com muito stress, devido à falta de educação dos alunos, a falta de motivação e basicamente é isso. Apesar deste stress, ainda gosto que faço, principalmente quando tenho alunos interessados e que aparecem mais no 2º ciclo e aí gosto mais de trabalhar pois tenho miúdos mais interessados, mais curiosos e mais motivados. São meninos que ainda gostam de aprender e que revelam interesse. No 3º ciclo é aquilo que a gente sabe.... [...]”.

“[...] Quando eu comecei a trabalhar, trabalhávamos com desdobramento de turmas e aí as coisas funcionavam muito melhor e trabalhávamos em par pedagógico. O facto de o par pedagógico ser retirado, contribuiu para que a pratica não seja tão explorada como era antes. Não se pode dar atenção a todos e existem muitos alunos com necessidades educativas especiais, que precisam de uma atenção especial e não consigo ajudar como devia [...]”.

Em relação à perceção sobre o percurso profissional, o professor F, foi-se adaptando (*“tive os meus momentos de impotência face a muitas situações com que me defrontei nos últimos 33 anos. Fui-me adaptando com a consciência que uma gota na água não faz ondas”*). A professora P tem a sensação que os mais velhos estão muito melhor preparados e assumem as suas responsabilidades (*“hoje em dia é o contrário e os professores mais velhos procuram ficar com o que é mais difícil. Os professores mais velhos procuram esses níveis de ensino e sentem-se mais preparados”*). O professor J só agora deixou de ser um trabalhador precário (*“depois de vários anos a trabalhar numa situação de precariedade laboral e com horários incompletos, passei a integrar o quadro de escola”*) e a professora A sempre teve e continua a ter um alto grau de exigência consigo própria (*“no final de cada ano, achava sempre que podia fazer algo mais. Tenho um grau muito alto de exigência comigo própria”*). O professor E tornou-se melhor professor (*“sinto que com o avançar dos anos me tornei melhor professor, porque aprendi a relativizar”*). A professora D sente que o seu stress está no limite (*“nestes últimos anos ando com muito stress, devido à falta de educação dos alunos”*).

SUBCATEGORIA: NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM O SEU PERCURSO PROFISSIONAL

F (62, secundário):

“[...] Não sou um produto acabado nem quero acabar na idade da reforma. Quero dar aulas até ao limite de idade e até quando me deixarem. Estou em permanente renovação e sinto-me muito motivado, pois sinto que estou no meu apogeu. [...]”.

P (55, secundário):

“[...] Sinto que o caminho era este, percebe? Já me senti mais realizada no sentido de já ter sido mais valorizada ao nível da tutela e até da opinião pública. Sinto um bocadinho aquele peso da forma como somos vistos atualmente. Acho que a classe docente é uma classe fundamental na sociedade e é fundamental na formação de toda a gente. Isso é inegável. [...]”

J (62,2ºciclo):

*“[...] Não obstante a complexidade da prática educativa e das contrariedades que lhe são inerentes, **optaria novamente por esta profissão, pois sempre possuímos uma relativa autonomia no seu desempenho, e formar pessoas para o exercício da cidadania, ademais de desafiante** é algo de muito gratificante pela importância de que se reveste esta dimensão para a consciencialização do papel que está reservado a cada um desempenhar na sociedade [...]”*

A (63,1ºciclo):

*“[...] Ao longo da minha vida profissional, em que completo este ano 40 anos de serviço, **sinto-me completamente realizada** [...]”*

E (62,1ºciclo):

*“[...] **eu comecei a achar isso muito interessante, uma fonte de prazer muito grande e decidi que tinha de continuar a ser professor.** Pensei, estou bem, se for para ali não vou ganhar mais, bem pelo contrário e continuei [...]”*

*“[...] **Sinto-me bastante realizado na profissão.** Se não fosse professor seria arquiteto, pois descobri muito tarde que eu tenho um gosto especial pela arquitetura, o gosto pela história está lá e que me levou a fazer a licenciatura, tenho um gosto especial pela arte, visito museus, vou a concertos [...]”*

D (63, 2º/3º ciclo):

*“[...] As pessoas estão muito desmotivadas à espera de uma vaga miraculosa. **Eu não estou tão desmotivada, pois por mera sorte, tive um percurso com uma progressão em condições completamente diferentes, sem cotas...** Isso foi um incentivo que sempre me motivou, pois não fiquei estagnada na carreira. [...]”*

Em relação à satisfação com o percurso profissional, a generalidade dos professores/as sentem-se realizados/as, mas em diferentes patamares. O professor F sente-se muito motivado (*“Estou em permanente renovação e sinto-me muito motivado, pois sinto que estou no meu apogeu”*). A professora P já se sentiu mais realizada (*“sinto que o caminho era este, percebe? Já me senti mais realizada no sentido de já ter sido mais valorizada ao nível da tutela e até da opinião pública”*). Para o professor J, a sua autonomia e o exercício da cidadania são fundamentais (*“optaria novamente por esta profissão, pois sempre*

possuímos uma relativa autonomia no seu desempenho, e formar pessoas para o exercício da cidadania, ademais de desafiante”). A professora A está plenamente satisfeita (“sinto-me completamente realizada”). O professor E descobriu o prazer de ensinar com o passar dos anos (“eu comecei a achar isso muito interessante, uma fonte de prazer muito grande e decidi que tinha de continuar a ser professor”) e a professora D sente-se realizada pelo facto de estar no 10º escalão da carreira docente (“eu não estou tão desmotivada, pois por mera sorte, tive um percurso com uma progressão em condições completamente diferentes, sem cotas...”).

SUBCATEGORIA: PERSPETIVAS RELACIONADAS COM A REALIDADE ATUAL E O SEU FUTURO

F (62, secundário):

*“[...] O sistema de avaliação não mede muitas das nossas competências e não mede muitas das nossas ações no dia a dia. **Por acaso a desmotivação passou-me rapidamente porque eu adoro esta profissão.** Mas muitos colegas sentem-se desconsiderados no dia a dia e procuram abandonar a profissão na primeira oportunidade. Professores muito competentes, mas que desmotivados devido a este sistema de castrador, reformam-se logo que podem e empobrecem o sistema educativo. [...]”.*

P (55, secundário):

*“[...] Na minha opinião os 30 anos do passado eram mais envelhecidos na postura do que os 50 de agora. Acho que **irmos embora agora é deitar todo um capital de experiência fora e não passar este capital à próxima geração.** Somos uma geração muito aberta à inovação. Eu acho que ainda tenho muito para dar. [...]”.*

J (62,2ºciclo):

*“[...] **Penso que a idade ideal para a reforma são os sessenta anos [...]**”.*

*“[...] Tenho mais de sessenta anos e, a partir desta idade, **o exercício desta profissão, tão exigente, torna-se mais penoso,** não obstante sentir-me profissionalmente realizado [...]”.*

A (63,1ºciclo):

*“[...] **Temos que evoluir e progredir, até porque as nossas crianças de hoje não são as crianças de há 4 anos.** Antigamente as mulheres não trabalhavam, e hoje trabalham. As crianças de hoje precisam muito mais de nós, pois precisam não só de aprender, mas também de afeto. Há quem diga que o horário na escola é extenso de mais e eu não concordo em nada com isso, pois observo as nossas crianças no espaço escolar fora da sala de aula e sinto-as realmente felizes na escola, pois nós procuramos ensinar com afeto [...]”.*

"[...] Sinto que ainda sou muito capaz. Eu tenho sede de mais conhecimento e de aprender [...]"

E (62, 1º ciclo):

"[...] Já me só falta um ou dois anos para a reforma. O meu projeto é pegar nestes meninos que tenho do 2º ano e acabar o ciclo deles. [...]"

"[...] Cada um de nós professores temos de dar o nosso contributo, pois continuamos em muitas situações a ser um país ainda muito mal-educado. Fizemos progressos, mas ainda temos muito que fazer [...]"

D (63, 2º/3º ciclo):

"[...] Gosto do convívio, gosto dos colegas. Sou uma pessoa que me dou bem com os colegas. Gosto de estar disponível para quem precisa de mim. Gosto de alunos, mas só daqueles que ainda gostam das aulas e isso não acontece, pois muitos não gostam, não sei porquê [...]"

"[...] Mas eu falo por mim, pois sinto-me bem, não sou doente, não sou pessoa de meter baixas e sinto-me psicologicamente bem. Não tenho qualquer vontade de me reformar. Eu gosto de ir para a escola [...]"

Em relação à perceção da realidade atual e ao seu futuro, o professor F desmotivou-se por momentos por não ter mudado de escalão, mas rapidamente voltou a ser o mesmo profissional (*"por acaso a desmotivação passou-me rapidamente porque eu adoro esta profissão"*). A professora P acha que ainda tem um papel fundamental a cumprir (*"irmos embora agora é deitar todo um capital de experiência fora e não passar este capital à próxima geração"*). Para o professor J, a idade é um fator a ter em conta (*"o exercício desta profissão, tão exigente, torna-se mais penoso"*). Para a professora A, a profissão exige uma constante formação independentemente da idade (*"temos que evoluir e progredir, até porque as nossas crianças de hoje não são as crianças de há 4 anos"*). O professor E já está com a cabeça na reforma (*"Já me só falta um ou dois anos para a reforma. O meu projeto é pegar nestes meninos que tenho do 2º ano e acabar o ciclo deles"*). A professora D tem muito stress, mas gosta muito de conviver na escola (*"não tenho qualquer vontade de me reformar. Eu gosto de ir para a escola"*).

PRINCIPAIS CONCLUSÕES DAS ENTREVISTAS

Depois de efetuada a análise de conteúdo, onde foi possível perceber cada professor/a de uma forma mais pormenorizada, estamos em condições de efetuar uma análise mais generalista e identificar o “estado atual” de cada um dos docentes, com uma simples frase retirada das respetivas entrevistas e que é reveladora da postura atual de cada um.

«**Ensinar com Humor**» define o professor F, que é um docente que quer trabalhar até ao limite dos 70 anos, que ama a sua profissão e quer ser professor para sempre, pois “uma vez professor, professor para sempre”. É um professor por vocação e apesar de ter quase 60 anos, o envelhecimento não teve ainda qualquer impacto, pois sente-se mais jovem do que nunca.

«**Estamos no “ponto de rebufado”**» é uma frase reveladora da professora P, que se sente no seu apogeu e considera que deixar agora a carreira docente seria um “crime”, pois seria deitar fora todo um capital de experiência que existe nas escolas e que corre o risco de desaparecer. É uma docente por vocação e por influência da mãe, avó e avô, todos eles professores. Sente-se muito motivada, mas sente falta do respeito social em relação à profissão. Contudo sente-se muito bem a lecionar e quer continuar para ajudar os mais jovens a integrar a docência. Vê na idade uma oportunidade e não sente o “peso da idade”.

«**Ensinar é um serviço**» é a frase que mais ressalta de entrevista ao professor J, pois é um professor que foi marcado por anos e anos de precariedade, mas que aguentou estoicamente, pois vê na sua profissão uma oportunidade de promover a cidadania nos outros de uma forma autónoma. Só agora, com mais de 60 anos conseguiu integrar os quadros de uma escola e sente que a idade começa a tornar o seu trabalho penoso. Cumpre a sua missão de uma forma rigorosa, mas sente que a merecida reforma está perto e a sua “missão em serviço” está finalmente a chegar ao seu final.

«**Deveríamos simplificar para ensinar**» é o lema da professora A, que apesar de ser uma sexagenária, continua muito motivada, detesta burocracias e é professora por vocação devido à influência da sua professora do 1º ciclo. Quer continuar ligada ao ensino depois de atingir a reforma, seja de que maneira for e continua com a mesma energia de uma jovem. Aprendeu muito com os professores

mais jovens e quer ajudar a fazer a transição geracional. Para a professora A, as relações são fundamentais para se estimular um ambiente de cooperação e bem estar, que para ela é essencial numa escola. Quase a atingir a reforma, a sua motivação é a mesma de quem começa a carreira de docente. Tem um espírito prático e gosta de resolver os problemas no imediato. Sente-se muito realizada no seu papel de docente e a idade não a impede de ser uma “jovem” que transmite muita energia.

«**Trabalho, prazer, empenho e dedicação**» são palavras que definem o professor E, que é professor porque foi “obrigado” a ser pela sua mãe, que viu na profissão uma oportunidade para fugir da pobreza. Começou a “ser professor” com 19 anos e no início foi difícil, mas com o decorrer do tempo descobriu o prazer de ensinar. Esteve quase a reformar-se aos 52 anos, mas não conseguiu. Tem um grande prazer a ensinar, mas tem sentido o peso da idade ao nível da saúde e do stress do dia a dia, pois sente que não tem a mesma energia. Faltam 2 anos para a reforma e espera finalizar a sua última “fornada”. Daqui a 2 anos atingirá a reforma e espera aproveitar a sua reforma para viajar, visitar museus, e pesquisar ao nível da arquitetura e da história, que são grandes paixões, tendo mesmo uma licenciatura em história.

«**Professora por acaso**» A professora D tornou-se professora devido à “massificação da escola” que aconteceu no final dos anos 70, início dos anos 80. Trabalhava num escritório, mas a irmã alertou-a para a possibilidade de concorrer aos “miniconcursos”. Assim o fez e tornou-se professora. Avalia a sua carreira de uma forma positiva, pois conseguiu atingir o topo da carreira. Tem muito stress, pois sente que os alunos são muito mal educados e não se interessam por nada. Gosta de ir para a escola para conviver com os colegas e gosta de alguns alunos que se interessam pela sua disciplina. Gosta de ser professora, mas daqui a 2 anos atinge a reforma. Mal atinja a reforma, deixará a escola para poder ter tempo para si própria.

Podemos inferir que os professores/as, F, P e A são professores realizados, que querem continuar no sistema e continuam a querer “reinventar-se”, no sentido de corresponder às constantes exigências de uma escola em permanente mutação. Os docentes J, E e D, sentem-se igualmente realizados com o seu

percurso, ainda que por motivos diferenciados. Contudo, os professores J e E esperam que o dia da reforma chegue o mais rapidamente possível, pois sentem que a idade começa a ter um peso importante no seu dia a dia. No caso da docente A, o nível de stress é muito elevado devido à falta de educação dos alunos, e a docente, apesar de afirmar que ainda não se quer reformar, também afirmou que não quer cumprir nem mais um dia após atingir a reforma.

CAPÍTULO IV- CONSIDERAÇÕES FINAIS

4.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES DA INVESTIGAÇÃO

Com a investigação efetuada, pretendeu-se perceber o impacto do envelhecimento docente nos mais variados aspetos ligados à vida dos docentes e da escola. Nesse sentido, aplicamos um inquérito por questionário, com o objetivo de tentar responder aos objetivos gerais e específicos propostos pela investigação. De uma forma complementar, realizamos seis entrevistas a professores/as com pelo menos 55 anos, de forma a perceber as trajetórias do seu desenvolvimento profissional, numa tentativa de descrever os seus ciclos de vida profissional e relacionando com as etapas da vida profissional propostas por Huberman (1989).

No nosso estudo, houve a preocupação de não traduzirmos todos os dados obtidos em meros números, na medida em que tentamos introduzir um carácter mais humanista, não deixando de procurar o maior rigor e objetividade possível no tratamento da informação obtida. **À medida que o estudo foi efetuado, efetuamos as conclusões e considerações que se impunham e que podem ser consultadas anteriormente.**

Encerraremos, agora, com a apresentação dos principais aspetos que se evidenciaram ao longo da nossa pesquisa, que contemplam em simultâneo os dados obtidos no inquérito por questionário e nas entrevistas realizadas, procurando relacionar com a literatura pesquisada e os objetivos gerais e específicos propostos pela investigação.

1. Impacto do envelhecimento docente nas práticas pedagógicas;

Para os professores/as inquiridos, as práticas pedagógicas melhoram com o avanço da idade. No entanto, quando questionados se os professores mais velhos deveriam ter as melhores turmas, a grande maioria discordou. Consideram mesmo que, apesar de as práticas pedagógicas melhorarem com a idade, esse não é um fator fundamental para a melhoria das aprendizagens. Já a maioria dos professores entrevistados tem a opinião que são muito melhor professores no presente, pois apesar de continuarem a aprender com os mais novos, têm um

capital de experiência que é fundamental para a qualidade pedagógica. Estes resultados confirmam que “no processo de envelhecimento dos professores existem mudanças que vão além do âmbito pessoal, como diferenças significativas nas práticas profissionais dos professores do início da carreira ao momento atual” (Cau-Bareille,2014; Moreira & Vieira, 2014, citados por Alves,2016). No entanto um professor entrevistado, do 1ºciclo, referiu que fisicamente se sente mais debilitado e não tem a mesma energia de outrora, o que naturalmente perturba a qualidade pedagógica. Esta afirmação vem corroborar que “tendo a docência especificidades em função do nível de ensino, considerá-las é fundamental para analisar o impacto do envelhecimento do professor no trabalho docente” (Cau-bareille,2014; Moreira; Vieira, 2014, citados por Alves, 2016).

1.1 Impacto do envelhecimento docente no aumento da indisciplina na sala de aula

No inquérito aplicado, foi possível aferir que, para os docentes, o envelhecimento docente não é sinónimo do aumento da indisciplina da sala de aula. Na opinião de uma professora entrevistada, até é uma vantagem, na medida em que existe uma outra compreensão das situações mais problemáticas. Contudo, para uma outra docente entrevistada, a situação atual é muito complicada, e a docente sente que não consegue lidar com os alunos, que na sua opinião, são cada vez mais “mal educados”. Esta docente refere mesmo que já “não tem paciência” para trabalhar com alunos problemáticos e trabalha com os “alunos interessados”, o que é revelador de um estado de saturação, o que vai de encontro à investigação de Alves(2016), onde é referido que “ [...] entre os professores em fim de carreira, foram percebidos maior fadiga e esgotamento físico, maior sensibilidade ao ruído, uma considerável diminuição da paciência com relação ao comportamento omissos dos alunos, sentimento de impotência para enfrentar as atividades e os alunos – cada vez mais difíceis [...].”

No entanto, os docentes têm diferentes caminhos profissionais, com muitas diferentes variáveis, e neste âmbito, o envelhecimento tem impactos bem diferentes nos professores/as, tal como refere Nóvoa (2000), “[...] é impossível

separar o «eu» profissional do «eu» pessoal [...]”.

1.2 Impacto do envelhecimento docente nos resultados escolares, nomeadamente nos exames nacionais;

No inquérito por questionário foi possível aferir que, para a grande maioria dos professores/as, o envelhecimento docente não contribui para a melhoria dos resultados escolares. Contudo consideram que a prática pedagógica melhora de forma substancial com o avanço da idade, o que vai de encontro ao estudo de Nóvoa (2000), onde é salientado que “o envelhecimento também pode trazer mais valias e mais confiança aos docentes, que podem capitalizar o conhecimento adquirido e uma nova postura perante a vida, como fatores que efetivamente podem contribuir para tornar o envelhecimento docente num fator positivo para a qualidade do trabalho realizado junto dos jovens”. Esta aparente contradição dos docentes, “deixa no ar” de que para os inquiridos, uma melhor prática pedagógica não é sinónimo de melhores resultados escolares. Consideram também que os professores mais velhos não devem ter as melhores turmas. Reconhecem que deve existir uma distribuição do serviço docente, tendo em conta a faixa etária dos docentes, mas não consideram uma mais valia para a melhoria dos resultados escolares.

2. Impacto do envelhecimento docente na organização escolar;

A grande maioria dos inquiridos considera que a construção dos horários deveria ter em conta a idade de cada docente. Uma das professoras entrevistadas considera mesmo que os docentes mais velhos deveriam poder dedicar-se mais à construção de materiais pedagógicos, utilizando o capital de experiência acumulado para a construção dos mesmos. Uma outra professora entrevistada salientou que os mais velhos também têm muito a aprender com os mais novos e que o sistema deveria permitir que as duas gerações se pudessem encontrar na escola. A grande maioria concorda que a reforma deveria ser antecipada e considera que a idade ideal para a mesma estaria situada entre os 56 e os 61 anos. No entanto, a esmagadora maioria não se reformava já se o pudesse fazer. Não querem exercer a profissão até ao limite legal de idade (70 anos), mas

esperam que docentes mais jovens possam chegar ao sistema e os mais velhos possam ajudar na integração. A esmagadora maioria dos docentes não está arrependida de ter escolhido a profissão, no entanto salientam que existe um cansaço extremo, uma degradação das condições de trabalho e um grande desgaste devido ao excesso de trabalho burocrático, o que confirma uma das conclusões do estudo de Cau-Bareille (2014), em que se afirma que a “ maioria dos estudos sobre os fins de carreira no campo do ensino são de orientação psicológica, sociológica ou médica, reveladoras do esgotamento profissional, resultante de desgaste físico e emocional”.

2.1 Impacto do envelhecimento docente no nível de absentismo;

Os docentes inquiridos têm a percepção que o absentismo não aumenta com o avanço da idade. Um dos docentes entrevistados, estando apenas a um ano da idade de reforma, afirmou mesmo que não tem uma única falta há longos anos, exibindo essa “medalha”, com grande orgulho. Apesar do aumento dos problemas de saúde com a idade, o estudo efetuado não identifica o envelhecimento docente como uma das causas para o aumento do absentismo.

3. Relação entre o envelhecimento docente e as motivações, bem como a satisfação ao nível do seu percurso profissional.

Na generalidade os docentes inquiridos têm uma clara percepção sobre o seu percurso profissional, bem como as respetivas etapas. Nenhum dos entrevistados reconhece que está numa fase de menos fulgor e empenho, apesar de um dos professores referir que sente muito menos energia e que muitas vezes não sente vontade de se deslocar para a escola.

Indo de encontro ao estudo efetuado por Cau-Bareille (2014), os docentes inquiridos e entrevistados, referem a burocracia excessiva; a multiplicidade de funções que se traduz num trabalho excessivo; a degradação da carreira docente e a falta de reconhecimento da tutela e da sociedade em geral, como fatores que afetam claramente os professores/as, que vêm na carreira nada atrativa, o

principal fator para o atual envelhecimento da classe, em paralelo com a falta de jovens professores na escola. Por outro lado, as mudanças frequentes dos contextos políticos, que se refletem nas práticas pedagógicas, muitas vezes em direções opostas, bem como na carreira docente, ao nível da sua estrutura e alargamento da idade da reforma, são fatores que perturbam muito os professores/as participantes no estudo. No entanto a larga maioria dos professores/as refere que não está arrependido de ter escolhido a profissão, e considera que o reconhecimento dos seus alunos é compensador e gratificante. Salienda-se que a maioria dos professores/as entrevistados sente a profissão docente como uma oportunidade de “envelhecer bem”, pois também têm na escola momentos de convívio com os colegas e os alunos, o que confirma a investigação de (Alves; Lopes; Pereira, 2020), onde é afirmado que “em geral, em relação ao envelhecimento na docência, os professores têm uma perceção ambígua. Por um lado, falam do lado positivo de sentirem-se produtivos e enfatizam a experiência e o amadurecimento – têm o envelhecimento como uma mais-valia e reconhecem que a docência lhes tira a atenção ao relógio biológico; por outro, queixam-se da redução nas suas capacidades de resistência física e psicológica e têm dificuldades ligadas à cada vez maior distância geracional (cultural) entre eles e os alunos.”

Os docentes referem que atualmente existe um grande “mal estar” nas escolas, decorrente do que já foi anteriormente mencionado e fundamentalmente devido ao sistema de avaliação, que consideram que é injusto e que não avalia a devidas competências de cada um. Consideram que a estrutura da carreira docente e o sistema de avaliação provocam um grande desânimo nas escolas, pois a grande maioria dos professores, que já está numa idade relativamente avançada, não chegará ao topo da carreira, o que vem de encontro ao estudo efetuado por Alves (2016) onde é referido que “o mal-estar docente é um problema atual que tem motivado investigações em diversos países, por afetar muitos professores e comportar implicações negativas na sua qualidade de vida, como as situações de burnout, por exemplo, relacionadas ao stress a que o professor está constantemente exposto, em relação ao seu trabalho “.

No entanto e apesar deste contexto, a maioria revela satisfação e

orgulho no trabalho que efetua, pois, uma boa parte escolheu a docência por vocação. Um dos docentes entrevistados escolheu a profissão devido à influência da sua professora, outro devido à mãe que exercia a profissão e outro porque sempre gostou de transmitir o que aprendia nos livros. Os outros professores entrevistados que não escolheram a profissão por pura vocação, revelam uma maior saturação e um maior desencanto com a profissão. Ao longo das entrevistas realizadas, foi possível constatar que os docentes participantes, apesar de a maioria ter ultrapassado os 60 anos, ainda não pensam verdadeiramente na reforma. Um dos docentes, com mais de 60 anos, efetivou na escola onde leciona há muito pouco tempo, pelo que a reforma ainda lhe parece distante. Apesar do “mal estar” relatado quer nos inquéritos, quer nas entrevistas realizadas, a maioria dos docentes não está de “costas voltadas” para a sua “missão” e referem mesmo que voltariam a escolher a profissão docente, apesar de todas as condicionantes que atualmente têm um peso muito grande para que os jovens não escolham a docência, num momento onde a falta de professores já é uma realidade bem visível. Foi possível aferir nas entrevistas realizadas, que os participantes que escolheram a profissão por vocação, querem continuar ligados à educação, mesmo depois de atingirem a reforma, o que corrobora a investigação de (Alves; Lopes; Pereira, 2020), onde é afirmado que “a «paixão pelo trabalho» é o que os faz «aguentar» os aspetos negativos.”

4.2 LIMITAÇÕES

Ao concluirmos a nossa investigação, temos a sensação que existem fragilidades no nosso estudo. A primeira decorre da escassez de tempo para aprofundar o trabalho noutras direções. No entanto, este estudo despertou a vontade de investigar e aprofundar outras temáticas ligadas com a educação, nomeadamente ao nível do ensino e aprendizagem da matemática, que é a área da nossa área de docência. Por outro lado, a escolha das amostras, quer no inquérito por questionário, quer nas entrevistas realizadas, podem ter limitado as conclusões obtidas. Os resultados do estudo resultam de um contexto muito específico, pois são obtidos nas escolas de um único agrupamento. Julgamos que um estudo deste género é muito pertinente no contexto atual, e pode servir de

comparação com outros estudos já realizados e que se venham a realizar no âmbito da mesma temática. São necessárias mais amostras, obtidas em diferentes contextos, para que os resultados tenham um maior nível de confiança.

Consideramos que a abordagem “híbrida” do nosso estudo, isto é, a aplicação de um inquérito por questionário aos professores/as com mais de 45 anos e as seis entrevistas realizadas a professores/as com pelo menos 55 anos, enriqueceu os resultados obtidos e permitiu identificar os ciclos de vida profissionais descritos por Huberman (1989). A descrição biográfica da vida profissional de cada um dos entrevistados, humanizou e permitiu conhecer as diferentes fases e os ciclos de vida profissional de cada um. As entrevistas realizadas permitiram perceber os anseios, as preocupações, as realizações, as frustrações e as expectativas dos profissionais que estão perto da reforma. Neste sentido, o estudo reveste-se de particular importância para os profissionais que estão neste ciclo de vida profissional, que se podem rever nas situações descritas pelos entrevistados. Apesar das limitações mencionadas, o estudo permite perceber quem são e como são a maioria dos professores/as que atualmente lecionam no sistema educativo.

Essencialmente, o estudo permite perceber como os professores/as das nossas escolas se sentem na sua profissão.

4.3 SUGESTÕES

A intenção desta investigação foi a de contribuir para o estudo da problemática do envelhecimento dos professores/as no sistema de ensino português e simultaneamente ser mais uma referência para investigações futuras nesta linha de pesquisa. A partir deste estudo, e de outros anteriormente realizados, poderão surgir novas pesquisas que comparem as perceções dos docentes que estão perto da reforma, entre o sistema público e o sistema privado, por exemplo. Poder-se-ão efetuar estudos que relacionem outras variáveis, tais como a origem social dos docentes; a sua posição socio – económica; posicionamento político, percurso familiar e muitas outras variáveis de natureza, social, económica e mesmo biológica, que têm influência no

percurso profissional de cada docente. Podemos concluir que esta área de investigação tem um grande potencial para a investigação científica, na medida em que pode gerar produtos científicos com grande importância social, em particular para a área da educação.

CAPÍTULO V- PLANO DE AÇÃO

O plano de ação **visa a constituição de uma associação de professores/as** denominada **“MENTEATIVA@INCLUSÃO”** que procurará integrar os professores, que estando em situação de reforma, queiram continuar a “ser professores/as”, para continuarem a serem atores que contribuam para diminuir a desigualdade educativa e proporcionar às crianças de meios mais desfavorecidos do agrupamento alvo do estudo, a oportunidade de usufruírem de um apoio mais personalizado e direcionado e em simultâneo desenvolver atividades, estratégias, recomendações e eventos sociais e culturais que promovam o “bem estar” no agrupamento. A base da constituição da associação serão os professores/as que já lecionaram no agrupamento e que conhecem a organização cultural da instituição e o meio ambiente onde está inserida. Posteriormente poderão integrar a associação, todos os docentes, em situação de reforma, que se queiram manter ligados à escola de uma forma efetiva e ativa. A associação poderá integrar o conselho geral, de forma a ser uma verdadeira força viva, inteirando-se da vida das diversas escolas e podendo contribuir de uma forma real, com a experiência dos seus elementos, para melhorar os diversos aspetos da vida da instituição.

5.1 INTRODUÇÃO

O quadro teórico elaborado e as conclusões do estudo empírico realizado são **o ponto de partida e o fundamento deste plano de ação**. As conclusões do estudo empírico revelaram que alguns professores/as, com alguma expressão, continuam a querer desenvolver o seu trabalho numa perspetiva de apoio e de recurso que o agrupamento se pode apropriar, se assim o entender. A referida associação a ser criada no âmbito deste plano de ação, poderá desenvolver um trabalho de cooperação com o agrupamento e a Câmara Municipal, podendo, deste modo disseminar esta boa prática por todos os outros agrupamentos do concelho. colaborar com outras escolas do concelho e eventualmente ser um projeto que envolva outros concelhos.

5.2 A MOTIVAÇÃO DESTA PROPOSTA

O presente plano de ação procurou responder, motivado pelo aprofundamento do enquadramento teórico, pelos resultados da investigação e por convicção, à seguinte questão:

- **Como envolver e estimular a participação ativa dos professores/as em situação de reforma no agrupamento objeto deste estudo?**

5.3 ANÁLISE SWOT DO PROJETO

Houve necessidade, antes de desenvolver o plano de ação, de refletir sobre a pertinência, viabilidade e exequibilidade do plano que a seguir será desenvolvido. Por isso, utilizei a análise “swot” que a seguir desenvolvo, para uma maior consciencialização da implementação do projeto que me proponho a desenvolver. A análise do agrupamento de escolas onde será desenvolvido o projeto, terá como base o conhecimento real do meio envolvente e o conhecimento objetivo dos relatórios da avaliação interna e externa, identificando, no ambiente interno, as Forças (Strengths) e as Fraquezas (Weaknesses), e, no ambiente externo, as Oportunidades (Opportunities) e as Ameaças (Threats). De seguida, será utilizada a ferramenta 5W2H, que é uma ferramenta de planeamento estratégico, que parte de uma meta para organizar as ações e determinar o que feito para a alcançar.

Tabela 11

Análise swot do projeto

	FORÇAS	FRAQUEZAS
FATORES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none">- Envelhecimento ativo;- Organização pedagógica, do agrupamento;- Abertura e assessoria à inovação e à implementação de novas práticas pedagógicas;- Apoio às estruturas intermédias;- Promoção de momentos de reflexão e procura de novos processos de desenvolvimento das diferentes áreas da educação.	<ul style="list-style-type: none">- Resistências naturais de um corpo docente relativamente envelhecido;- Existência de duplos papéis que podem provocar constrangimentos na prática letiva e no dia a dia da escola;- Necessidade de o projeto ser aprovado no Conselho Pedagógico, o que pode impedir a sua implementação.

	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
FATORES EXTERNOS	<p>-Muito boa colaboração institucional com a Câmara Municipal e as Juntas de freguesia da área de influência do agrupamento, reconhecida pela comunidade envolvente;</p> <p>-Parcerias sólidas e bem estruturadas com entidades, instituições e associações a nível local e regional, que se refletem na organização conjunta de múltiplos eventos de cariz, cultural, social e desportivo.</p> <p>-Existência de múltiplos projetos eTwinning” no âmbito do programa Erasmus, que constituem uma mais valia assinalável, quer para os alunos, quer para os docentes, pois podem partilhar práticas e tomar contacto com outras realidades de diferentes países;</p>	<p>-Sucessiva produção legislativa com impacto na organização pedagógica da escola e na carreira docente;</p> <p>-Falta de enquadramento legal para a implementação do projeto;</p> <p>-Restrições orçamentais que condicionam a ação da gestão financeira e pedagógica do agrupamento;</p> <p>-Necessidade de sensibilizar a comunidade envolvente para um projeto com as características evidenciadas, que pode não ser compreendido por alguns atores da comunidade educativa;</p> <p>-Articulação com as diversas estruturas educativas exteriores ao agrupamento, nomeadamente o Concelho Municipal de Educação, Câmara Municipal e eventuais escolas a integrar no projeto;</p> <p>-Validação do projeto pela tutela.</p>

5.4 OBJETIVOS

O presente plano de ação procurará cumprir os seguintes objetivos:

1. Promover o envelhecimento ativo dos professores em situação de reforma através de uma associação que se constitua como um apoio efetivo aos agrupamentos, nas suas múltiplas dimensões, com a designação “**MENTE ATIVA@INCLUSÃO**”;
2. Desenvolver estratégias que potenciem a larga experiência no Agrupamento,

nomeadamente ao nível da ajuda complementar aos cargos intermédios, aos cargos de supervisão, aos de orientação de estágio e distribuição de serviço docente;

3. Instituir práticas de reflexão permanente nos docentes, no agrupamento e no município.

5.5 DESENVOLVIMENTO DE PROJETO

Quanto ao primeiro objetivo, procuraremos, mediante desenvolvimento que a seguir se indica, iniciar o processo de criação da associação **MENTEATIVA @INCLUSÃO**, conforme se refere no cronograma a seguir enunciado;

Tabela 12

Cronograma do Plano de Ação

CRONOGRAMA DO PLANO DE AÇÃO	
DATAS	AÇÕES
Janeiro 2023	Apresentação do projeto ao Diretor do Agrupamento .
Janeiro 2023	Apresentação do projeto à tutela no sentido de aferir a viabilidade do mesmo.
Março 2023	Apresentação do projeto ao Conselho Pedagógico do Agrupamento .
Abril 2023	Apresentação do projeto ao Conselho Geral do Agrupamento .
Mai 2023	Apresentação do projeto ao Vereador do Pelouro da Educação da Câmara Municipal.
Junho 2023	Apresentação do projeto ao Concelho Municipal
Setembro 2023	Contactar os docentes que em situação de reforma ou pré-reforma, estejam disponíveis para integrar a associação e serem os fundadores da mesma.
Outubro 2023	Reunião informal dos fundadores para definirem os estatutos que, entre outros, terão de incluir: objeto social– Definição dos bens e serviços que a associação irá conceder, assim como de todos os seus objetivos; o nome e a sede.
Novembro 2023	Reunir a primeira Assembleia Geral . A primeira reunião da Assembleia-geral deverá ser convocada pelos fundadores da associação. Neste encontro, devem ser contemplados alguns pontos importantes, como:

	a aprovação do projeto de estatutos e a eleição dos elementos dos Órgãos da Associação (Assembleia-Geral, Direção e Conselho Fiscal).
Dezembro 2023	Pedir o Certificado de Admissibilidade Os fundadores procederão pedir o Certificado de Admissibilidade, depois de redigidos e aprovados os estatutos.
Janeiro 2024	Fazer a Escritura Pública Uma vez tendo concretizado os passos anteriores, os fundadores deverão fazer a Escritura Pública. Para tal, terão de dirigir-se ao Cartório Notarial e apresentar a seguinte documentação: Certificado de Admissibilidade, documentos de identificação de todos os sócios eleitos para os órgãos, os estatutos da associação aprovados e a ata da Assembleia-Geral que os aprovou.
Fevereiro 2024	Pedir o Cartão de Pessoa Coletiva Poderá ser solicitado através da Internet no Portal da Empresa ou no site do IRN, ou então presencialmente no RNPC, nas Conservatórias de Registo Comercial ou nas Lojas da Empresa.
Março 2024	Entregar a Declaração do Início da Atividade A Declaração do Início da Atividade deverá ser entregue presencialmente, na repartição de Finanças da área onde se localiza a sede da entidade, ou pela Internet no Portal das Finanças.
Abril 2024	Reunião informal dos sócios fundadores para a preparação da apresentação à comunidade.
Junho 2024	Organização de um evento de apresentação do projeto à comunidade educativa e tomada de posse dos órgãos sociais.
Junho/Julho 2024	Preparação do ano letivo 2024/25 Reuniões com a direção do agrupamento e restantes órgãos de gestão intermédia, no sentido de estabelecer as diretrizes de colaboração, quer no plano de atividades, quer na atividade letiva.
Setembro 2024	Implementação “no terreno” dos objetivos do projeto.

Relativamente ao cumprimento do segundo objetivo, é nosso intuito, que a associação a criar, cumpridos os formalismos legais que a lei impõe, deva ter

entre outras, as seguintes finalidades:

- a) **Articular com as estruturas e órgãos do agrupamento o papel da associação em prol da promoção do sucesso educativo; mediante regulamento a construir;**
- b) **Apoio direto aos alunos, nomeadamente ao nível da recuperação das aprendizagens, das tutorias, da supervisão, da mediação de conflitos, orientação de estágios, apoio aos cargos de gestão, dinamização de projetos inter ciclos, participação ativa no plano anual de atividades, dinamização de projetos e clubes, participação e dinamização em atividades culturais devidamente enquadrados com os documentos estruturantes do agrupamento;**
- c) **Envolvimento no Conselho Geral, salvaguardadas as questões estatutárias, que permitam, pela experiência e conhecimento, constituírem-se como uma mais valia da organização educativa.** A associação poderá ser fundamental para ajudar a criar um **agrupamento mais inclusivo**, podendo colocar todo o capital acumulado de experiência ao serviço da comunidade onde o agrupamento está inserido;
- d) **Construir “pontes” entre os novos professores/as que vão chegar ao agrupamento e os professores que já deixaram de lecionar, mas que pretendem ter ainda um papel ativo, no sentido de partilhar experiências, e transmitir o conhecimento adquirido às novas gerações que inevitavelmente terão de chegar ao ensino, muitos deles sem formação específica e que poderão obter um apoio no sentido de esbater o impacto da natural falta de experiência.**

Para a sua efetiva concretização, procuraremos encetar reuniões com as estruturas e órgãos do agrupamento, tendo em vista a regulamentação por cada uma das ações previstas.

Relativamente ao cumprimento do terceiro objetivo, é nosso intuito

difundir a nível concelhio as práticas desta experiência e eventual disseminação da mesma.

5.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PLANO DE AÇÃO

Temos consciência que a implementação deste plano de ação é de difícil execução e tem muitos obstáculos no caminho a trilhar. Para que o projeto seja concretizável é necessária a conjugação de muitas forças, quer internas, quer externas ao agrupamento. Cada etapa do cronograma do plano de ação, depende da etapa anterior e é necessária a conjugação de muitas vontades para que o projeto seja uma realidade. Tem de ser aprovado pelo Diretor e pelo Conselho Pedagógico, sendo posteriormente apresentado à tutela, que o poderá validar ou invalidar. Por outro lado, a existência de duplos papéis pode provocar constrangimentos na atividade letiva. Nesse sentido é fundamental um trabalho de sensibilização da comunidade envolvente para as mais valias de um projeto que pode não ser compreendido por todos os atores da comunidade educativa.

No trabalho de investigação que efetuamos no agrupamento em causa, os Inquiridos por Questionário evidenciaram que a grande maioria dos professores/as revela um grande “mal estar” motivado por fatores internos e na sua maioria por fatores externos. Por outro lado, as entrevistas semiestruturadas revelaram que alguns professores/as têm um amor genuíno pela profissão e “sentem-se professores/as” até ao fim dos seus dias. São professores/as que estão perto da reforma, e querem a reforma, no entanto não se querem desligar completamente da educação e pretendem, mesmo depois da reforma, ter algum papel como atores no palco da educação. Estes docentes desejam envelhecer de uma forma ativa, e podem ser fundamentais para criar um “bem estar” no agrupamento, que se pode refletir na organização do plano de atividades e na ajuda aos alunos que necessitam de um apoio mais específico, quer em sala de aula, quer fora da sala de aula. Ao analisar as entrevistas e o questionário aplicado, ficou evidente que alguns docentes, confundem a própria vida com a sua profissão. “Vivem” a profissão 24 horas por dia e querem envelhecer ativamente. São esses professores/as que vão atingir brevemente a reforma, e outros que já estão reformados, mas que não se querem desligar da profissão,

que serão sensibilizados para serem os fundadores do projeto. O desejo de continuar a estar ligados ao ensino, foi consensual na maioria dos entrevistados/as, desejo esse que foi mais evidente naqueles que escolheram a profissão por vocação. No entanto, essa motivação para continuar a exercer a profissão que escolheram por vocação, é prejudicada pela desilusão com as políticas educativas, quer em relação à carreira docente, quer em relação à prática letiva do dia a dia. Todos os professores/as entrevistados e uma grande maioria dos professores/as a quem foi aplicado o questionário, salientam o enorme “stress” que existe atualmente nas escolas, motivado essencialmente pela enorme burocracia, que o plano digital ainda acentuou, as frequentes mudanças das políticas educativas fruto das diferentes tendências políticas e pelo acentuado envelhecimento da classe docente, que se depara com novos problemas, quer físicos, quer psicológicos decorrentes do aumento exponencial da idade média dos docentes, com particular incidência nos meios urbanos. O grupo de entrevistados/as está muito consciente no seu envelhecimento e considera que a idade ideal para a reforma deveria ser antecipada, para que os mais jovens tivessem mais oportunidades de integrar a carreira docente. Os professores/as entrevistados reconhecem o seu envelhecimento, mas têm uma visão positiva em relação à prática docente, pois “sentem-se” mais experientes e mais capazes para lidar com situações mais problemáticas, desvalorizando o acessório e valorizando essencialmente a prática docente. Esses professores/as têm uma visão positiva do envelhecimento e vêem na profissão uma forma de “envelhecer bem”, pela oportunidade de continuarem em contacto com as novas gerações, tendo de atualizar-se de uma forma constante, o que incentiva uma atividade intelectual permanente, o que ajuda a encarar de uma forma otimista o seu próprio envelhecimento, querendo continuar a serem ativos de uma forma efetiva. Concluímos que existem condições para a implementação deste plano de ação.

Cada docente encara o período da reforma de uma forma distinta e muitos têm, na reforma, uma oportunidade de desenvolver projetos “fora da caixa”. Pensamos que este plano de ação pode contribuir para a diminuição das perdas que existem num período da vida docente que está sujeito a grandes

mudanças com consequências importantes na vida profissional e familiar de cada um. Este projeto poderá ser uma “almofada” para que os docentes envolvidos continuem a sentirem-se “ligados” a uma instituição educativa, podendo otimizar as suas competências ao serviço dos alunos, dos colegas que estão em ação plena e da comunidade escolar em geral. Acreditamos que a sua ação e a sua visão decorrente da sua experiência, pode promover o aumento do “bem estar” a todos os níveis na escola. É um processo difícil, mas depois da investigação científica realizada, acreditamos que existem fortes razões para o implementar e estamos muito motivados para que o projeto seja uma realidade nos prazos indicados do cronograma do plano de ação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afonso, N. (2019). Dissertação de Mestrado: Escala de bem-estar dos professores. ISPA-Instituto Universitário Ciências Psicológicas e Sociais da Vida.

Alves, K. & Lopes A. & Pereira, F. (2020). Ser um professor experiente não é sempre uma felicidade: perspectivas de professores sobre o envelhecimento. Publicações online de educação. Retirado de: <http://educa.fcc.org.br/>.

Alves, K. & Lopes, A. & Pereira, F. (2018). O efeito do envelhecimento nas práticas profissionais: perspetivas dos professores do pré-escolar ao secundário no contexto português. XIV congresso da spce, ciências, culturas e cidadanias. Coimbra.

Alves, K. (2016). Envelhecer na docência: percepções dos professores de diversos níveis de ensino. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade do Porto.

Antunes, R. & Garces, B. & Prado, K. (2012). A identidade docente do professor na sociedade pós- moderna. Seminário Internacional de Educação no Mercosul.

Arnaldo N. (2021). “Professores experientes: envelhecimento na profissão e final de carreira”. Revista Prática Docente (RPD). Retirado de: https://www.researchgate.net/publication/351684075_professores_experientes_en_velhecimento_na_profissao_e_final_de_carreira/link/60a488114585158ca05c53fc/download.

Bachmann, D. (2020). Artigo; Likert com 4 ou 5 opções?. Retirado de: <https://www.linkedin.com/pulse/likert-com-4-ou-5-opções-dórian-bachmann/>.

Bardin, L. (1977). Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Bardin, L. (2009). Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70

Bardin, L. (2011). Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70.

Barroso, J. & Viseu, S. (2020). A carreira e a avaliação dos professores em Portugal: mudanças nos modos de regulação da educação. Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Cau-Bareille, D. (2014). Estratégias de trabalho e dificuldades dos professores em fim de carreira: Elementos para uma abordagem sob o prisma do género. *Laboreal*. Retirado de: <https://doi.org/10.4000/laboreal.5353>.

Conselho Nacional de Educação (CNE): Estado da Educação (2015). Retirado de: [https://www.cnedu.pt/content/noticias/CNE/Estado da Educacao 2015 versao digital.pdf](https://www.cnedu.pt/content/noticias/CNE/Estado_da_Educacao_2015_versao_digital.pdf).

Conselho Nacional de Educação (CNE): Estado da Educação (2019), retirado de: <https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estado-da-educacao/1615-estado-da-educacao-2020>.

Conselho Nacional de Educação (CNE): Estado da Educação (2020), retirado de: <https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estado-da-educacao/1615-estado-da-educacao-2021>.

Conselho Nacional de Educação (CNE): Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário (2019). Retirado de: <https://www.cnedu.pt/pt/noticias/cne/1495-estudo-estudo-regime-selecao-docentes>.

Correia, P. (2007). Velhos são os trapos: mito ou realidade? Retirado de: <https://www.associacaoamigosdagrandeidade.com/wpcontent/uploads/>

Coutinho, C. P. (2014). Metodologia de investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e prática. Coimbra: Almedina.

Dias, M. (1994). O Inquérito por Questionário: problemas teóricos e metodológicos gerais. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Direção Geral de Estatísticas da Educação e da Ciência (DGEEC): O índice de envelhecimento dos professores, retirado de:

<https://www.pordata.pt/municipios/indice+de+envelhecimento+dos+docentes+em+exercicio++nos+ensinos+pre+escolar++basico+e+secundario+por+nivel+de+ensino>.

Duarte, A. (2020). Ainda o envelhecimento dos professores, Blog: “A Escola Portuguesa”, retirado de: <https://escolapt.wordpress.com/2020/09/29/ainda-o-envelhecimento-dos-professores/guesa>,

Faustino, I. (2011). Trajetórias de profissionalidade e ciclo de vida profissional: um contributo para o conhecimento dos professores de educação especial. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Educação de Lisboa.

Franco, M. (2008). Análise de conteúdo. 3. ed. Brasília: Líber Livro.

Herdeiro, R. & Silva, A. (2009). Carreira e desenvolvimento profissional: narrativas de professores do 1º ceb. Atas do x congresso internacional galego-português de psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.

Huberman, M. (1989). La vie des enseignants: évolution et bilan d'une profession. Paris: Delachaux et Niestlé.

Jacob, L. & Santos E. & Pocinho R. & Fernandes A. (2013). Envelhecimento e Economia Social. Perspetivas Atuais. Editora Psicossoma.

Júnior, F. & Leão, A. & Mello, S. (2011). Validade e Confiabilidade na Pesquisa Qualitativa em Administração. Revista de Ciência da Administração, V.13, Set/Dez 2011.

Lopes, A. (1993). A identidade docente: Contribuindo para a sua compreensão. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Portugal.

Loureiro, A. & Fernandes, T. (2013) A universidade sénior como espaço de aprendizagem, socialização e envelhecimento ativo: o estudo exploratório de um

caso. in: pereira, José Lima Pereira; Lopes, Marcelino; Rodrigues, Tânia (ed.). *animação sociocultural, gerontologia e geriatria. a intervenção social, cultural e educativa na terceira.*

Meirinhos, M. & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *Revista de educação EDUSER.*

Moreira, J. O. & Vieira, R. F. (2014). Permanência no emprego: velhice saudável ou negação do envelhecimento? *Revista pesquisas e práticas psicossociais.* Retirado de: http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/view/834.

Moreira, J.O. (2011). “Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em estudo.*

Nóvoa, A, (2000). *Vida de Professores.* Porto: Porto Editora.

Nóvoa, A. (2000). *Vida de professores.* Porto: Porto Editora.

Oliveira, D. (2003). *As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente.* Belo Horizonte. Editora Autêntica.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) – relatório ‘Education at Glance 2020’. Retirado de: <https://www.sec-geral.mec.pt/pt-pt/noticia/education-glance-2020-e-portugal-country-note>.

Plano de Ação do Diretor do Agrupamento de Escolas AEV (2020).

Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas AEV (2019).

Santos, J. & Henriques, S. (2021). Inquérito por Questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos. Edição Universidade Aberta 2021.

Sarmiento, J. M. (1991). *Professores do Ensino Primário: a carreira e/ou a vida.* CEFOPÉ. Braga: Universidade do Minho.

Sarmiento, T. (2002). *Histórias de Vida de Educadoras de Infância.* Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.

Sikes, P. & Measor, L. & Woods, P. (1985). *Teacher careers. crises and continuities*. Londres: the falmer press.

Stano, R. (2001). *Identidade do professor no envelhecimento*. São. Paulo: Cortez.

Triviños, A. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo. Atlas.

Vieira, A. (1996). *A qualidade de vida no trabalho e o controle de qualidade total*. Florianópolis: Insular.

Quadro legal

Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de dezembro, alterada pela Lei n.º 77/2009, de 13 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 287/2009, de 8 de outubro. Extinção do regime especial de aposentação de docentes em monodocência.

Decreto-Lei n.º 124/2009, de 21 de maio. Estabelece o regime jurídico aplicável ao trabalho voluntário nas escolas realizado por pessoal docente aposentado.

Decreto-Lei n.º 239/2009 de 16 de setembro - Estabelece ajustamentos procedimentais relativos à entrega de requerimentos para aposentação e determina a revisão oficiosa com efeitos retroativos reportados a 1 de janeiro de 2008, para atualização do fator tempo de serviço, de pensões de aposentação voluntária não dependente de incapacidade atribuídas de acordo com a Lei n.º 52/2007, de 31 de agosto, procedendo à 32.ª alteração ao Estatuto da Aposentação.

Decreto-Lei n.º 85-A/2012, de 5 de Abril - Suspende o regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma por antecipação, constante do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, salvaguardando a situação dos desempregados de longa duração.

APÊNDICES

APÊNDICE I - INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 1	101
APÊNDICE II- INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 2	106
APÊNDICE III - INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 3	112
APÊNDICE IV - INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 4.....	115
APÊNDICE V - INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 5.....	121
APÊNDICE VI - INQUÉRITO POR ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA N.º 6.....	127
APÊNDICE VII – GUIÃO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	131
APÊNDICE VIII- INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO (GOOGLE FORMS).....	133
APÊNDICE IX - OUTRAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DE RESPOSTA ABERTA	141
APÊNDICE X – TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO.....	148

APÊNDICE I

DOCENTE F

59 ANOS; FQ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; LICENCIATURA; 3º ciclo/sec.
6º ESCALÃO; 33 ANOS A ENSINAR

“Ensinar com Humor”

- **Há Quantos anos é professor?**

- Sinceramente nunca costumo pensar nisso, mas penso que há 33 anos que sou professor. No primeiro ano lecionei na escola Alexandre Herculano onde fiz o estágio, de seguida fui para a secundária de Penafiel e de seguida vim para a Escola EB23 de Rebordosa, onde estou há 30 anos. É uma vida aqui na escola de Rebordosa, **mas não é uma vida amargurada**, pois sou natural de Rebordosa e é excelente estar aqui, pois senti e continuo a sentir que contribui efetivamente para o desenvolvimento da terra que me viu nascer.

- **Era um jovem e ainda é um jovem e a idade é apenas um número. Vai fazer 60 anos. Quais as diferenças entre o presente e o passado e em que é que se refletiu no seu trabalho?**

- Existe uma diferença muito grande na tipologia dos alunos, que são completamente diferentes numa sociedade muito diferente. Já na altura, quando passei do Porto para Penafiel e de Penafiel para aqui verifiquei que os alunos eram completamente diferentes e com exigências bem distintas. Hoje sinto que até estou mais preparado, pois tenho outra experiência, outros recursos e tenho a capacidade de lidar de uma forma muito positiva e humorada com os jovens. Sou mais descontraído e hoje ouço os alunos em contraste com o início da minha carreira em que impunha e não os ouvia.

- **O facto de ter 60 anos é um obstáculo para a sua profissão?**

- Os alunos do presente obrigam-me a ser um professor do presente e não do passado, pelo que me sinto muito mais jovem hoje do que antes. Sinto que tenho muito para dar. Antes pelo contrário, eu acho que agora com o que sei e com as mudanças a que fui sujeito na escola, sou muito melhor professor. Se começasse agora com aquilo que sei, seria logo muito melhor professor.

- **Para si esta maturidade é uma vantagem....**

- Claro que sim. À medida que eu envelheço vem-me sempre à ideia aquela frase do meu professor de Metodologia da Didática da Física: “Quando começamos a dar aulas ensinamos mais do que sabemos, depois vamos ensinar o que sabemos e por fim vamos ensinar menos do que sabemos”.

O importante não é o que nós dizemos, mas o modo como dizemos. Não é por dizermos coisas muito bonitas que o aluno vai aprender. O essencial é o embrião que lhe deixamos para que ele próprio construa o seu próprio conhecimento. Assim é que se constrói o conhecimento efetivo. Portanto, não é por o professor falar durante uma aula inteira que o aluno vai aprender.

- **Depreendo das suas palavras, que se sente realizado na sua profissão?**

- Não, não, ainda não. Não sou um produto acabado nem quero acabar na idade da reforma. Quero dar aulas até ao limite de idade e até quando me deixarem. Estou em permanente renovação e sinto-me muito motivado, pois sinto que estou no meu apogeu.

- **Quais são os momentos mais marcantes na carreira?**

- Ora bem, o meu começo foi marcante. Ainda bem que não houve nenhum exame para o início da minha carreira, pois eu considero-me com jeito para “isto”, mas atendendo às minhas características pessoais, provavelmente ter-me-iam barrado o acesso à carreira. Temos de ter cuidado quando rotulamos e classificamos os alunos, pois estamos a estrangular e a impedir que por uma simples classificação o aluno atinja níveis de conhecimento superiores. Como professor, valorizo essencialmente o lado humano e com a comunicação que fui obrigado a desenvolver, considero que tive imensos momentos marcantes na minha carreira. Fui obrigado a colaborar e desenvolvi um espírito colaborativo que é essencial em todas as profissões e muito mais na de professor, pois é essencial que cada um melhore as suas competências em colaboração com os outros.

- **O que é que destaca mais no seu processo de maturação?**

Preocupo-me essencialmente em ensinar desde o primeiro momento em que entrei numa sala de aula. No entanto no início da minha carreira eu queria transmitir o que sabia e ficava muito aborrecido quando não o conseguia fazer corretamente. Não percebia e não ouvia corretamente os alunos. Hoje em dia com muito menos

palavras, consigo ensinar, falando o menos possível e ouço com calma os alunos. Consigo dar a volta às suas questões e consigo estimular a auto - aprendizagem de uma forma que o não conseguia nem compreendia no início da minha carreira. Penso que no presente consigo orientar os alunos para uma aprendizagem muito mais eficaz.

- **Portanto, deduzo que quer trabalhar até ao limite da idade legal....**

-Claro que sim, sem dúvida. Agora que estou na minha melhor forma de sempre, não me quero reformar, bem pelo contrário, quero trabalhar até onde me deixarem. Penso que não há a idade ideal para a reforma e eu nem sequer penso nisso. Eu vou ser sempre professor, mesmo que não esteja na sala de aula. Da mesma forma que se aprende toda a vida, também se é professor para sempre. Nos últimos 7 anos mudei muito a minha forma de pensar e neste momento até sou de certa forma contra a ditadura dos testes de avaliação. No início da minha carreira este pensamento seria impensável. Mas a partir de certo momento, não sei precisar quando pois não ligo muito a datas, comecei a pensar deste forma. Considero que o meu envelhecimento não é muito mau, pois procuro evitar a todo o custo os cargos burocráticos. Não tenho nenhum tipo de cargo burocrático.

- **Preocupa-se mais com a pedagogia....**

Claro. As “outras coisas” são um mal necessário, mas dispensável. Procuro evitar sempre a burocracia e vou-me desenrascando a evitá-la. No meu dia a dia estou essencialmente preocupado em ensinar os meus alunos a desenrascarem-se perante novas situações. Procuro evitar a reprodução dos manuais que no meu entender prejudica a aprendizagem dos alunos, que muitas vezes apenas estudam para os testes e depois tudo desaparece das suas cabeças.

- **Está arrependido ou já teve momentos de arrependimento por ter escolhido esta profissão?**

Na minha família nunca existiram professores e os meus pais trabalhavam manualmente, mas sempre gostaram muito de livros. Escolhi esta profissão porque sempre gostei de ensinar o que lia nos livros. Não estou nada arrependido, mas tive os meus momentos de impotência face a muitas situações com que me defrontei nos últimos 33 anos. Fui-me adaptando com a consciência que uma gota na água não faz

ondas. Um professor sozinho não faz nada e curiosamente no presente tenho uma grande identificação com este agrupamento que tem uma política educativa onde a inclusão está muito presente. Identifico-me com a avaliação por domínios, pois atualmente estou mais preocupado com a forma como o aluno progride e não me interessa a competição selvagem relacionada com os rankings. Não trabalho só para os testes. Não quero que os meus alunos estudem nas vésperas dos testes. O teste tem de ser encarado normalmente e apenas como mais um momento de aprendizagem. Preocupo-me muito mais com a vertente humana.

- **O que é que mais gosta na escola?**

Quando penso na escola, penso-a como um todo e defino-a como o “berço”, onde podemos despertar as mais diversas personalidades e competências. É precisamente o que eu mais gosto na escola, pois gosto de ajudar a despertar os alunos para a vida real. O que eu menos gosto na escola é o excesso de burocracia que muitas vezes é um entrave importante para que continuemos a gostar de ensinar.

- **O que é que o estado pode fazer para que os professores se sintam mais motivados para a profissão independentemente da idade?**

- “Isto” da avaliação é uma grande chatice. Ainda há pouco tempo fui impedido de aceder ao 7º escalão, e não percebi porquê, nem ninguém também me explicou. Por momentos dei comigo a querer sair da escola. O sistema de avaliação não mede muitas das nossas competências e não mede muitas das nossas ações no dia a dia. Por acaso a desmotivação passou-me rapidamente porque eu adoro esta profissão. Mas muitos colegas sentem-se desconsiderados no dia a dia e procuram abandonar a profissão na primeira oportunidade. Professores muito competentes, mas que desmotivados devido a este sistema de castrador, reformam-se logo que podem e empobrecem o sistema educativo. Outros, revoltados, empobrecem mesmo as suas práticas pedagógicas, pois não se sentem reconhecidos. Portanto tem de existir um outro sistema de avaliação muito menos castrador e burocrático e que meça verdadeiramente a atuação de um professor.

- **Ao longo do seu percurso de 33 anos, existiram diferentes políticas educativas e diferentes visões da tutela sobre o papel da escola. Qual é a sua visão?**

- Umhas eram boas, outras más e outras sendo boas, foram mal implementadas. Fui-me adaptando, não perdendo a minha essência e aproveitando o melhor de cada

uma, mas mantendo sempre as minhas convicções, o que nem sempre foi fácil, pois as visões são por vezes antagónicas e sucedem-se num curto espaço de tempo, o que naturalmente é mau para todos.

- **Sintetize a sua carreira em três palavras...**

- Adaptação; Perseverança e humildade.

Uma pessoa que não seja humilde, não aprende e não faz um trabalho cooperativo que é essencial numa escola. Mas a palavra que define a minha carreira é a palavra **HUMOR**. As minhas piadas são muitas vezes secas para os alunos, pois estes não as percebem. As minhas piadas obrigam os alunos a pensar para as decifrar. Com esta forma de estar desenvolvo o espírito crítico nos meus alunos. Eles são obrigados a pensar. A palavra HUMOR reflete a minha postura de levar as “coisas” com boa disposição e responsabilidade, não confundindo com leviandade.

- **Muito obrigado. É alguém extremamente novo, em que os quase 60 anos são um mero número. Muito obrigado pelo testemunho.**

APÊNDICE II

DOCENTE P

55 ANOS; FILOSOFIA ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; LICENCIATURA;
ENSINO SECUNDÁRIO; 7º ESCALÃO; 33 ANOS A ENSINAR; COORDENADORA DE
DEPARTAMENTO

“Estamos no “ponto de rebuçado” como professores e irmos embora agora era uma grande machadada para o sistema de ensino”

- **Sendo ainda uma professora relativamente jovem, mas tendo 55 anos, como é que percebe o envelhecimento? Reflete-se no seu dia a dia na escola?**
 - O envelhecimento tem vários parâmetros que podemos abordar, mas podemos encontrar no próprio envelhecimento uma maior segurança em vários pontos da nossa vida. Não tem só aspetos negativos essa questão do envelhecimento, vejo o envelhecimento de forma positiva e a minha condição física e psíquica ainda me permite encarar o próprio envelhecimento como uma vantagem em relação àquela professora inexperiente cheia de inseguranças. Acho que se vai procurando algum ponto de equilíbrio e uma maior sensatez na forma como lidamos com as “coisas” e com os outros. Também nem tudo é negativo, certo?
- **Porque que é que é professora?**
 - Sou professora porque foi uma vocação sentida desde muito nova. Já a minha mãe era professora, bem como os meus avós eram professores. A minha mãe nunca quis que eu fosse professora, porque já sentia a dificuldade de colocação e ao nível da carreira. Eu senti sempre que era a minha vocação desde muito nova. Repare que eu com 22 anos já era professora e estava num daqueles estrados de uma escola do Porto. A minha idade era muito próxima da dos meus alunos, o que era uma vantagem, mas também uma desvantagem. Não era fácil lidar com isso, sobretudo por eu ser mulher. Achei que sempre foi realmente essa a minha vocação, a de lidar com outras pessoas. Sou filha e neta de professores e acho que encontrei mesmo a minha vocação.

- **Deduzo que se sente realizada?**
 - Sinto que o caminho era este, percebe? Já me senti mais realizada no sentido de já ter sido mais valorizada ao nível da tutela e até da opinião pública. Sinto um bocadinho aquele peso da forma como somos vistos atualmente. Acho que a classe docente é uma classe fundamental na sociedade e é fundamental na formação de toda a gente. Isso é inegável.
- **Começou muito novinha, com 22 anos e depois andou por muitas escolas....**
 - Andei por muitas escolas em regime de contrato pois o meu grupo foi sempre dos mais problemáticos. Só dou ao secundário, pelo que tive sempre mais dificuldades, pois as minhas possibilidades de escolha foram sempre mais reduzidas.
- **Está nesta escola há quantos anos?**
 - Estou nesta escola há 13 anos.
- **Acha positivo estar numa escola tantos anos, ou antes pelo contrário sente falta de uma mudança? Acha que já está mais acomodada e teria dificuldade em se adaptar a uma nova realidade?**
 - Tem aspetos positivos e negativos. Eu resisti um bocadinho a vir para esta escola, pois estive 8 anos na Escola Secundária de Castelo de Paiva e gostava muito de lá estar. Eu também devo referir que assumi as lideranças intermédias desde muito cedo. Fui sempre representante de áreas disciplinar e posteriormente fui coordenadora de departamento. Desde muito nova que assumi estes cargos e nunca foi por uma questão de ambição por esses cargos. Os cargos é que vieram ter comigo. A questão das chefias, bem como todos os aspetos laterais inerentes nunca me interessaram em particular, só que surgiram de forma natural. Resisti um bocadinho a esta escola durante muitos anos, devido a estar situada muito perto da minha residência, embora tenha também aspetos positivos e negativos.
- **Neste momento é a coordenadora de departamento?**
 - Sim, neste momento sou a Coordenadora de Departamento e orientei estágio em colaboração com a Universidade do Minho. Já fui na fase em que pagavam nada aos estagiários, o que eu acho tremendamente injusto. Foi um trabalho que me realizou e sinto que era capaz de o realizar novamente. Aprendi muito com os estagiários e eles aprenderam muito comigo. Foi um trabalho muito bom para os dois lados.

- **Concluindo, esteve 21 anos em duas escolas, e desde muito novinha que se relacionou com cargos de liderança. Ao longo deste processo, a sua conceção do trabalho docente sofreu transformações?**
 - Sobre o trabalho docente, eu continuo a admirar muito os professores. Esta escola tem muitos bons professores. Sinto que a grande maioria gosta mesmo do que faz e que se dedicam realmente aos alunos. Portanto a minha conceção sobre o trabalho docente tem-se mantido de forma muito positiva ao longo de todos estes anos.
- **Sendo esta escola uma escola que não sendo das piores, começa a ter uma idade média de 52 anos, acha que já se reflete no dia a dia?**
 - Não sinto muito isso. Sinto até mais cansaço em pessoas numa faixa etária mais inferior do que propriamente na minha.
- **Deduzo então que para si o envelhecimento acaba por ser vantajoso?**
 - Para certas pessoas considero que sim. Para outras pessoas não. Varia muito e o envelhecimento tem diferentes impactos. Na minha perspetiva é positivo.
- **Deduzo então que nem quer pensar na reforma. Imagine que tinha a possibilidade de se reformar agora sem qualquer tipo de penalização. Que decisão tomava?**
 - Julgo que já não. Talvez mais uns anos. Às vezes passa-me pela cabeça, mas eu ainda quero mudar alguma coisa. Talvez aos 60 anos, pois temos ainda alguma qualidade de vida e é importante termos tempo também para nós, pois esta profissão é desgastante.
- **Portanto ser professora para si é algo que faz parte da sua própria identidade....**
 - Vejo-me como professora, mas a minha identidade não se resume a ser professora. Eu realizo-me muito a outros níveis e é isso que me dá o suporte para ultrapassar os momentos menos bons da nossa profissão. Essa questão da identidade é um dos problemas da profissão e por vezes é perigoso, pois os professores nunca desligam verdadeiramente da profissão, o que é potenciador de outros problemas. Repare que muitas vezes o problema não é o envelhecimento do docente, mas a forma como cada um encara a sua profissão. A questão do envelhecimento chega a ser falaciosa. Claro que ganhávamos muito com a chegada de professores mais jovens à escola. Sem dúvida que notei isso com os estagiários e não é isso que eu estou a colocar em causa. Existem outras questões que são importantes a este nível da experiência, e acho que a escola devia aproveitar e o ministério devia deixar que se criasse por

exemplo a otimização das funções de cada professor ao nível das suas capacidades. Por exemplo, eu gostava muito de criar material pedagógico. Eu crio textos meus que uso nas aulas e gostava de criar de uma forma mais sistemática para a escola.

- **Ou seja, dar uma maior liberdade a cada professor...**

- De funções, percebe? Não se esgotar só naquela função, pois nós somos melhores numa coisa do que noutras e em muitas situações complementámo-nos muito bem. Acho que usar essa complementaridade entre as pessoas é muito benéfica para a nossa profissão e para a escola.

- **E mais, o facto de haver várias faixas etárias é uma grande vantagem para alunos e professores, pois existe um encontro de gerações, onde se vão trocando experiências e saberes. Como sabe isso não está a acontecer. O que tem a dizer de acordo com a sua experiência?**

- É curioso. Quando comecei a trabalhar deram-me logo os 12^º anos, o que era uma grande responsabilidade. Reparei na altura que os professores mais velhos não queriam esse trabalho de “risco” e delegavam nos mais novos. Senti que na altura tinham mais insegurança e deixavam para os professores mais novos aquilo que não queriam fazer. Hoje em dia é o contrário e os professores mais velhos procuram ficar com o que é mais difícil. Os professores mais velhos procuram esses níveis de ensino e sentem-se mais preparados para “pegar” nos níveis mais adiantados e que são sujeitos aos exames nacionais. Somos uma geração muito mais preparada a nível de estágio e profissionalização do que no passado. Acho que estamos no “ponto de rebuçado” como professores e irmos embora agora era uma grande machadada para o sistema de ensino. Na minha opinião os 30 anos do passado eram mais envelhecidos na postura do que os 50 de agora. Acho que irmos embora agora é deitar todo um capital de experiência fora e não passar este capital à próxima geração. Somos uma geração muito aberta à inovação. Eu acho que ainda tenho muito para dar. Sinto isso e senti isso durante a orientação de estágio. Eu luto muito por uma visão de ensino que é centralizar toda a nossa ação na qualidade das aprendizagens. Eu gosto de aprendizagens significativas para os meus alunos. Não me preocupa tanto o resultado final, mas o processo de aprendizagem e a sua qualidade. Não estou tão preocupada na avaliação final, mas na qualidade do processo.

- **O que é que mais gosta na escola?**

- O que mais gosto na escola é partilha, o trabalho colaborativo e convívio quer com alunos e com os/as colegas. Gosto muito de sentir as pessoas no seu todo e acho que sou uma pessoa de diálogo fácil. Gosto do potencial de conhecimento que existe na escola ao nível da interdisciplinaridade. Não sou de me integrar muito apenas num grupo disciplinar. Gosto de discutir e gosto muito de vestir a camisola da minha classe. A escola ainda é um espaço onde é valorizado o ser e não apenas o ter. A escola é essencial para a sociedade.

- **O que é que menos gosta na escola?**

- Da competição que se gerou agora na escola devido ao sistema de avaliação. Muitas vezes fazemos muita coisa burocrática sem qualquer tipo de utilidade, originando uma sobrecarga que lhes tira tempo para o que é essencial. Recorrentemente a preparação de uma aula é a última coisa que fazemos, quando deveria ser a primeira. As pessoas estão nos seus computadores e nem olham uma para as outras. Eu gosto das escolas que têm um bom espaço de convívio, pois para mim é essencial para desenvolver um bom trabalho. Eu sinto que muitos professores nem sequer convivem e que depois vão cansados para as próprias aulas.

- **Como sabe existe um envelhecimento docente galopante nas nossas escolas. Na tua opinião o que é que o estado pode fazer para inverter a situação?**

- Pode fazer tanta coisa. Reduzir a carga letiva que foi algo que já tivemos e nos tiraram, de forma a introduzir mais jovens professores; os cargos serem considerados como horas letivas; Eu tenho 6 turmas e ainda tenho coordenação de departamento. Eu não precisava de ter tantas turmas, o que é manifestamente um exagero. Se os cargos fossem devidamente contabilizados, muitas turmas seriam libertadas e poder-se-ia renovar de forma gradual o corpo docente. Em 2005, como sabemos, os professores foram altamente desconsiderados e a nossa imagem tem de ser reabilitada para captar mais jovens. A tutela teve e tem uma grande responsabilidade a esse nível. Se o ministério não tomar as devidas medidas, daqui a alguns poucos anos não vamos ter professores e vão entrar pessoas no ensino que não têm habilitação profissional e os que fugiram não voltam. Os meus estagiários eram fabulosos e, no entanto, nenhum está no ensino, pois encontraram outras vias e agora nem sequer colocam a hipótese de serem professores.

- **Ao longo do seu percurso, existiram diferentes políticas educativas e diferentes visões da tutela sobre o papel da escola, muitas vezes antagónicas. Qual foi a sua postura ao longo de todo este tempo?**

- Os meus valores e a minha visão mantiveram-se sempre. Perante as várias políticas, em cada escola assisti a coisas boas e coisas menos boas. O grande problema dessas políticas é deitar-se por terra tudo aquilo que é bom e começar-se com inovações em que na maior parte das vezes não são devidamente contextualizadas, integradas e experimentadas. Acho que é importante haver bom senso, que é que não tem existido. Acho importante aliar o que já se faz bem com o que se poderá fazer melhor. Não sou de roturas e considero que as políticas têm de ter pontos comuns que devem ser aproveitados numa linha orientadora. Claro que tive de me adaptar, mas no essencial a minha visão de escola é aquela que gera consensos.

- **Sintetize a sua carreira em três palavras...**

- Muita luta; utopia; criatividade; pensamento crítico.....

Mas a palavra que define verdadeiramente a minha carreira é **VOCAÇÃO**

- **Muito obrigado.**

APÊNDICE III

DOCENTE J

**62 ANOS; HISTÓRIA ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; LICENCIATURA; 2º CICLO;
4º ESCALÃO; 35 ANOS A ENSINAR**

“Ensinar é um serviço”

- **Como percebe o envelhecimento e como se reflete no seu dia a dia?**

- Encaro o envelhecimento como uma realidade que se reveste não só de aspetos positivos, como seja o facto de os docentes se tornarem mais experientes, mais seguros e confortáveis na sua prática letiva, como de aspetos negativos, nomeadamente, a maior fadiga e esgotamento físico e psicológico e, como se não bastasse, para agravar ainda mais a situação as horas da redução da componente letiva foram substituídas por tempos de serviço não letivo, com o conseqüente acréscimo de trabalho.

- **Sente-se realizado?**

- O gosto pelo ensino, a relação com os alunos e o sentir que estou a contribuir para o seu desenvolvimento e formação são fatores que justificam a minha realização profissional.

- **Quais os momentos mais marcantes na sua carreira?**

- O momento mais marcante na minha carreira deu-se quando, depois de vários anos a trabalhar numa situação de precariedade laboral e com horários incompletos, passei a integrar o quadro de escola, terminando, assim, um período de incerteza e instabilidade profissional, com repercussões emocionais não despendidas no exercício da profissão.

- **A sua conceção sobre o trabalho docente mudou com o decorrer dos anos?**

- No essencial, não. Sempre considerei o trabalho docente como um processo de construção, fruto de uma ação reflexiva sobre as constantes ações e decisões que somos levados a tomar.

- **Considera que o envelhecimento docente tem condicionado a sua atividade profissional?**

Necessariamente que o envelhecimento, como já referido anteriormente, condiciona a minha atividade profissional, no sentido em que com o envelhecimento sobreveem o cansaço físico e intelectual, a maior sensibilidade ao ruído uma diminuição da paciência relativamente ao comportamento negligente e disruptivo dos alunos,

- **Com o envelhecimento profissional adquiriu mais competências para o exercício da profissão? O que destaca?**

- O processo de envelhecimento do professor propicia a maturidade, a experiência e a confiança no trabalho desempenhado, experiência e maturidade estas que permitem idear estratégias de um modo mais maduro e criativo e analisar e refletir mais aprofundadamente sobre a prática pedagógica, possibilitando, assim, a melhor resolução dos problemas que inevitavelmente surgem no quotidiano de um professor.

- **Se Pudesse, reformava-se já? Porquê?**

- Sim, porque tenho mais de sessenta anos e, a partir desta idade, o exercício desta profissão, tão exigente, torna-se mais penoso, não obstante sentir-me profissionalmente realizado.

- **Qual é para si a idade ideal para um professor se reformar?**

- A idade ideal para um professor se reformar seriam os sessenta anos.

- **Está arrependido de ter escolhido a profissão?**

- Não. Não obstante a complexidade da prática educativa e das contrariedades que lhe são inerentes, optaria novamente por esta profissão, pois sempre possuímos uma relativa autonomia no seu desempenho, e formar pessoas para o exercício da cidadania, ademais de desafiante é algo de muito gratificante pela importância de que se reveste esta dimensão para a consciencialização do papel que está reservado a cada um desempenhar na sociedade.

- **Se tiver saúde, até que idade gostaria de trabalhar?**

- Como já referi, penso que a idade ideal para a reforma são os sessenta anos.

- **O que mais gosta na escola?**

- Lecionar, ser um educador que não se cinge ao papel de mero transmissor de conhecimentos, mas, também, valores, atitudes, que permitam aos alunos crescerem como pessoas e cidadãos; encontrar alunos motivados, criativos e empenhados; a boa relação com os alunos que integram as turmas lecionadas, bem como a boa relação entre os colegas que compõem os diferentes conselhos de turma.

- **O que menos gosta na escola?**

- O trabalho burocrático, pois os professores têm cada vez mais um maior número de tarefas não relacionadas diretamente com a prática letiva, e comportamentos omissos e disruptivos dos alunos.

- **O que é que o Estado pode fazer para que o professor continue a gostar da profissão, independentemente da idade?**

- Tratando os professores com o respeito que eles merecem, designadamente, implementando políticas que contrariem os baixos salários, o excesso de turmas, o excesso de horas de trabalho, o sistema de colocações de professores, a não progressão na carreira ou a desvalorização social.

- **Ao longo do seu percurso, o seu trabalho docente foi desenvolvido num contexto de diferentes políticas públicas, sendo muitas delas antagónicas. Identifique três adjetivos que sintetizem o seu percurso profissional.**

- Abnegação; diálogo e reflexão.

- **Defina numa palavra o seu percurso como professor**

- Serviço.

- **Muito obrigado.**

APÊNDICE IV

DOCENTE A

63 ANOS; 1º CICLO ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; MESTRADO; 10º ESCALÃO; 40 ANOS A ENSINAR; COORDENADORA DE ESCOLA DO 1º CICLO

“Deveríamos simplificar para ensinar”

“Motivação; adaptação e evolução”

- **Tem 63 anos muito joviais. Desde quando é professora?**
 - Terminei o meu curso em 1982 e comecei logo a dar aulas. No meu tempo ainda era por contrato, sem vinculação. Foi assim o meu primeiro ano, 1982.
- **O que é que a motivou a ser professora?**

Desde muito cedo que me apaixonei pela profissão e a culpa foi da minha professora do 1º ciclo, pela qual tive e tenho grande admiração. Aos 5 anos já sabia ler e entrei aos 7 anos, que era a idade obrigatória naquele tempo. Apanhei uma excelente professora do 1º ciclo que antigamente se chamavam professoras primárias e que tinha precisamente o meu nome, Adelaide. Era a professora Maria Adelaide, ela e o marido que exerciam precisamente a mesma função. Ela dava às meninas e ele dava aos meninos e a escola que frequentei foi a Escola da Feira em Baltar Paredes. Foi o exemplo da professora que tive, que me marcou profundamente, eu sempre me apaixonei pela profissão de professora.
- **Depreendo que não está nada arrependida?**
 - Nada, mas nada arrependida. Hoje se tivesse que escolher uma profissão, era a mesma profissão que eu escolhia.
- **Sente-se então muito realizada?**
 - Muito, mesmo muito realizada. Ao longo da minha vida profissional, em que completo este ano 40 anos de serviço, sinto-me completamente realizada.
- **E ao longo da sua carreira, quais são aqueles momentos que destaca como mais marcantes?**
 - Os meus anos marcantes, foram os 3 anos que estive a trabalhar na freguesia de Vilela com famílias profundamente destruídas. Senti que aquelas crianças

precisavam mesmo de mim, pois eram crianças em que eu para além de ensinar, tive que dar muito afeto, e tive que conhecer mais a fundo aquelas famílias, de forma a entender aquelas crianças. Fiz esse trabalho ao longo de 3 anos. A escola ficava numa zona que estava rotulada como sendo a “Serra da Cadela”, em Vale Cizão. Foram 3 anos que me marcaram profundamente pois senti que aquelas crianças precisavam de mim, não só como professora, mas também como alguém que se preocupava genuinamente com elas.

- **No fundo senti a razão de ser da sua profissão....**

- Exatamente, senti que ali a minha profissão era mesmo muito, mas muito importante. No entanto ao longo destes quase 40 anos de carreira, nunca me senti uma pessoa totalmente realizada. No final de cada ano, achava sempre que podia fazer algo mais. Tenho um grau muito alto de exigência comigo própria, no final de cada ano, e ainda hoje é assim, reflito sempre no que poderia ter feito melhor. A minha idade cronológica não conta na minha vida profissional e sinto-me como uma jovem, sempre a colocar tudo em causa. Eu sinto, e até comentei isto com o meu Diretor, que cada ano que passa eu posso sempre fazer melhor.

- **Há um limite de idade para ser professora. Quer esgotar esse limite de idade?**

- Já estou muito perto dessa idade. Eu ainda me sinto muito capaz de continuar a exercer as minhas funções.

- **Mas quer esgotar os 70 anos?**

- Não, não quero esgotar os 70 anos. Penso muito naqueles colegas que gostariam de trabalhar e que não o conseguem por falta de colocação. Quando atingir a idade da reforma, vou-me embora, pois acho que não tenho o direito de estar a ocupar um lugar de uma colega que me possa vir substituir. Eu acredito muito nos colegas que são jovens.

- **Mas alguém tem que passar o testemunho...**

- Nós passamos. Ao longo destes anos têm passado por esta escola vários colegas muito mais novos, colocados até pela primeira vez, e eu tenho aprendido com eles também. Eu costumo dizer, que eu ensino os mais novos, mas eu também aprendo muito com os mais novos. Esse é o meu lema de vida enquanto profissional. Dou como exemplo, tive aqui uma colega, no ano anterior a lecionar o primeiro ano que eu só lhe dizia que se eu tiver uma turma do primeiro ano, eu vou copiar tudo por ti,

vou usar todos os teus exemplos, porque apesar de ser muito jovem, era inovadora e tinha e tem um paradigma educacional completamente diferente, nasceu para aquilo. Um exemplo de boas práticas, vinda de uma colega recentemente colocada e com uma inovação digna de ser apresentada em qualquer lugar. Aprendi muito ao dar apoio nas aulas dessa colega e fiquei maravilhada.

- **Não é uma pessoa que tem aquele discurso que os jovens não sabem nada...**

- Bem pelo contrário. Temos muito que aprender com eles, até porque houve uma evolução muito grande desde o ano em que obtive a habilitação acadêmica. Muitas vezes o professor acomoda-se e nós não nos podemos acomodar. Temos que evoluir e progredir, até porque as nossas crianças de hoje não são as crianças de há 40 anos. Antigamente as mulheres não trabalhavam, e hoje trabalham. As crianças de hoje precisam muito mais de nós, pois precisam não só de aprender, mas também de afeto. Há quem diga que o horário na escola é extenso de mais e eu não concordo em nada com isso, pois observo as nossas crianças no espaço escolar fora da sala de aula e sinto-as realmente felizes na escola, pois nós procuramos ensinar com afeto. É obvio que temos de ter um bom acolhimento, saber estar com elas, saber como atuar naquelas situações pontuais. Um professor que esteja atento a uma criança, constata facilmente se ele está bem ou não, e daí temos de ter uma conversa com ele, saber o que se passou, pois eles são tal e qual como nós.

- **Dai que a sua conceção do trabalho docente mudou com os anos.....**

- Totalmente. Há 40 anos eu tinha um paradigma educacional diferente do que tenho atualmente, porque me preocupei sempre em me atualizar como professora.

- **Acha que hoje em dia é uma professora mais completa?**

- Eu sinto que a experiência me trouxe muito conhecimento e uma capacidade de intuição muito maior. Acho que agora sou muito mais capaz. Eu sei o nome de todos dos alunos todos. Atualmente esta escola tem 158 alunos e eu sei o nome deles todos e eles conhecem-me todos.

- **Não são simplesmente números.....**

- Eu trato os meninos todos pelo nome. É claro que todos os dias surgem situações

mais delicadas, no entanto com os meus anos de experiência, trato dessas situações de uma outra forma, com muito mais tranquilidade e segurança. Para mim a afetividade supera todas as teorias pedagógicas e consegue transmitir tranquilidade e segurança à criança. Vou-lhe dar um exemplo que aqui aconteceu recentemente. No dia 30 de junho, uma empresa ofereceu-nos insufláveis para realizarmos uma manhã de diversão. Entretanto havia uma criança que vai transitar para o 1º ano que dizia que não queria “isto dos insufláveis” e que tinha medo. Eu tirei as minhas sapatilhas e a bata e fui com ela para os insufláveis. Ela não quis sair mais, pois eu dei-lhe com o meu exemplo a segurança e a tranquilidade necessárias. Isto pode-se transportar para qualquer situação, até nas aprendizagens. Eu uso muito a frase: “Tenta que tu és capaz “. Eu não procuro o erro nos alunos, eu incentivo-os e procuro que eles sintam que são capazes de ultrapassar as naturais dificuldades.

- **Já me respondeu indiretamente a várias questões que lhe tinha para colocar. No entanto não posso deixar de as fazer. Se pudesse reformava-se já?**

- Não, sinto que ainda sou muito capaz. Eu tenho sede de mais conhecimento e de aprender.

- **Já me disse que não quer trabalhar até aos 70 anos para dar a vez aos mais jovens. É uma jovem com 63 anos e não se quer reformar. Qual é então a idade ideal para se reformar?**

- Depende de cada um. O peso da idade é diferente em cada uma das pessoas, pelo que considero que não existe uma idade ideal para a reforma.

- **Já me disse que não está arrependida, que por uma questão também de planeamento de vida vai-se reformar antes do 70 anos....**

- Sim por uma questão de planeamento devida. Digo-lhe mais, quando me aposentar, quero ficar ligada à vida da escola de alguma forma. Eu acho que ainda tenho muito para aprender e sobretudo com os mais novos ainda. Eu tive a grande sorte de ter sobrinhas e eu fui uma das primeiras pessoas a ter uma licenciatura na família. As minhas sobrinhas foram atrás de mim e fui sempre eu que as acompanhei, nas teses, nos trabalhos e em tudo. Hoje agradeço-lhes, porque eu fui-me atualizando graças a

elas. Eu dediquei-me muito a elas, mas não lhes fiz favor nenhum, porque fui-me enriquecendo de uma forma permanente. Foi nesse contexto que fiz o mestrado em Gestão e Administração Escolar e só não fui para o doutoramento, porque os meus filhos também estavam a estudar e eu tinha que os acompanhar.

- **Existem “timings” na vida... O que é que mais gosta na escola?**

- O que mais gosto na escola é o “bem estar” dos alunos e dos professores. É a minha maior preocupação, pois se houver “bem estar” tudo funcionará quer a nível pedagógico, quer nos outros níveis adjacentes. Procuo estabelecer uma relação pedagógica com autonomia e responsabilidade. Isso é o que eu mais gosto numa escola, isto é, o bom “clima” entre todos. O Diretor do Agrupamento designou-me coordenadora deste estabelecimento e eu sei de cor as minhas funções. Eu só vou à direção se eu realmente não for capaz de resolver os problemas com que me deparo. É esta autonomia e a delegação de responsabilidades que mais aprecio neste agrupamento e com o qual eu me identifico. Eu procuro soluções e não conflitos.

- **Conflitos existem sempre.....**

-Sou a favor desta frase feita: “Arranja as soluções e não conflitos”. Existem sempre conflitos, mas temos que os saber gerir da melhor forma. Há uma coisa que eu faço, nunca tomo decisões sozinha, procuro conversar e ouvir. Ouço e apresento a minha proposta. Tenho uma equipa fabulosa, de tal forma que normalmente a minha proposta, talvez porque seja sempre muito ponderada, é sempre aceite em conselho de estabelecimento. A minha preocupação é estar sempre atenta a algo menos bom que esteja a acontecer, de forma a estancar de forma a que os conflitos não evoluam. Eles existem, mas o mais importante é saber resolvê-los de uma forma saudável.

- **No fundo já me respondeu ao que menos gosta na escola...**

- O mau clima. Todas a pessoa que se desloque para o local de trabalho contrariada e de má vontade, nunca há sucesso.

- **Esta profissão é maravilhosa se se gostar... Se for alguém que não goste de comunicar, é horrível....**

- Vem um encarregado de educação pedir qualquer coisa. Eu falo sempre com cada um e nunca digo que não. Vou tentar sempre e se estiver ao meu alcance vou ajudar, mas sempre olhos nos olhos. Existem coisas que não consigo resolver, mas dou sempre um “ feedback”.

A única coisa que eu acho é que a parte burocrática é horrível. A inovação digital em vez de simplificar, veio duplicar e triplicar os documentos que têm de estar em várias plataformas. Uma verdadeira loucura. Como coordenadora de estabelecimento e de departamento, acho que podíamos e deveríamos simplificar muito mais. Deveríamos simplificar para ensinar. Pela experiência que eu tenho, quem cria o excesso de burocracia são os próprios departamentos. Eu sou simplista e não percebo porque é que existe tanto mas tanto documento, quando tudo poderia ser tão simplificado. Eu não invento e só respondo ao que me pedem e existem pessoas que inventam. O Diretor deste Agrupamento é simplista, e quando o ouço no Conselho Pedagógico sinto isso mesmo, Não quero acreditar quando ouço os coordenadores a comunicar o que se passou e penso muitas vezes se estive presente na mesma reunião. Na minha opinião, o excesso de burocracia não vem do ministério da educação, mas sim das próprias escolas.

- **Já Agostinho da Silva dizia que somos nós que criamos os nossos próprios muros ...**
-Também acho. Toda a gente quer mostrar trabalho e na maioria das vezes uma folha A4 chegava. Eu faço isso. Eu sou uma pessoa pragmática e não incomodo ninguém e não gosto de demonstrações de intelectualidade sem utilidade prática. Eu tento sempre não incomodar e só incomodo a direção em caso de dúvida. É a minha maneira de estar na vida.
- **Ao longo da sua carreira foi sujeita a diferentes políticas educativas muito diferentes e mesmo antagónicas. Fale-me da forma como lidou com estas frequentes mudanças na escola....**
- Sempre tive o cuidado de saber o nome de todos os meus alunos e saber quem eram e donde vinham, sem as rotular independentemente do seu meio familiar. Essa sempre foi a minha política ao longo dos anos e em relação às políticas educativas, fui-me adaptando, mas sem nunca perder o foco na minha política em que o afeto foi e é central.
- **Para terminarmos, defina o seu percurso de professora numa palavra ou em mais do que uma palavra, como queira.**
- Motivação; adaptação e evolução.
- **Muito obrigado.**

APÊNDICE V

DOCENTE E

62 ANOS; 1º CICLO ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; LICENCIATURA; 10º ESCALÃO; 43 ANOS A ENSINAR

“Trabalho, prazer, empenho e dedicação”

“Cada um de nós professores temos de dar o nosso contributo, pois continuamos em muitas situações a ser um país ainda muito mal-educado”

- **Tem 62 anos. Desde quando é professor?**
 - Comecei a trabalhar com 19 anos em 1979. Posteriormente fiz uma licenciatura em História, ramo educacional na Faculdade de Letras da Universidade do Porto que me habilitou para dar aula no ensino secundário e no 3º ciclo.
- **Mas permaneceu sempre no 1º ciclo. Porquê?**
 - Demorava muito a explicar esta opção e existem várias explicações, inclusive a do comodismo. No primeiro ciclo eu sabia que tinha colocação e no secundário não sabia para onde ia dar aulas. Morava aqui, estava bem aqui e claro que optei pelo 1º ciclo. Outra razão está relacionada com o artigo 55º da carreira docente que determinava que a obtenção de graus superiores de estudos, determinavam um avanço ao nível dos escalões da carreira docente. Dessa forma consegui subir dois escalões quase de forma imediata. Valeu por isso.
- **Como é que alguém é professor aos 19 anos?**
 - Fui professor aos 19 anos porque a minha mãe me obrigou a ser professor com essa idade.
- **A sua mãe é professora?**
 - Não, era doméstica, muito trabalhadora e não queria que os filhos sofressem o que ela sofreu. Eu era o mais velho e fui o primeiro da calha e a minha mãe mandou-me estudar para o seminário. Era clássico naquela altura para os meninos pobres. Depois disseram que eu não servia para aquilo e eu vim embora.
- **“Apanhou” a massificação da escola....**
 - Sim, e a minha mãe disse-me, então vais para professor. Eu respondi: “Está bem

mãe...”. Acontece que depois eu apaixonei-me pela minha profissão, pois comecei a perceber que era uma “coisa” bonita. Também comecei a perceber que se há sitio onde um professor se sente realmente valorizado é ali, porque repare, não há mais sitio nenhum na vida de um professor onde se encontre esta situação: uma criança de 5, 6 anos, assustada, não sabe nada, não sabe pegar num lápis e 3 ou 4 meses depois começa a ler e eu contribuo efetivamente para a sua evolução enquanto pessoa.

- **É uma realização pessoal muito grande...**

- Começo a ver a evolução, os seus medos, os seus receios e começo a imaginar que, quando for Carnaval o aluno já vai estar a ler e a escrever. Nas outras disciplinas e outros níveis de ensino também acontece a diferença entre o saber e o não saber, mas aqui é a diferença entre o não saber nada e o “abrir a porta”.

Então, eu comecei a achar isso muito interessante, uma fonte de prazer muito grande e decidi que tinha de continuar a ser professor. Pensei, estou bem, se for para ali não vou ganhar mais, bem pelo contrário e continuei.

- **Depreendo das suas palavras, que sendo professor por acidente, se sente realizado na profissão....**

- Sinto-me bastante realizado na profissão. Se não fosse professor seria arquiteto, pois descobri muito tarde que eu tenho um gosto especial pela arquitetura, o gosto pela história está lá e que me levou a fazer a licenciatura, tenho um gosto especial pela arte, visito museus, vou a concertos....

- **Começou com 19 anos e hoje tem 62 anos. Como perceciona o envelhecimento no seu dia a dia como professor?**

- Sinto que com o avançar dos anos me tornei melhor professor, porque aprendi a relativizar, aquilo não interessa para nada, o que interessa aqui é a minha relação com eles, quero lá saber se vou fazer um determinado esquema, um relatório, e outras burocracias. O que tiver de fazer faço, mas sempre sem perder o foco nos meus alunos. A relação direta com os meus alunos é o meu prazer e a minha paixão. Não é uma relação feita de festas diárias. Um professor do primeiro ciclo está quase 6 horas todos os dias com os alunos, o que naturalmente provoca um certo desgaste. Sinto que nesta fase da minha idade, lido melhor com isso e aprendi a ser mais compreensivo e mais tolerante. No entanto existe o outro lado, que é a continua

diminuição da minha energia.

- **Sente isso de que forma?**

- Sinto todos os dias. É impossível não sentir isso. Eu não tenho a mesma energia que tinha há 40 anos e às vezes de manhã, acordo e penso, eu hoje apetecia-me ficar aqui, mas não fico. Sabe, eu sou uma ave rara, nunca cheguei atrasado em circunstância alguma. Em 40 anos não sei o que é faltar e chegar atrasado. Agora estou num ponto que embirro com isso e digo para mim próprio, agora não vou faltar, só falta 1 ou 2 anos e quero ter esta marca pessoal, pois eu acho que nós professores, demos de barato algumas coisas, e algumas dessas coisas que demos de barato, acabaram por virar contra nós.

- **Sem dúvida**

- A fraca assiduidade, o faltar por tudo e por nada, o pouco empenho no trabalho e ao longo dos anos, as pessoas que na nossa profissão foram fazendo isso, foram largando um lastro de desagrado na comunidade e nos encarregados de educação em geral e é difícil arrancar essa imagem que foi criada. Ainda hoje os “tudólogos”, que aparecem nos jornais e nas televisões, fazem artigos e comentários que alimentam essa imagem que teve o seu apogeu nos anos 90 com os famosos artigos 102º que eram esgotados por muitos professores. Hoje já não é assim, mas essa imagem ainda está muito presente. Aqui no posto médico já sou conhecido por só marcar consultas fora do meu horário escolar. Tenho pruridos em usar prerrogativas para meu benefício, sabendo que estou a prejudicar outros.

- **Pelo que me disse até agora, tirando o facto da energia, o envelhecimento não tem condicionado a atividade docente...?**

- Nada, mesmo nada. Adapto-me a tudo, às novas tecnologias e a tudo que é novo. Sou de uma geração zero no que toca às tecnologias e acabei sempre por me adaptar.

- **Constato que se sente completamente à vontade com tudo o que é novo e que não tem problemas em captar tudo o que é novo, mas, e se lhe dessem a oportunidade de se reformar já amanhã sem qualquer tipo de penalização. Ia já embora?**

- Já me só falta um ou dois anos para a reforma. O meu projeto é pegar nestes meninos que tenho do 2º ano e acabar o ciclo deles.

- **Mas gostaria de se ter reformado antes?**
 - Talvez, Sabe eu estive quase a reformar-me aos 52 anos e só não me reformei por um ano, Mas muitas vezes comento com os meus colegas que não achava justo que tal acontecesse à semelhança de muitos colegas mais antigos que se reformaram dessa idade. Aos 52 anos é muito cedo e um professor está no apogeu.
- **Talvez estivesse mais velho agora....**
 - Talvez sim. Mas eu não ia ficar quieto....
- **Todos dizem isso, mas depois não é bem assim...**
 - No meu caso não. Eu já estava a projetar a minha vida, já tinha um pé de meia e ia reorientar a minha vida para uma atividade que me dava muito prazer e algum dinheiro. Veio a crise de 2008 e com as mudanças na lei para obter a reforma, passei do 8 para o 80. A reforma passou a ser aos 65 anos. Também não acho bem. Eu acho que os 60 anos de vida ou os 40 anos de serviço poderia ser uma opção. Se alguém quiser mais, tudo bem, mas os 60 anos ou 40 anos de serviço seriam para mim os números ideais para obter a reforma. Também não estou de acordo com o limite de 70 anos. Desde que a pessoa esteja bem, deveria ser permitido que pudesse continuar a trabalhar, à semelhança do que acontece no privado.
- **Já me respondeu a muitas questões que lhe tinha para colocar. O que é que mais gosta na escola?**
 - . O que eu gosto é da turma e do meu trabalho com a turma. Eu não gosto do lado puramente burocrático. Compreendo que tem de haver organização e documentos estruturantes, pois a escola é um projeto que tem de ser devidamente planeado e implementado. Existem outros documentos, que eu muitas vezes pergunto aos colegas: Qual é o interesse disto? o que é que contribui para a aprendizagem e interessa para quem? qual é a vantagem disto? Existem sobreposições de reuniões em que se fala sempre do mesmo e sem qualquer interesse pedagógico, Não faz sentido, mas muitos colegas parecem que “vivem” destas reuniões em que se trata dos mesmos assuntos, embora com equipas diferentes. Um professor quanto mais estiver livre de burocracias e papéis, melhor será pedagogicamente, pois terá muito mais tempo para preparar as atividades para os seus alunos.
- **Ficou claro o que menos gosta na escola. Neste momento existe um claro desencontro de gerações de professores na escola. Acha que as pessoas que se**

sentem em condições deveriam ser estimuladas pela tutela para permanecerem para passarem a sua experiência para os mais novos?

- Estamos numa altura em que faltam professores. Há pouco falei no cansaço e na saturação, ou seja, existem muitos professores em situação de “burnout”, e muita gente que eu vejo ali, arrastam os pés todos os dias, estão mortinhos para fecharem a porta, irem embora e virarem a página. Agora aqueles que se sentem motivados deveriam continuar,

- **Mas eu sinto isso com pessoas com pouco mais de 45, 46 anos, que me dizem que já queriam ir embora....**

- Com essa idade não se trata de falta de energia, mas são situações de desmotivação. São outras coisas e são pessoas que alimentam aquela frase que só vai para professor quem não tem nada para fazer, que é uma frase que me desgosta profundamente e que marca muito a sociedade e que é profundamente injusta, sendo a profissão de professor uma profissão basilar de qualquer sociedade, esta afirmação é completamente descabida,

- **Uma profissão que é estrutural....**

- Essencial em qualquer sociedade.

- **Bem realmente o estado não tem feito nada para que os professores não abandonem, antes pelo contrário. Ao longo do seu percurso, foi sujeito a diferentes políticas educativas muito diferentes e mesmo antagónicas. Fale-me da forma como lidou com estas frequentes mudanças na escola....**

. Como disse anteriormente, com o passar dos anos comecei a relativizar, pois ao longo de 40 anos assisti a coisas caricatas. Dou um exemplo: a certa altura, chegam as indicações que não é necessário ensinar os algoritmos aos meninos, que isso não interessa para nada e vamos dar o privilégio à calculadora. Quatro anos depois vira tudo ao contrário e o discurso é oposto. Os meninos têm que decorar a tabuada. Uma coisa louca e uma completa parvoíce, vinda de gente que pouco percebe de educação. Fui relativizando tudo e continuei a ensinar os meus alunos com bom senso e sem ligar as estas políticas loucas e completamente descabidas. Quem diz isto da matemática, diz do português e as indicações têm sempre uma justificação política, que na sua maioria não têm nada a ver com a realidade.

- **Para terminarmos, defina a sua carreira de professor numa palavra ou em mais do que uma palavra, como queira.**

- Trabalho, prazer, empenho e dedicação.

Cada um de nós professores temos de dar o nosso contributo, pois continuamos em muitas situações a ser um país ainda muito mal-educado. Fizemos progressos, mas ainda temos muito que fazer, para fazermos da escola que eu queria, ou seja, aplicada, responsável, exigente, rigorosa, tolerante essas coisas todas.

- **Muito obrigado.**

APÊNDICE VI

DOCENTE D

63 ANOS; 2/3º CICLOS ; AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILELA; LICENCIATURA; 10º ESCALÃO; 40 ANOS A ENSINAR

“Professora Por Acaso “

“Satisfação; Realização; Adaptação; Dever Cumprido”

- **Começou a trabalhar em 1980 com apenas 21 anos. Conte-me o seu percurso....**
-Tornei-me professora por influência da minha irmã que me convenceu a dar aulas. No primeiro ano fui colocada nos mini - concursos que existiam na altura, no ano seguinte já fui colocada no magistério para trabalhar na escola de Vila Nova de Foz Coa, de seguida fui colocada no Alentejo e ao terceiro ano colocaram-me em Cabeceiras de Basto e eu desisti. Tive uma penalização e estive parada dois anos até 1985. A partir dessa data recomecei a lecionar e nunca parei até hoje. Nesse dois anos fui para um escritório de uma empresa familiar, pois precisavam de mim na altura e achei por bem suspender. Depois retornei e aqui estou até aos dias de hoje.
- **Apesar de ter começado em 1980, contabiliza 40 anos de docência. Qual é o balanço que faz? Sente-se realizada neste momento?**
- Sim, acho que sim. Eu gosto de dar aulas, mas começo a sentir muito o cansaço devido ao tipo de alunos que temos, bastante indisciplinados, A indisciplina provoca-me atualmente muito stress e eu gostava de ter alunos sempre bem comportados, e interessados, mas vejo que os alunos nem sempre correspondem às nossas expectativas. Os comportamentos não são os que eu esperava e os alunos podiam dar mais se estivessem para aí virados e dão menos. Nestes últimos anos ando com muito stress, devido à falta de educação dos alunos, a falta de motivação e basicamente é isso. Apesar deste stress, ainda gosto que faço, principalmente quando tenho alunos interessados e que aparecem mais no 2º ciclo e aí gosto mais de trabalhar pois tenho miúdos mais interessados, mais curiosos e mais motivados. São meninos que ainda gostam de aprender e que revelam interesse. No 3º ciclo é

aquilo que a gente sabe... .

- **Ao longo deste longo percurso, quais foram os momentos mais marcantes?**

- Marcantes não tenho propriamente. Algumas atividades foram marcantes. A escola mais marcante acaba por ser a escola de Vilela, pois estou cá colocada desde 1999, embora tenha saído pontualmente para outras escolas onde estive destacada. Mas a escola que estive mais tempo é onde estou e continuo a gostar da sua organização, pelo que acho que esse é o aspeto mais marcante. Estive noutras escolas e não tive problemas, pois eu consigo adaptar-me bem aos ambientes e existem ambientes em escolas que também causam muito stress.

- **Está com 62 anos. Tem sentido que a idade tem condicionado a sua forma de ser e estar na sala de aula?**

- Não, de maneira alguma. A idade até ao momento ainda não influenciou a minha postura. Acho que consigo ter a mesma disposição e o mesmo querer e ter a mesma vontade de ensinar. A minha grande dificuldade é gerir o número de alunos por turma, pois as nossas aulas são essencialmente de cariz prático e gerir não é fácil. Esse fator causa-me algum stress. Quando eu comecei a trabalhar, trabalhávamos com desdobramento de turmas e aí as coisas funcionavam muito melhor e trabalhávamos em par pedagógico. O facto de o par pedagógico ser retirado, contribuiu para que a pratica não seja tão explorada como era ante. Não se pode dar atenção a todos e existem muitos alunos com necessidades educativas especiais, que precisam de uma atenção especial e não consigo ajudar como devia. Mas momentos marcantes, marcantes, não tive. Acho que estive bem em todas as escolas por onde passei.

- **Reformava-se já se pudesse?**

- Não. Não sinto necessidade de me reformar. Para já estou bem.

- **E qual é para si, a idade ideal para um professor se reformar?**

- Eu acho que a idade ideal para um professor se reformar era entre os 55 e os 60 anos. Mas eu falo por mim, pois sinto-me bem, não sou doente, não sou pessoa de meter baixas e sinto-me psicologicamente bem. Não tenho qualquer vontade de me reformar. Eu gosto de ir para a escola.

- **Está arrependida de ter escolhido a profissão? Já teve momentos de arrependimento?**

- Não. Às vezes temos algumas decepções, pois esperamos umas coisas e acontecem outras. Mas nunca pus em causa a minha escolha.

- **Se tiver saúde, até que idade gostaria de trabalhar?**

- Também só vou até ao limite mínimo para atingir a reforma. Tenciono reformar-me em 2025 quando fizer 65 anos, pois atinjo os critérios para me aposentar. Mais também não fico.

- **O que é que mais gosta na escola?**

- Gosto do convívio, gosto dos colegas. Sou uma pessoa que me dou bem com os colegas. Gosto de estar disponível para quem precisa de mim. Gosto de alunos, mas só daqueles que ainda gostam das aulas e isso não acontece, pois muitos não gostam, não sei porquê, mas não gostam porque muitas vezes as aulas são ao final da tarde, estão cansados e as aulas de EVT são quase sempre colocadas ao fim da tarde. Os alunos já não estão com muita disposição para o quer que seja.

- **E o que é que menos gosta na escola?**

- A falta de educação dos alunos.

- **Vejo que centra muito na falta de educação dos alunos a sua principal angústia na escola. Paralelamente ao longo de muitos anos, passou por muitas reformas educativas, fruto das diferentes políticas de diferentes ministros da educação. Como é que isso se refletiu nas suas práticas educativas?**

- Passei por elas todas. Na nossa área sentimos muito, já que nos cortaram muita carga letiva. Quando comecei, eu tinha quatro tempos semanais, dava para trabalhar muita coisa e fazer trabalhos com uma componente pratica muito mais explorada. Agora temos apenas 50 minutos, já para não dizer que a educação tecnológica foi excluída do currículo. Em 50 minutos semanais não temos tempo para fazer o que gostávamos de fazer e desenvolver projetos que anteriormente desenvolvíamos e motivava os alunos que viam o resultado do seu trabalho. Agora não, o tempo é tão limitado que basicamente se apenas desenvolve a educação visual, ou seja, desenvolve-se a parte artística do ponto de vista visual e projetos mais elaborados não existem por falta de tempo. Isso é frustrante para nós professores e para os miúdos, que estão sempre a efetuar trabalhos similares, pois não há espaço nem tempo para desenvolver outras competências.

- **Está naturalmente a par do envelhecimento docente nas nossas escolas. Na sua opinião, o que é que o estado pode fazer para inverter a situação?**

- O estado deveria começar pela atualização dos vencimentos para atrair mais jovens, terminar com as cotas que bloqueiam a carreira de tantos professores competentes, o que conduz muitas vezes à frustração, desmotivação e essa imagem é transmitida para fora. Enquanto não melhorarem as condições da carreira, os jovens não virão para o ensino, pois é uma carreira atualmente mal paga, e daqui alguns anos não existirão professores. Em 2025, todos os colegas da minha idade poderão ir para a reforma e pela minha experiência, trata-se de facto de muita gente. Eu dou um exemplo concreto, o meu colega de grupo é da minha idade e está no 4º escalão. No ano passado ficou preso nas cotas e ficou tão desmotivado que pediu licença sem vencimento. Precisava de dinheiro e foi trabalhar para outra área. Este é um exemplo concreto da precariedade atual da carreira dos professores e existem muitas outras situações. As pessoas reúnem todas as condições para progredirem na carreira e dali não passam. Os professores fazem formação, atualizam-se, fazem tudo o que o magistério pede e continuam sem progredir, o que é uma situação insustentável e que tem reflexos na escola. As pessoas estão muito desmotivadas à espera de uma vaga miraculosa. Eu não estou tão desmotivada, pois por mera sorte, tive um percurso com uma progressão em condições completamente diferentes, sem cotas... Isso foi um incentivo que sempre me motivou, pois não fiquei estagnada na carreira.

- **Defina o seu percurso de 40 anos em três palavras...**

- Satisfação; realização; adaptação; dever cumprido

- **Muito obrigado.**

APÊNDICE VII

Guião da entrevista semiestruturada

<p style="text-align: center;">Título:</p> <p style="text-align: center;">O envelhecimento na docência e o seu impacto na atividade profissional Análise de seis Percursos de vida- Um Estudo de Caso</p>
<p style="text-align: center;">Objetivo geral:</p> <p style="text-align: center;">Descrever as perceções de professores dos diversos níveis de ensino em relação ao envelhecimento e o seu impacto na atividade profissional;</p>
<p style="text-align: center;">Blocos da entrevista</p>
<p>Bloco 1: Introdução, Justificação e legitimação da entrevista</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>Legitimar e motivar o/a entrevistado/a</p> <p>Alguns exemplos de questões:</p> <ul style="list-style-type: none">- Informar, de um modo geral, o/a entrevistado/a dos objetivos da Investigação a ser desenvolvida;- Solicitar colaboração do/a entrevistado/a e a importância do seu contributo para o sucesso da investigação;- Informar o entrevistado/a da confidencialidade da entrevista;- Solicitar a permissão para efetuar o tratamento de dados da entrevista, seja na íntegra, seja pela citação de pequenos excertos;
<p>Bloco 2: Perceção sobre o processo do envelhecimento</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">-Identificar as perceções do docente sobre o seu envelhecimento, enquadrado numa sociedade cada vez mais envelhecida;-Identificar as perceções do docente sobre o seu próprio envelhecimento relacionado com a sua atividade docente. <p>Alguns exemplos de questões:</p> <ul style="list-style-type: none">- Como percebe o envelhecimento?- Como é que o envelhecimento se reflete no seu dia a dia, nomeadamente na atividade docente?
<p>Bloco 3: Perspetiva sobre a experiência profissional</p> <p>Objetivos específicos:</p>

- Conhecer as percepções do docente sobre o seu percurso profissional;

Alguns exemplos de questões:

- Conte-me o seu percurso profissional.
- Sente-se realizado/a?
- Quais os momentos mais marcantes na sua carreira?
- Está arrependido/a de ter escolhido a profissão?

Bloco 4: O envelhecimento na profissão de professor/a

Objetivos específicos

- Identificar as percepções do docente sobre a reforma;
- Perceber a percepção do docente sobre o binómio qualidade de vida/docência;

Alguns exemplos de questões:

- A sua conceção sobre o trabalho docente mudou com o decorrer dos anos?
- Considera que o envelhecimento docente tem condicionado a sua atividade profissional?
- Com o envelhecimento profissional adquiriu mais competências para o exercício da profissão? O que destaca?
- Se Pudesse, reformava-se já? Porquê?
- Qual é para si a idade ideal para um professor/a se reformar?

Bloco 5: Expetativas do docente em relação à profissão no futuro.

Objetivos específicos:

Alguns exemplos de questões:

- Se tiver saúde, até que idade gostaria de trabalhar?
- O que mais gosta na escola?
- O que menos gosta na escola?
- O que é que o Estado pode fazer para que o professor/a continue a gostar da profissão, independentemente da idade?
- Ao longo do seu percurso, o seu trabalho docente foi desenvolvido num contexto de diferentes políticas públicas, sendo muitas delas antagónicas. Identifique três adjetivos que sintetizem o seu percurso profissional.
- Defina numa palavra o seu percurso como professor/a

APÊNDICE VIII

Inquérito por Questionário (“Google Forms”)

23/11/22, 02:45

Qual a percepção dos professores dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

Qual a percepção dos professores dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

Este questionário é anónimo e tem como objetivo identificar a percepção dos professores do Agrupamento de Escolas de Vilela, sobre o impacto do envelhecimento no trabalho docente. O presente questionário, insere-se no âmbito de um trabalho de investigação que procura responder à questão:

Qual a percepção dos professores dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

As suas respostas são inteiramente confidenciais. A sua colaboração irá constituir um precioso contributo na sua concretização. Por favor, responda com sinceridade e clareza.

Obrigado pela sua colaboração

Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto

Curso de Mestrado em Administração de Organizações Educativas

Julho de 2022

José Faustino Sousa

*Obrigatório

Avançar para a pergunta 1 Avançar para a pergunta 1

1. Dados Biográficos

Indique, por favor, os seus dados biográficos:

23/11/22, 02:45

Qual a percepção dos professores dos diversos níveis de ensino acerca da relação que existe entre o processo de envelhecimento e a atividade docente?

1. 1.1 Indique o intervalo a que pertence a sua idade: *

Marcar apenas uma oval.

- 45-50
 51-56
 57-62
 63-68
 mais de 68

2. 1.2 Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
 Feminino

3. 1.3 Nível de ensino onde leciona: *

Marcar apenas uma oval.

- Educação Pré-Escolar
- Primeiro Ciclo
- Segundo ciclo
- Terceiro ciclo e secundário
- Educação Especial

4. 1.4 Formação Académica: *

Marcar apenas uma oval.

- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

5. 1.5 Tempo de Serviço: *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 5 anos
- de 5 a 15 anos
- de 16 a 25 anos
- de 26 a 35 anos
- mais de 35 anos

Avançar para a pergunta 6

2. O Impacto do envelhecimento docente (ED) na dinâmica da organização escolar

Indique, por favor, o seu grau de concordância ou de discordância em relação a cada uma das afirmações, utilizando a seguinte escala:

1-Discordo totalmente 2-Discordo 3-Concordo 4- Concordo totalmente

- i. 2.1 O E.D. tem grande impacto na escola, e reflete-se no dia a dia dos professores e da direção: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

7. 2.2 Os professores mais velhos são melhores professores na relação pedagógica: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

8. 2.3 Os professores mais velhos estão mais preocupados com a sua formação: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

9. 2.4 O trabalho em equipa melhora com o E.D: *

Marcar apenas uma ova.

1

2

3

4

10. 2.5 Os professores mais velhos devem ter as melhores turmas: *

Marcar apenas uma ova.

1

2

3

4

11. 2.6 A distribuição do serviço docente deverá ter em conta a idade do docente: *

Marcar apenas uma ova.

1

2

3

4

Avançar para a pergunta 12

3. Identificar as mudanças no trabalho do professor com o E.D

12. 3.1 Com o envelhecimento docente, existe uma melhoria das aprendizagens dos alunos: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

13. 3.2 Os professores mais velhos melhoram a sua prática pedagógica: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

14. 3.3 Os professores mais velhos têm mais preocupação com os alunos *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

15. 3.4 Os problemas disciplinares aumentam com os professores mais velhos: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

16. 3.5 Os professores mais velhos são menos assíduos: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

17. 3.6 Os alunos dos professores mais velhos têm melhores resultados nos exames nacionais: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

Avançar para a pergunta 18

4- Identificar as expetativas em relação ao futuro

18. 4.1 A idade que considero ideal para um professor se reformar situa-se no intervalo: *

Marcar apenas uma oval.

50-55

56-61

61-66

66-70

19. 4.2 Se pudesse reformava-me já, mesmo com cortes na remuneração: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

20. 4.3 Estou muito motivado (a) e gostaria de trabalhar até aos 70 anos: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

21. 4.4 Estou arrependido (a) de ter escolhido esta profissão: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

22. 4.6 Atualmente o capital de conhecimento adquirido pelos professores mais experientes não é devidamente transmitido aos professores mais novos, existindo um claro desencontro de gerações: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

23. 4.7 Os professores devem ser estimulados, pela tutela, a permanecer mais tempo na carreira de forma a garantir que o capital de experiência acumulado não se perca: *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

5. Nas perguntas a seguir enunciadas não deve ultrapassar, por resposta, 3 asserções

24. 5.1 Do meu ponto de vista, os maiores problemas no envelhecimento docente são: *

25. 5.2 Tendo em vista combater o problema do envelhecimento docente nas escolas proponho as seguintes alterações: *

26. 5.3 Tendo em conta o passado recente, o presente e a sua experiência pessoal, como perspectiva o futuro da carreira docente? *

APÊNDICE IX

OUTRAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DE RESPOSTA ABERTA

E1- Do meu ponto de vista, os maiores problemas no envelhecimento docente são:

Falta de motivação ; falta de saúde física e mental; adaptação às novas tecnologias; falta de estímulo da tutela; alguma falta de motivação para inovar e alterar metodologias pedagógicas; cansaço físico e mental pode levar à menor empatia com as turmas; a dificuldade acrescida em fazer mais um esforço para acompanhar a rápida evolução social/cultural e (os novos) interesses do público alvo; **absentismo; desmotivação; cansaço; falta de paciência**,; falta de motivação; falta de colaboração; e ninguém quer abraçar a profissão; As capacidades reais físicas e psicológicas dos docentes (problemas de saúde que começam a aparecer) ; os compromissos com os próprios progenitores; motivação; menor número de alunos por turma; falta de paciência, uso das TIC, desmotivação; o rejuvenescimento da classe docente; cansaço; falta de paciência; o cansaço extremo; trabalhar como professora é um trabalho muito desgastante e com a idade piora; **a dificuldade em conseguir gerir toda a dinâmica das turmas que cada vez são mais indisciplinadas**; os problemas de saúde que vão aparecendo com a idade e o cansaço acumulado pelo desgaste da profissão; **a falta de condições laborais; organização; cansaço, falta de energia, falta de motivação; cansaço; a burocracia inerente e os diferentes papéis que o professor tem que desempenhar no dia a dia**; capacidade de trabalho; doenças; absentismo; o número de horas de trabalho com os alunos não se reduzir substancialmente o que leva a um desgaste maior; cansaço; Isto, quando eramos novos dava-mos 30 horas letivas sem problema. **Hoje cada vez é mais difícil dar as 22 horas; o cansaço; corresponder à avalanche de burocracia**; o cansaço generalizado; a incapacidade de acompanhar as novas pedagogias; a dificuldade em manter a mesma quantidade de trabalho com a mesma qualidade; carga excessiva de trabalho, desgaste burocrático e desgaste pessoal e emocional; **perda de energia nas aulas** e falta de paciência para a disciplina; fadiga mental fadiga física; o cansaço. e de alunos; cansaço generalizado e **perda de capacidade cognitiva; o desgaste físico e emocional**; a carga letiva, a diminuição das capacidades físicas e exaustão mental e excessivo trabalho burocrático; trabalho burocrático, atribuição de Direção de Turma; **Os frequentes problemas de saúde que geram, por vezes, ausências prolongadas ao serviço**; número de horas de trabalho escolar excessivo; cansaço, saúde, distanciamento em termos de compreensão com os alunos; desgaste físico e mental; cansaço, mudanças na progressão da carreira, elevada carga horária; a relação do professor com as novas gerações, caso o professor não se atualize relativamente ao que as novas gerações necessitam em termos de formação; falta de motivação e cansaço; o excesso de carga de trabalho e a falta de estímulo, valorização e de respostas da tutela para

otimizar a experiência adquirida na realização de outras funções dos docentes nas escolas; **a idade da reforma imposta e a precariedade laboral para quem pretende ingressar na profissão**; cansaço físico e mental, falta de empenho profissional, número de horas letivas ou não letivas com alunos; A idade tardia da reforma; burocracia documental; novas tecnologias; novo paradigma educacional ; a carga horária dos professores mais velhos; desilusão com a carreira docente e desgaste mental e emocional; problemas de saúde; demasiada burocracia; **elevado número de turmas; falta de tempo para o trabalho colaborativo**; a saúde dos docentes, a sua debilidade física e emocional; Corpo docente envelhecido. A exaustão; a diferença acentuada de idades entre os alunos e docentes; a falta de assiduidade devido a problemas de saúde; a falta da indispensável "transmissão de conhecimentos" para docentes mais jovens; **Burnout**. A exigência inerente à profissão, falta de paciência, **desvalorização da carreira**; cansaço, desmotivação, desencontro geracional com os alunos e absentismo; menos paciência e mais cansaço (mental mas também físico); Desgaste , **falta de respeito por parte dos alunos e encarregados de educação; Horário e a burocracia** ; exaustão e desmotivação; O desgaste... **o desrespeito pelas profissão e pela idade...o desencanto com a política educativa**; desgaste provocado por elevadas cargas letivas e não letivas nos horários dos professores mais velhos; **aumento da idade da reforma**; a falta de saúde (física e mental) e a desmotivação e limitações decorrentes da mesma; menor valorização social do professor; **a burocratização do sistema educativo com um aumento das exigências com outras funções burocráticas**;

E2-Tendo em vista combater o problema do envelhecimento docente nas escolas proponho as seguintes alterações:

Reduzir a componente letiva mas orientá-los para clubes, projetos (não serviço de biblioteca/substituições); eliminação das cotas nos diversos escalões de forma a motivar o que ainda estão na carreira; mudança na imagem social da profissão que passa pelos dois pontos anteriores; diminuir o tempo da idade para a reforma, de forma a renovar o corpo docente ; redução efetiva do horário docente com a idade, redução do tempo para a reforma; **Incentivo financeiro, trabalho cooperativo e parcerias**; diminuir a carga letiva dos docentes com mais idade; **promover o intercâmbio/partilha de experiências/ trabalho colaborativo entre docentes de escolas diferentes**; melhorar as condições dos professores contratados, reduzir a idade da reforma e aumentar os salários; reforma antecipada e colocação de professores mais novos; o professor deve ser respeitado e visto como uma

autoridade e ainda mais remunerado; tornar a profissão mais apelativas com salários e condições dignas; **aos mais velhos devem ter carga horaria reduzida com alunos, essas horas deve ser canalizadas ara acompanhamento dos docentes mais novos. Essas horas permitiriam a libertação de horas para ingressarem novos docentes;** valorização da profissão através de aumentos salariais; fim da limitação por número de vagas à progressão na carreira; fim da substituição das horas de redução da componente letiva por tempos de serviço não letivo; **criação de um regime especial de aposentação para os professores no sentido de combater o envelhecimento do corpo docente das escolas; o docente deve ter a reforma aos 60 anos;** baixar a idade da reforma e estimular com condições salariais e de colocação possíveis candidatos à profissão e fixação dos existentes; uma justa redução de horas; diminuição da idade da reforma; melhorar as condições salariais do corpo docente; redução do tempo de serviço para a reforma; diminuição da idade da reforma; mais incentivos remuneratórios para atrair jovens à carreira ; reforma aos 62 anos, sendo os dois últimos anos usados para que os docentes mais velhos orientem/apoiem os mais novos a nível pedagógico, didático e com as dinâmicas próprias da escola; diminuir carga horária, reduzir número de alunos por turma ; **reduzir a burocracia, aumentar pausas letivas;** o alívio de trabalho burocrático e a reforma aos 60 anos; menos burocracia; bom clima de escola; mais formação com as novas tecnologias; a reforma ser mais cedo e a distribuição de serviço ter em conta a idade do professor; reforma mais cedo; Incentivo ao nível do vencimento; alteração do regime de ADD; a diminuição da idade da reforma; menos burocracia, carga reduzida de horário, **a não atribuição de cargos; tornar a carreira mais atrativa para captar novas gerações de professores motivados;** criar atrativos para haver mais profissionais ; **diminuir o número de alunos por turma e implementar medidas que permitam aos jovens ingressar na profissão docente antes que os mais velhos se aposentem;** tornar a profissão mais atrativa: rever tabelas salariais; alteração do sistema de avaliação dos docentes; regime específico de aposentação dos docentes; **maior aposta na formação contínua dos docentes;** eliminar a precariedade; melhorar as condições de trabalho; alterar a idade da reforma; menos alunos por turma; alterar o horário letivo; aposentação mais cedo; alteração da idade de reforma; redução da idade da reforma; permitir a pré-reforma com alguma (justa) penalização; reposição do art. 79

nos moldes anteriores; aposentação até aos 60 anos; **libertar os professores da carga burocrática**; promover formações/atividades que visem o bem-estar da classe docente; **redução das horas de trabalho semanal a partir dos 45 anos e reforma aos 60 anos**; redução do horário de trabalho na escola e conseqüentemente a redução de trabalho em casa; novas tarefas que otimizem o saber adquirido pelos professores: criador de material pedagógico, professor auxiliar, tutor, par pedagógico e supervisor com orientação pedagógica e disciplinar a tempo inteiro ; **Todo o exercício das funções de cargos devem contar na componente letiva**. diminuir o número de turmas e de alunos a atribuir a cada docente; **Por exemplo, além das justificações que têm de ser prestadas em conselho de turma e registadas em ata no caso de haver um desvio dos valores de referência do sucesso e da qualidade do sucesso (que põe em causa o profissionalismo do docente), já que o mesmo não é solicitado a um professor que apresente 100% de sucesso), em cada ação de formação, os professores têm de realizar trabalhos práticos a aplicar aos alunos, têm de apresentar o trabalho efetuado à turma de formação e ainda têm de redigir um relatório final de avaliação. Não conheço outra profissão que se justifique tanto**; aumento dos salários para atrair jovens licenciados, **acabar com as cotas nos diferentes escalões**, redução da burocracia nas escolas; simplificar e/ou eliminar documentos redundantes; atribuir um limite máximo de quatro/cinco turmas; fomentar o trabalho colaborativo (contemplado no horário dos docentes); justiça na carreira docente e reposição dos roubos exercidos com esta classe; incentivar os jovens a seguir a carreira; redução da atividade letiva para os professores; baixar a idade da reforma e incentivar os jovens a seguirem a carreira docente; reformas mais cedo (55 anos de idade OU 30 de carreira); **diminuição real do trabalho letivo com acompanhamento de professores mais novos ou clubes**, a partir dos 45 anos de idade; diminuir o trabalho burocrático, não implementar na escola todas as inovações sem um período prévio de experimentação e apropriação. maior motivação para a carreira, melhores salários, colocações mais Justas; Redução efetiva do número de horas de trabalho com os alunos; abertura de vagas para rejuvenescimento dos quadros; os professores estagiários deveriam voltar a ter turmas e a ter uma experiência docente efetiva durante os seus estágios; diminuição da carga letiva de acordo com a idade; Combater o cansaço físico e mental fazendo uma distribuição

letiva mais ligeira ; turmas/horas por dia máxima , creio que 4 tempos deveria ser o máximo; Formação específica para combater este facto, não apenas mais formação, mas sim a abordagem a estratégias diferenciadoras; a diminuição efetiva do número de horas de trabalho, diminuição do trabalho burocrático e término do trabalho pós laboral; diminuição da carga letiva distribuída; menos trabalho burocrático; **reforma até o máximo de 62 anos**, as 5 horas sem atividade letiva, serem mesmo de Descanso; diminuição de tempo letivo; melhores condições de trabalho;; antecipação da idade da reforma e melhoria das condições de progressão na carreira; **diminuição do número de níveis atribuídos a cada docente**; nas horas de artigo 79 haver tarefas menos exigentes (sem turmas); reforma antecipada sem cortes remuneratórios; antecipar idade da reforma; redução efetiva da componente letiva; aumentar o número de vagas no cursos de formação de professores;; reduzir o número de alunos por turma; tornar a carreira de docente mais atrativa, com salários justos; redução da burocracia inerente à profissão; melhores condições de trabalho; reformas mais cedo; Diminuição da burocracia; diminuir a idade da reforma para os 60 anos; promover condições para reformas com idades inferiores às atuais; **recrutamento de jovens com verdadeiro desejo/vocação para a docência, para formação em serviço (se necessário for)**; **sabotagem implacável da inconcebível carga burocrática que persegue os professores.**

E3 – Tendo em conta o passado recente, o presente e a sua experiência pessoal, como perspetiva o futuro da carreira docente?

Pouco atrativa; Com demasiado trabalho administrativo; **sem progredir na carreira, grande fator de desmotivação; Se não se fizer nada, a profissão caminha para uma degradação da escola pública a todos os níveis, à semelhança do que acontece em muitos países ditos desenvolvidos e nos países subdesenvolvidos**; Má; Incerto, desmotivador; falta de docentes e receio do futuro; Infelizmente, temo que não existirão incentivos suficientes para tornar a carreira docente atrativa. Julgo que a burocracia continuará a aumentar, os salários manter-se-ão baixos e desafinados; **a entrada e a progressão na carreira continuarão a ser morosas**; Os professores continuarão a dar o seu melhor; uma carreira com falta de professores, sendo que estes estarão muito desmotivados; vias de extinção; mau; com grande preocupação; **há uma degradação constante da nossa carreira com reformulações feitas à medida**

dos governos; ao nível da remuneração, perdemos ao longo dos anos poder de compra e ao nível da progressão de carreira completamente estagnados; Com a falta de professores que se avizinha, **a idade da reforma irá aumentar;** Em vista das vicissitudes por que passa atualmente o sistema de ensino, designadamente, o envelhecimento do corpo docente, a ausência de apoio aos docentes que são colocados longe da sua área de residência, a burocracia e tarefas excessivas e desadequadas a que os docentes são sujeitos, **a perda do reconhecimento social, as situações de precariedade que se prolongam durante muitos anos,** o modelo de avaliação de desempenho que não reconhece verdadeiramente o trabalho dos docentes, entre outras, o futuro só pode ser perspetivado sem otimismo, já que se não forem tomadas medidas no sentido de obviar à situação calamitosa em que o mesmo se encontra, entrará em colapso, o que é de todo inverosímil dada a sua importância na edificação das bases de desenvolvimento de uma sociedade; Penso que não tarda a termos pessoas sem formação pedagógica a lecionar e o grau de exigência que já é baixíssima a descer ainda mais; uma crescente desmotivação; **teremos de importar docentes de países periféricos;** há desmotivação dos docentes, desgaste por excesso de trabalho, há instabilidade (imensos docentes em precariedade ou sem saberem onde irão parar no ano seguinte, há desvalorização da profissão por parte da população (**há 20/30 anos atrás a profissão era respeitada e reconhecida**) e **dificuldade de acesso aos escalões mais elevados antes da reforma; pouco motivadora e desgastante;** muito pouco atrativa; inovadora, criativa; desafiante; pouco atrativo para os mais jovens; professores cada vez mais desmotivados; ausência de novos professores por a carreira não ser motivadora; a carreira docente será menos apelativa; com a falta de interesse, por parte da tutela, pela atividade docente, acho que cada vez mais se vão degradar as condições nas escolas portuguesas, que nada têm a ver com a atividade docente; sem grandes diferenças; uma profissão desgastada, desmotivada, sem o devido reconhecimento; Acho que vai ter que se transformar caso se queira ter uma educação de qualidade, sem uma boa educação um país não evolui. A carreira terá que se tornar atrativa quer a nível de remunerações quer a nível de condições de trabalho. Nas condições de trabalho deve-se investir no trabalho colaborativo e centrado na preparação das atividades letivas em vez de questões burocráticas; Mais e mais burocracias(papeis e mais papeis); **Os docentes jovens não vão ter o "suporte" de docentes mais velhos para os "orientar";** carreira mal remunerada, pouco atrativa e desvalorizada, a começar pela tutela; será desmotivadora e desgastante; docentes desmotivados e envelhecidos; desinteressante e pouco apelativa; desmotivação crescente; desafiante; não se pode perspetivar. A carreira docente irá desaparecer. **A Inteligência Artificial e o transumanismo, já legislados em muitos países, tomarão conta das funções dos docentes. cada vez mais desgastante.** Depois desse período, talvez se volte a valorizar e a investir numa carreira profissional que é a base de uma sociedade mais evoluída, informada, inteligente e exigente; Como referiu o general Ramalho Eanes, a sociedade tem tido os governantes (e as decorrentes políticas) que

escolhe: o resultado está à vista; sombrio; não me parece que vá melhorar; uma profissão pouco atrativa; pouco promissor, de baixas expectativas tendo em conta a falta de reconhecimento da profissão, a sobrecarga de trabalho e uma fraca remuneração; com muito desgaste e cansaço dos docentes, e muito desânimo relativamente à sua carreira; **como no reino unido: serem os emigrantes a assegurarem**; vai piorar; infelizmente, no futuro, perspetivo uma grande falta de professores e a necessidade de adiar ainda mais a reforma; vamos ter uma falta grave de docentes pois não se acautelou o ingresso de novos professores no sistema; **apesar de trabalhar com jovens professores extremamente competentes e dinâmicos acredito que o ensino será cada vez menos realizado por professores com habilitações adequadas**; com o futuro muito comprometido estou muito preocupada com a falta de professores uma vez que num curto espaço de tempo muitos docentes sairão da carreira. Como exemplo, refiro as agressões que os professores foram sujeitos por pais e encarregados de educação e que, depois de desaparecerem dos telejornais, mais ninguém fala no assunto ou toma qualquer medida. Quanto aos sindicatos, a única coisa que se limitam a fazer é pedir aumentos no salário quando, na minha opinião, deviam lutar por uma dignificação da carreira docente; **desafiante... de forma exponencial... mas se continuar a pensar e sentir como hoje, espero estar à altura do desafio procurando e encontrando respostas....e aproveitar o "erro" para melhorar**; tendo em conta que o número de docentes em baixa médica por motivo psiquiátrico está a aumentar e a existência de grupos de recrutamento sem docentes, indicadores das condições deste trabalho, bem como as exigências da profissão e a pobre remuneração, o seu futuro não será auspicioso. **É uma carreira sem futuro de qualidade, com o retorno do panorama dos anos '80 e '90 do século XX**; na generalidade, temo que não se prevejam mudanças positivas, apesar das evidentes carências na formação inicial de professores; **vai-se empurrar o problema com a barriga; considero uma carreira pouco atrativa**; mais trabalho e mais desgaste psicológico; perspetivo que a carreira docente se mantenha pouco valorizada. No entanto, a bem da educação, espero que se apliquem reformas adequadas à situação atual; penso que daqui a 10 anos a classe docente estará extremamente envelhecida. bastante negativa; péssimo; **complicado, o atual governo tem de começar já a procurar soluções para a falta de docentes no futuro imediato**; carreira pouco atrativa; caso nada seja feito para alterar a situação atual, a falta de docentes irá acentuar-se, logo perspetiva-se um futuro pouco animador.

APÊNDICE X



TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Caro(a) Diretor(a)

O meu nome é José Faustino da Cunha e Sousa e sou mestrando em Administração das Organizações Educativas, na Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto (ESE- PPORTO). Nesse âmbito, pretendo desenvolver um estudo sob a temática “**A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as**”, tendo escolhido para o efeito o Agrupamento de Escolas de Vilela, Paredes, com o propósito de compreender o impacto do envelhecimento docente nas diversas dimensões da “vida” da escola, e a partir dos resultados encontrados, propor um plano de ação de modo a diminuir as eventuais debilidades detetadas. A fim de concretizar a pesquisa, solicito o consentimento para aplicar e utilizar os dados constantes no inquérito por questionário aplicado aos docentes do agrupamento. Solicito a permissão para realizar entrevistas semiestruturadas a seis docentes do agrupamento supracitado, bem como a consulta e análise dos documentos estruturantes da mesma instituição. Será garantida a confidencialidade e o anonimato a todos os intervenientes no processo. A participação no estudo é voluntária e o direito de desistência estará sempre salvaguardado. Gostaria, ainda, de lhe pedir o seu consentimento para a posterior publicação dos dados deste estudo em artigos ou reuniões científicas. No caso de ser necessário algum esclarecimento adicional, estarei ao dispor através do email: faustino.sousa@esvilela.pt
Agradeço desde já a sua compreensão e disponibilidade.
Com os melhores cumprimentos,

Assinado por: **José Faustino da Cunha e Sousa**

Num. de Identificação: B108587775

Data: 2022.12.09 02:02:14+00'00'

CONSENTIMENTO

Declaro que autorizo o mestrando José Faustino da Cunha e Sousa a aplicar e utilizar os inquéritos por questionário produzidos no âmbito da investigação: “**A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as**”, autorizando o investigador a efetuar o registo áudio das entrevistas efetuadas e consentindo a publicação dos dados desta investigação em artigos ou reuniões científicas.

O Diretor(a):

Assinado por: **ALBINO MARTINS NOGUEIRA**

PEREIRA

Num. de Identificação: 07465004

ESCOLA
SUPERIOR
DE EDUCAÇÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

P. PORTO

M

MESTRADO
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

Título
Nome

