www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v. 30, n. 164, 2026 | DOI: 10.69849/tj90ss75

Determinantes da satisfação profissional dos professores no município de Moçâmedes, em 2024 (Angola)

Determine of profissional satisfation of teachers in Moçâmedes municipality of in 2024 (Angola)

Abilio Sassendo Cachuco[1]

RESUMO

Este estudo, focado no Município de Moçâmedes em Angola, investiga os factores que influenciam a satisfação profissional dos professores, reconhecida como crucial para o sucesso educacional. A pesquisa teve como objectivo analisar o impacto dos factores socioprofissionais e organizacionais (remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, progressão na carreira, liderança, valorização social e relações interpessoais) na satisfação profissional dos professores do município de Moçâmedes. A metodologia adoptada foi uma pesquisa explicativa com aspectos quantitativos. Os resultados revelaram uma insatisfação generalizada entre os professores, principalmente nas zonas urbanas. As causas principais identificadas foram: Políticas salariais inadequadas; Más condições de trabalho e Falta de oportunidades de progressão na carreira. A pesquisa não apenas identifica os desafios, mas também propõe soluções concretas. A sua relevância estende-se para além de Moçâmedes, podendo servir como referência para outras regiões e para a formulação de políticas educacionais nacionais em Angola.

Palavras-chave: Determinantes; Satisfação profissionais; professores; Moçâmedes (Angola).

ABSTRACT

[1]Mestre em Direcção e Gestão de Recursos Humanos, Licenciado em Gestão de Recursos Humanos e Docente Universitário. ORCID: https://orcid.org/0009-0000-0043-3031. E-mail: cachucoabilio@gmail.com; abiliocachuco@hotmail.com;

This study, focused on the municipality of Moçâmedes in Angola, investigates the factors that influence teachers' job satisfaction, recognized as crucial for educational success. The research aimed to analyze the impact of socio-professional and organizational factors (remuneration, working conditions, professional development, career progression, leadership, social recognition, and interpersonal relationships) on the job satisfaction of teachers in the municipality of Moçâmedes. The methodology adopted was an explanatory study with quantitative aspects. The results revealed widespread dissatisfaction among teachers, mainly in urban areas. The main causes identified were: inadequate salary policies; poor working conditions; and lack of career progression opportunities. The research not only identifies challenges but also proposes concrete solutions. Its relevance extends beyond Moçâmedes, and it can serve as a reference for other regions and for the formulation of national educational policies in Angola.
Keywords: Determinants; Job satisfaction; teachers; Moçâmedes (Angola)

Introdução

A satisfação profissional docente é um indicador estratégico ligado á qualidade do ensino, bem-estar subjectivo e retenção na carreira. Ela é fortemente influenciada por factores como auto-eficácia, remuneração, condições estruturais das escolas e relações interpessoais. A insatisfação profissional tem sido observada em diversas carreiras públicas, e entender suas causas pode ajudar na formulação de políticas de gestão organizacionais mais eficazes, Duarte, R. L., Teixeira, A., & Sousa, L. G. de. (2019). As teorias de conteúdo examinam a satisfação das necessidades e a realização de factores intrínsecos e extrínsecos (Alderfer, 1972; Herzberg, 1966; Maslow, 1970).

Em Angola, a classe trabalhadora, sobretudo o sector público, vive momentos de dificuldades, que têm motivado o surgimento de um amplo movimento reivindicativo, cujas acções, têm resultado em greves sucessivas, para reclamar pelo aumento do salário mínimo nacional, a redução do imposto de rendimento do trabalho, reajuste salarial, a participação na gestão do fundo de pensões, entre outros aspectos. Neste quadro, os sindicatos ligados aos professores do ensino não universitário, têm estado a liderar as acções, visando a maior valorização da classe docente, uma vez que, tem sido das mais sacrificadas. **Duarte, Teixeira e Sousa (2019)** analisam a relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos, destacando a importância dos factores motivacionais para a satisfação dos trabalhadores do sector público. Entender quais factores potencialmente explicam a insatisfação nessa carreira

pode ser um importante passo, para a formulação e implementação de **políticas mais eficazes na gestão organizacional** e de outras carreiras públicas (Ambrose et. al., 2005).

O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO DE ANGOLA, ATRAVÉS DA DIRECÇÃO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS, EM UMA COMUNICAÇÃO FEITA EM 2022, considerou alto, o número de professores que abandonam a docência e abraçam outros desafios, assinalando que, o ensino público registava, anualmente, mais de sete mil lugares por serem preenchidos por causa de professores que deixam a profissão a procura de melhores empregos.

A importância da satisfação profissional, tem sido ressaltada por diferentes pesquisadores. Arraia (2018), na sua dissertação afirma que a satisfação é um indicador de qualidade dos serviços prestados, pelo que, os factores preditores da satisfação é uma das áreas que devem ser melhoradas.

Para Chiavenato (2014) as organizações na gestão dos seus recursos humanos, têm a necessidade de equilibrar os interesses da organização com as necessidades e aspirações de cada funcionário.
Para Ferreira (2011), desde as primeiras décadas do século XX, a satisfação do homem em seu trabalho constituiu-se um factor de preocupação crescente, pois é possível compreender que, a falta de satisfação no trabalho, pode causar frustrações para os trabalhadores e perdas para os empregadores e para quem recebe o serviço prestado, Duarte, R. L., Teixeira, A., & Sousa, L. G. de. (2019).

Merite et al. (2021) investigaram os factores associados à insatisfação dos médicos dos hospitais de nível terciário em Luanda (Angola). O estudo foi realizado com 164 profissionais, a grande maioria (83,5%) manifestou insatisfação no trabalho, destacando-se como principais motivos a remuneração inadequada (92,7%), a carga horária excessiva (89,6%), a falta de recursos adequados (80,5%) e as condições precárias de segurança (62,8%). Entretanto, em relação à educação, não foram encontrados dados científicos a respeito do assunto em Angola.

O estudo visa assim contribuir para reter professores e melhorar todo o sistema educacional angolano através da compreensão e intervenção nos factores de satisfação profissional.

Revisão da literatura e enquadramento teórico: Conceitos Teóricos sobre Satisfação Profissional

O texto apresenta diferentes perspectivas teóricas sobre a satisfação profissional, começando por Locke (1969, 1976), que a define como um estado emocional bipolar que se manifesta entre a positividade do contentamento e a negatividade do não prazer.

Harris (1989), conforme citado por Martinez e Paraguay (2003), relaciona a satisfação com a situação global do trabalho, enquanto Fraser (1983) analisa as relações entre stress, condições de trabalho e satisfação profissional.

As teorias de conteúdo (Alderfer, 1972; Herzberg, 1966; Maslow, 1970), converge na ideia de que satisfação e insatisfação constituem dimensões complementares de um mesmo continuum psicológico, cabendo à gestão organizacional monitorizar activamente esta dinâmica bipolar de necessidades e a realização de factores intrínsecos e extrínsecos.

Especificamente no contexto escolar, Awalluddin e Maznorbalia (2023) destacam a singularidade deste ambiente, caracterizando a satisfação como um conjunto integrado de saberes, comportamentos e habilidades de todos os actores educacionais. Jaccoud (2023) complementa referindo que os factores de satisfação organizacional abrangem desde um ambiente seguro e inclusivo até uma cultura organizacional baseada em valores compartilhados, transparência e comunicação aberta, elementos fundamentais para o bem-estar dos colaboradores.

Remuneração e incentivos

Remuneração, Incentivos e Salário Emocional no Contexto Educacional

1. Remuneração e Incentivos Materiais

A remuneração adequada no sector educacional vai além da dimensão financeira, representando o reconhecimento social do trabalho docente. Segundo Nunes (2018), salários justos e incentivos como bónus por desempenho, desenvolvimento profissional e melhores condições de trabalho são cruciais para motivar, reter talentos e melhorar a qualidade do ensino. No entanto, Ferreira (2023) alerta para desafios na implementação, incluindo financiamento limitado e a necessidade de critérios equitativos.

2. Salário Emocional e Bem-Estar

O conceito de salário emocional, originário da gestão empresarial, refere-se a recompensas não monetárias que promovem bem-estar, reconhecimento e equilíbrio vida-trabalho. Pires e Perroca (2023) demonstram sua relevância durante a pandemia, quando factores como autonomia e reconhecimento foram determinantes para a motivação profissional. Esta abordagem alinha-se com indicadores como o FIB (Felicidade Interna Bruta), que valoriza o bem-estar colectivo sobre métricas puramente económicas.

Portanto (Pires e Perroca 2023) a importância do bem-estar e a valorização do colaborador na organização com o *Salário Emocional* traz contribuições para o trabalho. A implementação do Salário Emocional pode orientar as políticas de gestão de pessoas nas organizações, promovendo: A satisfação no trabalho; A excelência na qualidade assistencial e a optimização dos resultados organizacionais.

A combinação entre remuneração adequada, incentivos materiais bem planeados e salário emocional constitui uma abordagem integral fundamental para fortalecer o sistema educacional, garantindo tanto o crescimento profissional dos educadores quanto a excelência educativa.

Condições de Trabalho

Condições de Trabalho no Contexto Educacional

Conceito e Âmbito:

De acordo com a OIT (2018), as condições de trabalho representam o núcleo das relações Profissionais, abrangendo dimensões como jornada, remuneração, ambiente físico e demandas psicológicas. No contexto educacional, estas condições assumem papel crucial no bem-estar dos profissionais e na qualidade do ensino.

O ambiente físico inclui aspectos como a infra-estrutura das salas de aula, a manutenção predial, o conforto térmico e acústico, e a acessibilidade para alunos e professores. Ambientes bem cuidados e seguros não apenas promovem o bem-estar, mas também contribuem para um ambiente de aprendizado mais eficaz.

Segundo Melo (2023), o objectivo da das condições de trabalho envolvem o suporte administrativo fornecido aos educadores, como a gestão escolar eficiente, o apoio pedagógico

para implementação de novas metodologias e currículos, e políticas claras de avaliação de desempenho e progressão na carreira. A burocracia excessiva e a falta de suporte podem impactar negativamente o engajamento e a eficácia dos profissionais.

Outro aspecto importante são as disponibilidades dos recursos para o desenvolvimento profissional contínuo, como oportunidades de formação, acesso a tecnologias educacionais actualizadas e materiais didácticos adequados, é fundamental para a valorização dos educadores e a evolução da prática pedagógica. Investir nessas áreas não apenas fortalece a capacitação dos profissionais, mas também impulsiona a inovação e a qualidade do ensino, contribuindo para um ambiente educacional mais dinâmico e eficaz. (Ferreira 2023).

Condições de trabalho favoráveis são essenciais para atrair e reter talentos na educação, promover um ambiente de aprendizado eficaz e garantir o bem-estar tanto dos educadores quanto dos alunos. Investir nessas condições não apenas fortalece o sistema educacional, mas também contribui para uma educação de qualidade e inclusiva, Melo (2023).

Segundo Melo (2023) o ambiente escolar deve oferecer ferramentas para que toda a comunidade escolar (professores, alunos, coordenadores, funcionários, monitores, administradores, corpo jurídico e pais) e todos os envolvidos, directa e indirectamente, na prestação educacional, possam adoptar práticas eficientes de gestão no ambiente escolar, apoiando o desenvolvimento de acções voltadas a situações diárias, orientando e facilitando o diálogo e a cooperação.

Segundo Ferreira (2023) a comunidade Escolar caracteriza-se como um conjunto de saberes, comportamentos, habilidades e técnicas.

Desenvolvimento Profissional

Desenvolvimento Profissional na Educação

O desenvolvimento profissional na organização e consequentemente na educação é um componente essencial para garantir a qualidade do ensino e a satisfação dos profissionais da educação. Ele abrange uma ampla gama de actividades e oportunidades que visam aprimorar as habilidades, conhecimentos e competências dos educadores, capacitando-os a enfrentar os desafios pedagógicos e a melhorar continuamente suas práticas de ensino.

A formação contínua, por exemplo, é uma das principais formas de desenvolvimento profissional. Isso inclui cursos de actualização, workshops, seminários e conferências que abordam novas metodologias de ensino, tecnologias educacionais, e tendências pedagógicas. Esses eventos proporcionam aos educadores a oportunidade de aprender com especialistas, trocar experiências com colegas e adquirir novas habilidades que podem ser aplicadas em sala de aula.

Além da formação formal, o desenvolvimento profissional também se beneficia de actividades de aprendizado colaborativo, como grupos de estudo, comunidades de prática e redes de profissionais da educação. Esses espaços de troca de conhecimento e experiências permitem que os educadores se inspirem mutuamente, resolvam problemas em conjunto e compartilhem boas práticas, criando uma cultura de aprendizado contínuo e inovação (Spengler & Schwanke, 2023).

A avaliação e o feedback contínuos também são fundamentais para o desenvolvimento profissional. Supervisores e colegas podem oferecer feedback construtivo sobre as práticas de ensino, ajudando os educadores a identificarem áreas de melhoria e a desenvolver planos de acção para aprimorar suas competências. A auto-avaliação e a reflexão sobre a prática também são importantes, permitindo que os educadores analisem seu próprio desempenho e estabeleçam metas para seu desenvolvimento pessoal e profissional.
O acesso a recursos educacionais e tecnológicos actualizados é crucial. Plataformas de aprendizagem online, bibliotecas virtuais, softwares educacionais e ferramentas digitais oferecem aos educadores recursos valiosos para diversificar suas aulas e integrar novas tecnologias no ensino. O suporte institucional para o uso eficaz dessas tecnologias é igualmente importante, garantindo que os educadores tenham as habilidades e os recursos necessários para incorporar inovações tecnológicas em suas práticas pedagógicas.

Políticas educacionais que valorizam e incentivam o desenvolvimento profissional são fundamentais. Isso inclui a disponibilização de tempo e recursos para formação, reconhecimento e recompensas por conquistas profissionais, e a criação de ambientes que promovam o crescimento contínuo. Quando os educadores têm oportunidades reais de desenvolvimento profissional, eles se sentem mais motivados, competentes e engajados, o que, por sua vez, reflecte directamente na qualidade do ensino e na aprendizagem dos alunos.

O desenvolvimento profissional é um investimento estratégico que fortalece os educadores, melhora a qualidade da educação e contribui para a formação de cidadãos críticos e capazes de enfrentar os desafios do século XXI. Promover uma cultura de desenvolvimento contínuo é essencial para construir um sistema educacional robusto, inovador e eficaz (Monteiro, 2021).

Progressão na Carreira e cargos

Progressão na Carreira e Estrutura de Cargos na Educação

Para Siqueira e Takeshita (2023) existe um sistema educacional para desenvolver pensamento crítico em professores, habilidades resolução de problemas, assertividade e empatia por meio de processos colaborativos e simultâneos em contraste com as sanções que não contribuem muito para seduzi-lo com repetição do mau comportamento na escola (Tartuce, 2008).

A progressão na carreira e a estrutura de cargos são aspectos fundamentais dentro de qualquer organização, proporcionando um caminho claro de desenvolvimento profissional para os colaboradores. Esses elementos não apenas incentivam o crescimento individual, mas também contribuem significativamente para o sucesso organizacional, promovendo a retenção de talentos e a motivação dos funcionários.

A estrutura de cargos define as responsabilidades, autoridades e requisitos específicos para cada posição dentro da organização. Ela não só organiza hierarquicamente os papéis, mas também define as competências necessárias para cada estágio da carreira. Isso permite aos colaboradores visualizar as etapas que podem seguir em suas trajectórias profissionais, incentivando-os a buscar o desenvolvimento de habilidades e competências alinhadas com as expectativas da empresa.

A progressão na carreira refere-se ao avanço de um colaborador dentro da estrutura organizacional, geralmente acompanhado por promoções ou movimentações para posições de maior responsabilidade. Esse processo não apenas reconhece o desempenho e o potencial do indivíduo, mas também o mantém engajado e motivado. A progressão na carreira pode ocorrer verticalmente, dentro da mesma linha hierárquica, ou horizontalmente, envolvendo a transição para funções relacionadas ou especializadas.

Existem várias estratégias que as organizações podem adoptar para facilitar a progressão na carreira e a gestão eficaz da estrutura de cargos. Programas formais de desenvolvimento de

liderança e gestão são frequentemente implementados para preparar os colaboradores para assumir papéis de maior complexidade e responsabilidade. Esses programas podem incluir treinamentos em habilidades de liderança, coaching executivo, e mentorias com líderes experientes.

Uma estrutura de cargos bem definida e uma progressão na carreira eficaz são componentes essenciais para construir uma força de trabalho motivada, engajada e preparada para enfrentar os desafios do ambiente corporativo actual. Ao investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores e criar oportunidades claras de crescimento, as organizações não apenas fortalecem sua capacidade de reter talentos, mas também impulsionam sua competitividade e sustentabilidade a longo prazo.

Portanto o estudo investiga os factores que influenciam a satisfação profissional dos professores, reconhecida como crucial para o sucesso educacional. Este modo analisou-se o impacto dos factores socioprofissionais e organizacionais (remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, progressão na carreira, liderança, valorização social e relações interpessoais) na satisfação profissional dos professores do município de Moçâmedes.

2. Metodologia

Metodologia da Pesquisa sobre Satisfação Docente em Moçâmedes

O desenho é explicativo, visando compreender causas e efeitos e entender profundamente os factores que influenciam a satisfação profissionais dos professores no Município de Moçâmedes. Conforme Gil (2008), as pesquisas explicativas destacam-se por:

- **Explicitar as razões** subjacentes aos fenómenos estudados;
- **Identificar factores determinantes** que influenciam a ocorrência dos factos;
- **Profundizar o conhecimento científico**, constituindo a base mais sólida para a compreensão da realidade social.

Gil (2008) ressalta ainda que o conhecimento científico se consolida exclusivamente a partir dos resultados obtidos por estudos explicativos.

Amostragem

- **População-alvo**: 4.617 professores do ensino não universitário;

- **Amostra representativa**: 139 participantes, escolhidos de acordo com os seguintes critérios de inclusão e exclusão:

Para assegurar a representatividade amostral, os pesquisadores estabelecem critérios sistemáticos de selecção. Conforme Patino e Ferreira (2018):

Os critérios de inclusão e exclusão correspondem aos atributos fundamentais da população-alvo, estrategicamente definidos para:

- Delimitar participantes adequados ao objecto de estudo;
- Garantir homogeneidade amostral;
- Optimizar a validade interna da pesquisa.

Critérios de selecção baseados em:

- Distribuição geográfica proporcional pelas 4 comunas;
- Níveis de subsistema de ensino (Primário, I Ciclo, II Ciclo);
- Tempo de serviço docente (1-5, 6-15, 16-29 e +30 anos).

Variáveis do Estudo

Variável dependente: satisfação Profissionais dos professores;

Variáveis independentes:

- Condições remuneratórias;
- Desenvolvimento profissional;
- Progressão na carreira;
- Condições de trabalho;
- Papel dos gestores.

Instrumentos e Técnicas:

Observação - análise organizacional e de planeamento.

Inquéritos - avaliação da relação professores-instituição.

Análise documental - estudo de normativos e modelos de gestão.

Processo Analítico

- Estatística descritiva para tratamento dos inquéritos;
- Técnicas de análise estatística para interpretação quantitativa;
- Procedimentos padronizados para garantir validade e consistência.

População e Amostra

Dados gerais do Município de Moçâmedes.

Características dos participantes

Os inquéritos foram aplicados a uma amostra de professores do município de Moçâmedes, buscando abranger as diferentes características que representam a população estudada. Na Tabela 1, são apresentadas, de forma resumida, as características mais relevantes consideradas na pesquisa.

Tabela 1 - Características gerais sócio demográfica dos participantes

Características		**N. de participantes**	**Percentagem**
Género (Sexo)	Masculino	70	50,3%
	Femenino	69	49,6%
Idade (anos)	18-33	37	26,61%
	33-48	64	46,04%
	48-60	37	26,61%
	+ 60	1	0,71%
Estado civil	Casados (a)	86	61,87%
	Solteiros (a)	46	33,09%
	Separados/ divorciados(a)	1	0,71%
	Viúvos (a)	6	4,31%

Nível de escolaridade	Ensino Médio	11	7,91%
	Bacharel	26	18,70%
	Licenciado	99	71,22%
	Mestre	3	2,15%
	Doutor	0	00
Tempo de serviço (anos)	1-5	37	26,61%
	6-15	36	25,89%
	16-29	34	24,46%
	+ 30	32	23,02%
Distribuição geográfica	Moçâmedes	68	48,92%
	Forte S. Rita	67	48,20%
	Lucira	3	2,15%
	Bentiaba	1	0,71%
Distribuição por níveis e subsistemas de ensino	Ensino primário	47	33,81%
	I Ciclo do E. S.	51	36,69%
	II Ciclo do E. S.	41	29,49%
Razão pela qual se tornou professor	Sonho de infância	62	44,60%
	Necessidade de emprego	77	55,39%

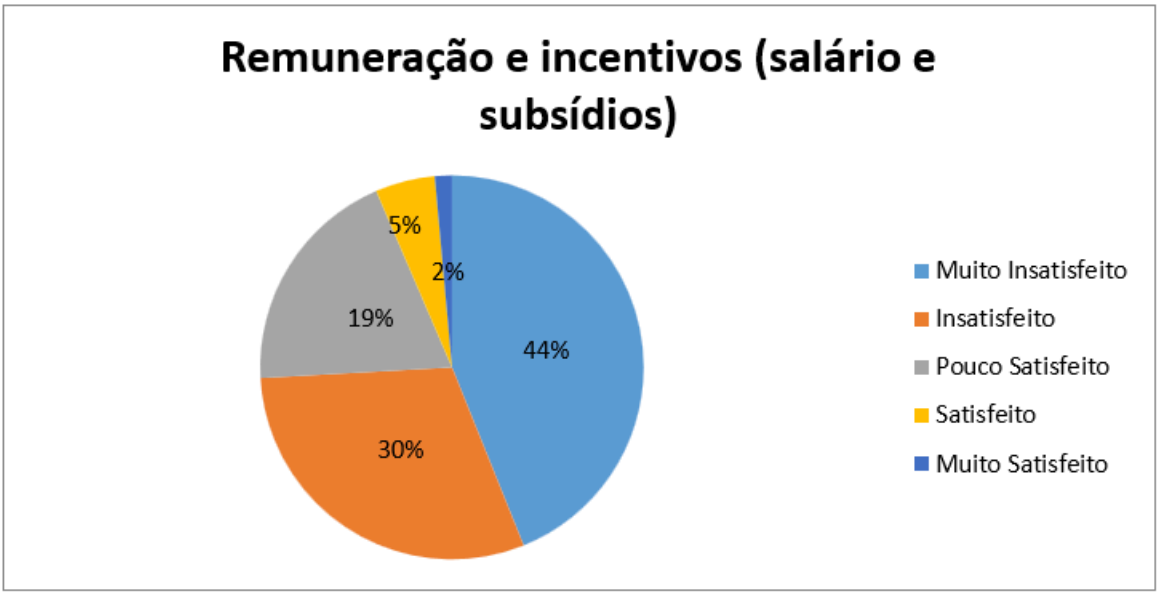
- **Percepções dos participantes sobre o nível de satisfação.**

Dado que a satisfação é uma característica subjectiva e de difícil mensuração, o inquérito aplicado buscou captar as percepções dos professores em relação a diversos aspectos, como remuneração e incentivos, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, progressão na carreira, cargos ocupados, relação com o corpo directivo da instituição e valorização da profissão perante a sociedade. Esses factores foram seleccionados por serem considerados indicadores relevantes para caracterizar o nível de satisfação da população estudada.

3- Resultados

3.1.- Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação em relação a remuneração e incentivos (Salário e subsídios).

Gráfico: 1 - Resposta do inquérito quanto a Remuneração e incentivos (Salário e Subsídios).



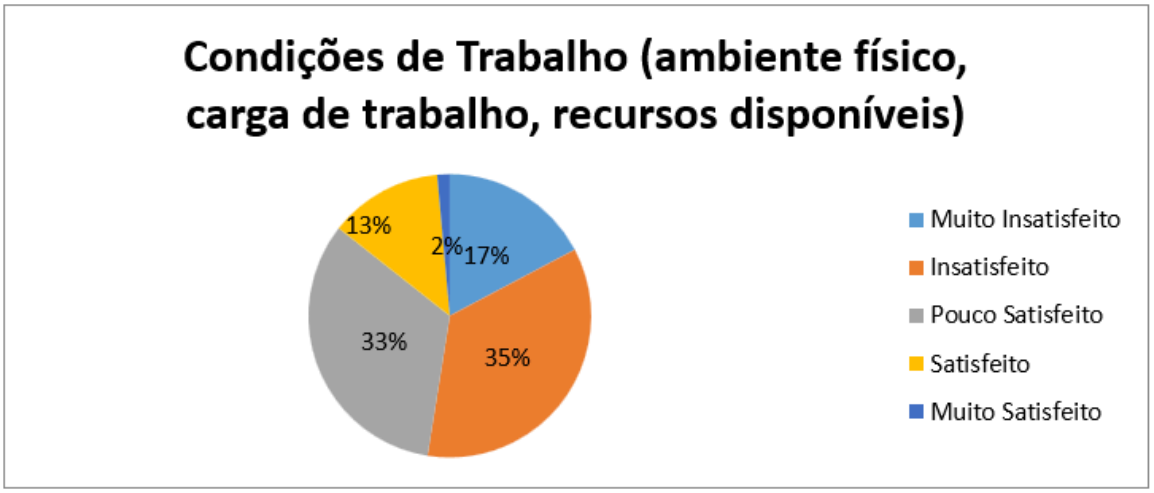
Os dados revelam um cenário crítico de insatisfação entre os professores inquiridos:

- 74% manifestaram insatisfação Profissional (44% muito insatisfeitos e 30% insatisfeitos)
- Apenas 26% demonstraram satisfação profissional (19% pouco satisfeitos, 5% satisfeitos e 2% muito satisfeitos).

Estes resultados evidenciam a urgência de revisão e ajustes nas políticas de remuneração e incentivos dirigidas aos professores, visando reverter o actual quadro de descontentamento generalizado.

3.2. Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação profissional em relação as condições de trabalho (ambiente físico, carga de trabalho, recursos disponíveis).

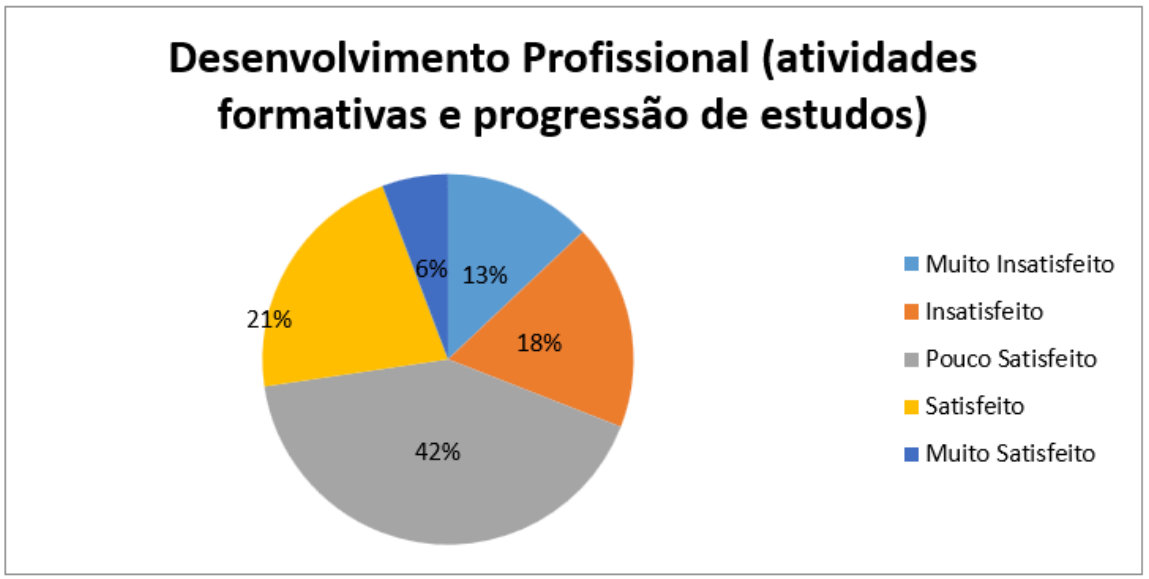
Gráfico: 2 - Resposta do inquérito quanto as **Condições de Trabalho** (ambiente físico, carga de trabalho, recursos disponíveis).



Mais da metade dos inquiridos (52%) declararam-se insatisfeitos, sendo 17% muito insatisfeitos e 35% insatisfeitos. Por outro lado, 48% dos professores afirmaram estar satisfeitos, distribuídos em 33% pouco satisfeitos, 13% satisfeitos e 2% muito satisfeitos, conforme ilustrado no Gráfico. Esses dados reforçam a importância de investir em melhorias nas condições de trabalho para atender às expectativas e necessidades dos docentes.

3.3.- Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação profissional em relação ao desenvolvimento profissional (actividades formativas e progressão de estudos)**..**

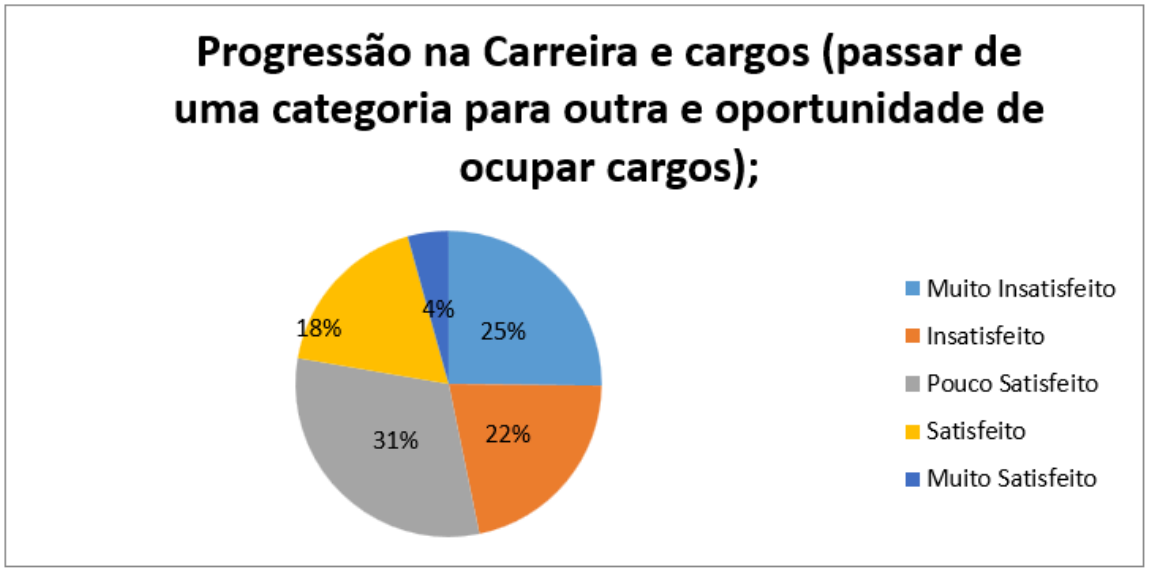
Gráfico: 3 - Resposta do inquérito quanto ao Desenvolvimento Profissional (actividades formativas e progressão de estudos).



Os resultados da pesquisa sobre a satisfação dos professores com as condições de desenvolvimento profissional oferecidas, incluindo actividades formativas e oportunidades de progressão nos estudos, revelam uma avaliação mais positiva em comparação com as categorias anteriores. Aproximadamente 69% dos inquiridos declararam-se satisfeitos, distribuídos em 42% pouco satisfeitos, 21% satisfeitos e 6% muito satisfeitos. Por outro lado, apenas 31% dos professores afirmaram estar insatisfeitos, sendo 13% muito insatisfeitos e 18% insatisfeitos, conforme ilustrado no Gráfico. Esses dados indicam que, embora haja espaço para melhorias, as iniciativas relacionadas ao desenvolvimento profissional têm sido mais bem recebidas pelos docentes.

3.4.- Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação profissional em relação a progressão da carreia e cargos (passar de uma categoria para outra e oportunidade de ocupar cargos)**.**

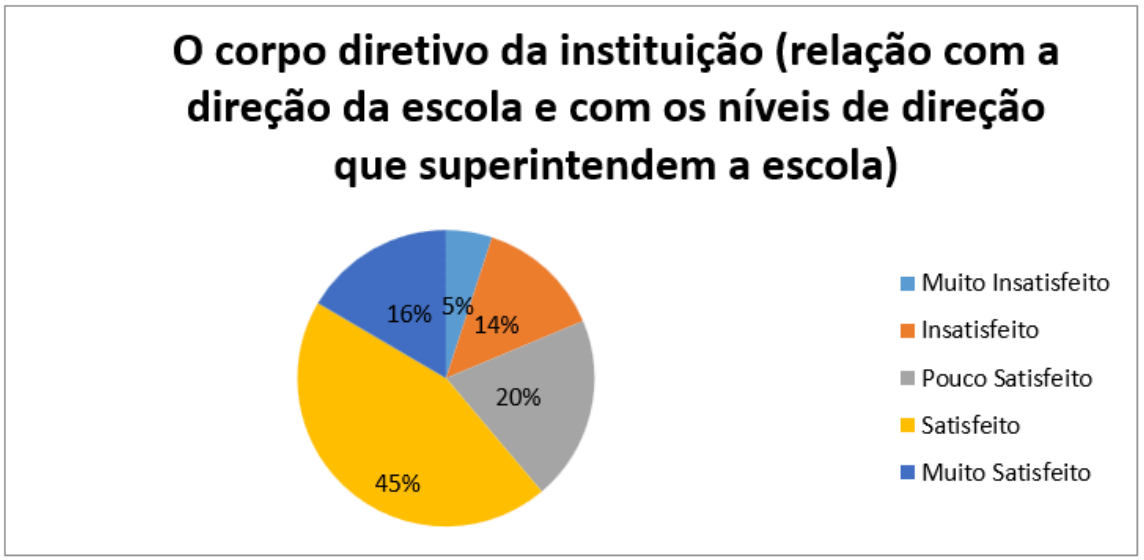
Gráfico: 4 - Resposta do inquérito quanto a Progressão na Carreira e cargos (passar de uma categoria para outra e oportunidade de ocupar cargos).



Embora 53% dos inquiridos tenham declarado algum nível de satisfação (sendo 31% pouco satisfeitos, 18% satisfeitos e 4% muito satisfeitos), um percentual significativo de 47% revelou insatisfação (sendo 25% muito insatisfeitos e 22% insatisfeitos), conforme ilustrado no Gráfico. Esses dados destacam a importância de revisar e aprimorar as políticas de carreira para atender às expectativas e necessidades dos professores.

3.5. Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação profisional em relação ao corpo directivo da instituição.

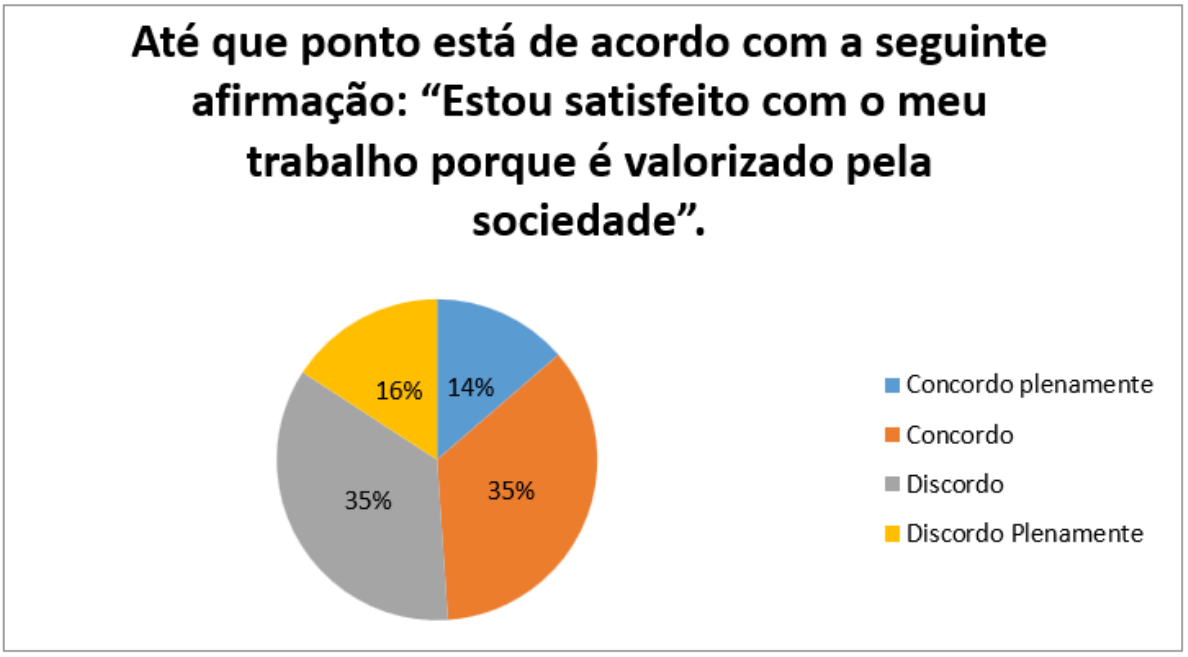
Gráfico: 5 - Resposta do inquérito quanto ao corpo directivo da instituição (relação com a direcção da escola e com os níveis de direcção que superintendem a escola).



Os resultados da pesquisa sobre a satisfação dos inquiridos em relação ao tratamento recebido pelo corpo directivo das instituições onde trabalham revelam que a maioria dos professores está satisfeita, considerando o perfil dos gestores adequado às suas necessidades. Cerca de 81% dos inquiridos declararam algum nível de satisfação (sendo 20% pouco satisfeitos, 45% satisfeitos e 16% muito satisfeitos). Por outro lado, apenas 19% manifestaram insatisfação (sendo 14% insatisfeitos e 4% muito insatisfeitos), conforme ilustrado no Gráfico. Esses dados indicam que, de modo geral, a relação entre os professores e o corpo directivo é positiva, embora ainda haja espaço para melhorias em alguns casos.

3.6.- Percepção dos participantes sobre o seu nível de Satisfação profissional em relação a valorização da sociedade.

Gráfico: 6 - Resposta do inquérito quanto a Valorização do trabalho pela Sociedade.



Os resultados da pesquisa sobre a percepção dos inquiridos em relação à valorização que perceberam da sociedade pelo seu trabalho indicou que a maioria dos professores sente que sua profissão é pouco valorizada. Em relação à afirmação "O meu trabalho é valorizado pela sociedade", 51% dos inquiridos discordaram (sendo 35% que simplesmente discordam e 16% que discordam plenamente). Por outro lado, apenas 49% concordaram com a afirmação (sendo 35% que apenas concordam e 14% que concordam plenamente). Esses dados evidenciam a necessidade de promover uma maior valorização social da profissão docente no município de Moçâmedes.

4- DISCUSSÃO

Objectivo do Estudo

Analisar o impacto dos factores socioprofissionais e organizacionais (remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, progressão na carreira, liderança, valorização social e relações interpessoais) na satisfação profissional dos professores do município de Moçâmedes. O estudo visa também propor um plano de sugestões para melhorar a estabilidade, o desempenho docente e o bem-estar profissional.

Remuneração e Incentivos

Arraia (2009), afirma que a satisfação é um indicador de qualidade dos serviços prestados, porque 74% dos profissionais estão insatisfeitos (44% muito insatisfeitos, 30% insatisfeitos).
Motivos: salário insuficiente para despesas básicas, desproporcional ao volume de trabalho, agravamento da situação socioeconómica e desalinhamento com o custo de vida.
Insatisfação é maior em comunas urbanas e entre professores com menos de 5 anos de serviço. Nunes (2018) afirma que a remuneração e os incentivos no sector educacional são factores essenciais para a motivação, satisfação profissional e desempenho dos professores, influenciando directamente a qualidade do ensino. A valorização dos colaboradores por meio de salários e incentivos adequados é fundamental para o bem-estar no trabalho e traz contribuições significativas para o desempenho organizacional.
No entanto, o Ministério da Educação de Angola (MED-Governo) precisa rever urgentemente as suas políticas salariais e de incentivos. Como destacado por Pires e Perroca (2023), o salário, quando bem aplicado, pode orientar as políticas de gestão de pessoal, promovendo a satisfação profissional, a qualidade dos serviços prestados e a melhoria dos resultados organizacionais.

Condições de Trabalho

Investir nessas áreas não apenas fortalece a capacitação dos profissionais, mas também impulsiona a inovação e a qualidade do ensino, contribuindo para um ambiente educacional mais dinâmico e eficaz. (Ferreira 2023). 52% dos professores estão insatisfeitos (17% muito insatisfeitos, 35% insatisfeitos).
Principais problemas: falta de recursos didácticos, turmas superlotadas, salas de aula inadequadas (ex.: tendas), carga horária excessiva e desinteresse na melhoria da educação.
Embora Moçâmedes seja modelo educacional, persistem défices que exigem intervenção urgente. Investir em boas condições de trabalho não só fortalece o sistema educacional, mas também contribui para uma educação de qualidade e inclusiva, como destacado por Melo (2023). Condições adequadas são essenciais para atrair e reter talentos, promovendo um ambiente de aprendizagem eficaz e garantindo o bem-estar tanto dos educadores quanto dos alunos. Portanto, é urgente que sejam implementadas medidas para melhorar essas condições, visando a estabilidade, a motivação dos professores e a qualidade do ensino. Ações como a disponibilização de recursos didácticos adequados, a redução do número de alunos por turma, a melhoria das infra-estruturas escolares e a revisão da carga horária são passos essenciais para garantir um ambiente de trabalho digno e propício ao desenvolvimento educacional.

Desenvolvimento Profissional

Monteiro (2021) destaca que promover uma cultura de desenvolvimento profissional contínuo é fundamental para construir um sistema educacional robusto, inovador e eficaz. No entanto, a realidade observada no município de Moçâmedes indica que há uma lacuna significativa entre as necessidades dos professores e as actividades de formação oferecidas.

Satisfação relativa 71% no Forte Santa Rita, mas críticas generalizadas:

- Formações repetitivas, sem impacto prático.
- Seminários mais políticos do que académicos.
- Falta de especialistas e de alinhamento com as necessidades reais dos professores.
- Professores sentem-se estagnados e responsabilizados pela sua própria actualização.

A formação contínua, por exemplo, é uma das principais formas de desenvolvimento profissional. Isso inclui cursos de actualização, workshops, seminários e conferências que abordam novas metodologias de ensino, tecnologias educacionais, e tendências pedagógicas. Esses eventos proporcionam aos educadores a oportunidade de aprender com especialistas, trocar experiências com colegas e adquirir novas habilidades que podem ser aplicadas em sala de aula. Quando os educadores têm oportunidades reais de desenvolvimento profissional, eles se sentem mais motivados, competentes e engajados, o que, por sua vez, reflecte directamente na qualidade do ensino e na aprendizagem dos alunos. O desenvolvimento profissional é um investimento estratégico que fortalece os educadores, melhora a qualidade da educação e contribui para a formação de cidadãos críticos e capazes de enfrentar os desafios do século XXI.

Progressão da Carreira e Cargos

A progressão na carreira e a estrutura de cargos são aspectos fundamentais dentro de qualquer organização, proporcionando um caminho claro de desenvolvimento profissional para os colaboradores. Esses elementos não apenas incentivam o crescimento individual, mas também contribuem significativamente para o sucesso organizacional, promovendo a retenção de talentos e a motivação dos funcionários, 47% dos professores estão insatisfeitos (25% muito insatisfeitos, 22% insatisfeitos).

Razões: burocracia, estagnação categorial, insuficiência do adicional de 5% para cargos de direcção.

Progressão baseada em nomeações políticas e não por mérito, levando ao abandono da profissão. Insatisfação é maior entre professores novatos (54% com ≤5 anos de serviço).

Para Siqueira e Takeshita (2023), um sistema educacional eficaz deve focar no desenvolvimento de competências como pensamento crítico, resolução de problemas, assertividade e empatia nos professores, por meio de processos colaborativos e contínuos. Essa abordagem contrasta com o uso de sanções, que pouco contribuem para a motivação e podem até reforçar comportamentos negativos, conforme destacado por Tartuce (2008). Portanto, é urgente que o Ministério da Educação de Angola reveja as suas políticas de progressão na carreira e ocupação de cargos, garantindo transparência, mérito e oportunidades de desenvolvimento que motivem os professores a permanecer na profissão e a contribuir para um sistema educacional mais robusto e eficaz.

Corpo Directivo da Instituição

Kotter (1988), a liderança efectiva compreende: (a) a criação de uma visão organizacional estratégica; e (b) a formação de redes humanas cooperativas e motivadas para implementá-la. Em 1993, destaca: Liderança é a capacidade de influenciar outros, através da comunicação, para atingir objectivos determinados. A liderança gerêncial compreende o processo de dirigir e influenciar actividades grupais (Stogdill), particularmente na consecução de objectivos comuns (Northouse, 2007). 81% dos professores estão satisfeitos com a liderança.

Aspectos positivos: boas relações com a direcção, compreensão das limitações estruturais.

Críticas (19%): nomeações por conveniência política, falta de acompanhamento pedagógico.

Satisfação profissional é maior em áreas rurais e entre professores veteranos.

De acordo com Chiavenato (2021), o sucesso de uma organização está directamente ligado à eficiência da sua liderança. A liderança desempenha um papel fundamental em todas as funções administrativas, influenciando directamente os resultados alcançados. É por meio de uma liderança competente e inspiradora que a organização consegue mobilizar seus recursos, motivar seus colaboradores e alcançar os objectivos estratégicos. Assim, a liderança não é apenas um elemento complementar, mas sim um pilar essencial para o crescimento e a sustentabilidade da organização. Em síntese, os dados sugerem que, apesar de algumas insatisfações pontuais, o corpo directivo tem sido capaz de atender às expectativas da maioria dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

No entanto, é essencial que os líderes continuem a melhorar a comunicação e a resolução de problemas de forma mais descentralizada, envolvendo os níveis provinciais e municipais, para garantir uma gestão mais eficaz e próxima das necessidades dos professores.

Valorização da Sociedade

Professores em comunas rurais sentem-se mais valorizados (ex.: 100% no Bentiaba).

Insatisfação nas áreas urbanas: 53% em Moçâmedes e 51% no Forte Santa Rita.

Razões: percepção social de frustração profissional, zombaria associada à docência e reconhecimento insuficiente.

Insatisfação é maior no I Ciclo do Ensino Secundário (57%) e entre professores recém-admitidos. Nóvoa (2019) enfatiza que a valorização dos professores está directamente ligada ao reconhecimento social da profissão. A satisfação profissional, segundo Vieira e Junior (2020), refere-se ao sentimento de realização dos trabalhadores em relação às suas actividades e às perspectivas de futuro na carreira. Portanto, o sentimento de valorização da profissão docente é mais evidente nas comunas rurais, onde os professores parecem receber maior reconhecimento por parte da sociedade. Em síntese, os dados sugerem que, embora os professores das comunas rurais se sintam mais valorizados, há uma insatisfação generalizada nas áreas urbanas, especialmente entre os docentes do I Ciclo do Ensino Secundário e os recém-admitidos. Para reverter esse cenário, é essencial que o Ministério da Educação e a sociedade como um todo promovam políticas e acções que reconheçam e valorizem o trabalho dos professores, contribuindo para um ambiente educacional mais motivador e eficaz.

5- Conclusão

Conclusão do Estudo sobre Satisfação dos Professores em Moçâmedes

Este estudo avaliou o grau de satisfação dos professores do Ministério da Educação de Angola no Município de Moçâmedes, identificando os principais factores que influenciam o seu bem-estar profissional.

Principais Conclusões:

Existe uma insatisfação generalizada entre os professores, especialmente nas áreas urbanas.

As maiores preocupações concentram-se em:

- Remuneração inadequada e incentivos insuficientes;
- Condições de trabalho precárias (falta de recursos, infra-estruturas deficientes, turmas superlotadas);
- Formação profissional desalinhada das necessidades reais;
- Progressão na carreira pouco transparente e não baseada no mérito.

Pontos Positivos:

- A maioria dos professores reconhece o esforço dos gestores em criar um ambiente harmonioso;
- Professores em áreas rurais sentem-se mais valorizados pela sociedade.

Recomendações Estratégicas:

- Revisão urgente das políticas salariais e de incentivos;
- Melhoria das infra-estruturas e recursos didácticos;
- Desenvolvimento de formações alinhadas com as necessidades dos professores;
- Implementação de um sistema transparente e meritocrático de progressão na carreira;
- Fortalecimento da liderança com maior descentralização decisória.

Impacto Esperado:

A valorização docente é fundamental para um sistema educacional de qualidade, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa em Angola. A implementação destas medidas poderá transformar o ambiente escolar, motivando os professores e melhorando os resultados educativos.

6- Referências Bibliográfica

Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press.

Ambrose, S., Huston, T., & Norman, M. (2005). A qualitative method for assessing faculty satisfaction. Research in Higher Education, 46(7), 803–830. https://doi.org/10.1007/s11162-004-6226-6 ResearchGate

Arraia, D. F. L. (2018). *Satisfação dos colaboradores de uma IPSS* [Dissertação de mestrado]. Escola Superior de Gestão de Tomar. Comum

Awalluddin, M. A., & Maznorbalia, A. S. (2023). A systematic literature review of the preferred organizational conflict management styles in Malaysia. *Environment and Social Psychology, 8*(2), 1597. https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1597 ESP

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Manole.

Chiavenato, I. (2021). *Fundamentos de administração* (2ª ed., p. 219). Grupo GEN.

Duarte, A. R. C., & Machado-Taylor, M. de L. (2017). *Estudo da satisfação dos profissionais docentes das instituições federais de ensino superior brasileiro* [Projeto de pesquisa]. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Eventos Aforges

Duarte, R. L., Teixeira, A., & Sousa, L. G. de. (2019). A relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos. *Revista de Carreiras e Pessoas, 9*(3), 393–413. https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.41504 Revistas PUC-SP

Ferreira, A. (2023). *Importância da mediação de conflitos escolares*.

Fraser, T. M. (1983). Human stress, work and job satisfaction: A critical approach. International Labour Office.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Atlas.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.

Jaccoud, M. (2023). Princípios, tendências e procedimentos que cercam a justiça restaurativa. In R. S. G. Pinto & R. De Vitto (Orgs.), *Justiça restaurativa*. Ministério da Justiça.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309–336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). Harper & Row.

Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6, 59–78. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78

Melo, E. (2023). *Aprender a partir do conflito: Conflitologia e educação* (E. Rosa, Trad.). Artmed.

Merite, T., Gonçalves, M. A., Lopes, I. C. A., & Magalhães, P. (2021). Factores associados à insatisfação dos médicos dos hospitais de nível terciário em Luanda, Angola. *Revista Angolana de Ciências da Saúde*, 2(1), 9–18. https://doi.org/10.54283/RACSaude.2789-2832.v2n1_2021.p9-18

Monteiro, S. (2021). Mediação escolar como ferramenta na resolução de conflitos no espaço educacional. https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/21/16/mediacao-escolar-como-ferramenta-na-resolucao-de-conflitos-no-espaco-educacional

Nunes, F. (2018). Escolas inovadoras: Experiências bem-sucedidas em escolas públicas. UNESCO. http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002977.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2018, 20 de novembro). Condições de trabalho. https://www.ilo.org/pt-pt/resource/condicoes-de-trabalho.

Pires, V. P. S., & Perroca, M. G. (2023). Emotional salary as a management tool. *Cogitare Enfermagem*, 28. https://doi.org/10.1590/ce.v28i0.92563

Siqueira, D. P., & Takeshita, L. M. A. (2023). Acesso à justiça enquanto garantia dos direitos da personalidade diante dos impactos pela futura ratificação da Convenção Interamericana sobre a proteção dos direitos humanos dos idosos. *Boletim de Conjuntura (BOCA), 15*(45), 387–411. https://doi.org/10.5281/zenodo.8352429 Revista Ioles

Spengler, M. E., & Schwante, M. (2023). Mediação on-line como política pública de acesso justiça. Virtuajus, 8(14), 189-202 3425. https://doi.org/10.5752/ P.1678-3425.2023v8n14p189-202

Tartuce, F. (2008). *Mediação nos conflitos civis*. Forense.

Vieira, L. M. F., & Pereira Junior, E. A. (2020). Infraestrutura escolar e satisfação profissional: Percepção de professores da educação básica brasileira. Revista Pesquisa e Debate em Educação, 10(1), 1027–1046. https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.32018 Portal de Periódicos UFJF