

# Satisfação Laboral dos Profissionais em Arte na Região Autónoma da Madeira



Revista Portuguesa  
de Educação Artística

Laboral Satisfaction of Art Professionals in the  
Autonomous Region of Madeira

*Zélia Gomes*

Gabinete Coordenador de Educação Artística  
zemagomes@gmail.com

*Margarida Pocinho*

Universidade da Madeira  
margaridapocinho@gmail.com

## RESUMO

Numa primeira parte definiram-se os conceitos de motivação e satisfação, abordando teorias e modelos explicativos da satisfação laboral. Na segunda parte do trabalho pretendeu-se apurar se através dos caminhos percorridos no processo de ensino e no setor das artes do espetáculo, os profissionais envolvidos nesta área conseguem retirar satisfação laboral, bem como os fatores que a ela se associam. Assim, propomo-nos analisar a influência dos fatores sociodemográficos (género, idade, estado civil, antiguidade/desempenho na carreira, experiência e permanência no posto/cargo de trabalho, nível de estudos finalizados, anos de docência, situação profissional e grupo disciplinar) na satisfação dos profissionais inquiridos relativamente a: supervisão no trabalho, condições de trabalho, salário, responsabilidade, trabalho próprio, progresso, segurança, reconhecimento e relação com os colegas. Para analisar as áreas de insatisfação docente dos profissionais em arte, aplicou-se o Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) (Lester, 1982), traduzido e adaptado para o efeito. O estudo foi efetuado a 380 participantes: professores das expressões artísticas, músicos e outros profissionais do espetáculo das artes cénicas e audiovisuais.

Palavras-chave: Motivação; Satisfação Laboral; Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ); Docentes; Profissionais de Artes.

## ABSTRACT

In the first part, we defined motivation and satisfaction, with some theories and explanatory models of work satisfaction. In the second part of the study, we intended to establish, through the paths followed in teaching and in the performing arts setor, if arts professionals can get job satisfaction, and the factors that are associated with it. Thus, we will consider the influence of sociodemographic factors (gender, age, marital status, career performance, job experience, job title, level of education completed, years of teaching, professional status and disciplinary group of teaching) in the arts professionals job satisfaction regarding to: supervision at work, working conditions, salary, responsibility, work itself, advancement, security, recognition and relationship with colleagues. To analyze arts teachers and professionals in art job satisfaction we applied the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) (Lester, 1982), translated and adapted for this purpose. The study was conducted on 380 participants: teachers of artistic expression, musicians and other performing artists to the performing arts and audiovisual media.

Keywords: Motivation; Job Satisfaction; Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ); Arts Teachers; Arts Professionals.

## Introdução

No último século, dentro de um contexto multicultural, a definição do que é a arte tem sido expandida para além dos média convencionais, contextos e propósitos. De um ponto de vista pós-moderno, a sociedade atual invade todos os elementos que a integram e demanda novos dispositivos educativos com o intuito de conseguir com que a sensibilidade seja recetiva às diversas expressões artísticas, situando-as no lugar que merecem, numa sociedade onde a imagem invade

De acordo com António Damásio (cit. in Gonçalves, 2006), “hoje os sistemas de ensino desenvolvem apenas uma parte do cérebro dos indivíduos e não consideram convenientemente as suas emoções, sentimentos e sentidos como parte fundamental da sua formação completa”. Assim, e na perspetiva do autor citado anteriormente, a inclusão da educação artística nos currículos o mais precocemente possível, conferindo-lhe a mesma importância dada às outras disciplinas, é a melhor forma de assegurar a formação completa dos indivíduos. Logo, se a educação artística não fizer parte das prioridades dos sistemas de ensino atuais, correremos o grave risco de termos, de futuro, sociedades medíocres.

Neste momento, verifica-se que os alunos que saem das Faculdades de Belas Artes não têm lugar no próprio sistema de ensino que os formou por não realizarem estágio integrado. Como artistas, não se encontra prevista nem reconhecida a sua existência na sociedade portuguesa. O profissional em Arte depara-se logo de início com uma série de obstáculos, desde o risco de não ver reconhecidas as suas competências e capacidades laborais ao de permanecer desempregado e de se sentir excluído da sociedade em que vive.

Sendo os conceitos de motivação e satisfação dois dos aspetos mais relevantes deste trabalho, parece-nos importante aqui aprofundar o que os caracteriza, atendendo à proximidade entre eles e ao facto de serem constructos que frequentemente se confundem.

Procuraremos traçar, em linhas gerais, as teorias que têm tido maior preponderância no cenário contemporâneo referente à temática em análise, nomeadamente: a teoria hierárquica das necessidades de Maslow e a teoria dos fatores de satisfação de Herzberg que se inserem no âmbito das teorias do conteúdo caracterizadas pela preocupação

com a matéria que constitui a motivação, ou seja, com os fatores internos do indivíduo que potenciam a sua ação (Seco, 2002). Por outro lado, a teoria da expectativa de Vroom que se enquadra nas teorias do processo, que colocam a tónica no modo de funcionamento da motivação, enfatizando a ideia de que as pessoas diferem relativamente àquilo que as motiva e que essas motivações variam de pessoa para pessoa e, ao longo do tempo, dentro da mesma pessoa. Passa-se, então, do “porquê” ao “como”, suprimem-se, pois, intermináveis discussões filosóficas e aborda-se a motivação através de um processo muito mais “comportamentalista”. (Michel, s/d a: 272)

## Conceitos de Motivação e de Satisfação

Convocando o pensamento de Michel (s/d b: 261), as teorias da motivação consubstanciam-se no conceito de necessidade, ou seja, a motivação no indivíduo surge pela urgência de satisfazer as necessidades, o que lhe possibilita aliviar a tensão e reencontrar o equilíbrio. A autora apresenta o seguinte esquema, baseado no pensamento de Claude Bernard (finais do séc. XIX), que postula o equilíbrio como agente essencial para o funcionamento do organismo: “Necessidades insatisfeitas tensão motivação comportamento de satisfação das necessidades redução da tensão”. Aubert (1996) refere que o termo motivação pode ser analisado segundo duas perspetivas: a da organização e a do trabalhador. Assim, quando se fala de motivação perspetivada pela organização referimo-nos à estimulação, satisfação ou ainda à performance, enquanto que na ótica do trabalhador, a motivação “é de facto mais satisfação o que eles desejam” (Aubert, 1996: 15). Assim, a autora define motivação como algo que está subjacente à nossa vontade de agir e às variáveis que interagem com essa ação, ao passo que a satisfação diz respeito aos sentimentos que cada indivíduo consegue experienciar no seu trabalho. “A satisfação constituindo antes do mais, um sentimento, ao passo que a motivação constitui, sobretudo, um processo”. (Aubert, 1966: 17)

O esquema marcadamente fisiológico que referimos, influenciou os teóricos da motivação, cujos modelos iremos abordar, centrando-os nas necessidades de satisfação, não só de cariz fisiológico como também de cariz psicológico.



## Teoria Hierárquica das Necessidades

Segundo Maslow (1943) as pessoas são motivadas por cinco níveis distintos de necessidades, que constituem uma hierarquia: (1.º) Necessidades fisiológicas que incluem a necessidade de água, ar, alimentos, etc. que possam assegurar a sobrevivência do indivíduo; (2.º) Necessidades de segurança que englobam a necessidade de ser protegido contra danos físicos e morais; (3.º) Necessidades sociais que implicam o desejo de pertença, de amizade e de aceitação; (4.º) Necessidades de autoestima que incluem a necessidade de se ser reconhecido e estimado pelos outros (fatores externos) e a autoconfiança, autonomia e sentido de valor pessoal (fatores internos); (5.º) Necessidades de autoatualização que abrangem as necessidades de desenvolvimento e de realização pessoal.

Maslow diferencia as necessidades fisiológicas e de segurança por primárias ou de ordem inferior, porque têm a ver com a preservação e conservação pessoal, e as outras, porque visam mais a identidade sócio-individual, recebem a designação de secundárias ou de ordem superior. As necessidades fisiológicas estão na base da pirâmide, o que significa que, enquanto estiverem insatisfeitas, elas vão condicionar o comportamento da pessoa, no entanto, à medida que forem satisfeitas elas vão perdendo o seu poder de motivação. Ou seja, à medida que o indivíduo satisfaz as necessidades que se encontram na base da hierarquia, novos padrões de necessidade emergem exercendo a sua influência no comportamento. Maslow refere também que as diferenças individuais são menores no patamar das necessidades secundárias, e que o ciclo motivacional do primeiro patamar é mais rápido, em termos temporais, do que o do segundo, adiantando, mesmo, que os dois últimos níveis e sobretudo o último, dificilmente serão satisfeitos.

A teoria de Maslow conseguiu boa aceitação e reconhecimento junto dos gestores e chefias, pois a sua fácil interiorização permitiu a definição de estratégias de motivação no trabalho que correspondiam às necessidades mais elevadas dos trabalhadores. Uma contribuição importante desta teoria é avançar com a ideia inovadora de que para motivar as pessoas é necessário criar-lhes oportunidades de, no seu trabalho, satisfazer as suas necessidades não-realizadas (Hampton, 1981: 50).

No entanto, a rigidez da progressão na hierarquia recebeu inúmeras críticas, nomeadamente no que se refere à falta de suporte empírico. Michel (s/d b: 19) enuncia duas críticas a reter: a primeira prende-se com a ideia de que, de acordo com a Pirâmide das Necessidades, todos os homens hierarquizam as suas necessidades da mesma maneira, o que, de facto, é falso, pois se há indivíduos que necessitam de ver satisfeitas as suas necessidades básicas, outros há que arriscam a sua sorte com entusiasmo e confiança sem o mínimo de segurança física ou material; a segunda veicula a ideia de que, segundo o modelo de Maslow, não haveria lugar à desmotivação, pois uma necessidade satisfeita faz emergir uma motivação correspondente a uma necessidade de nível superior na hierarquia e assim sucessivamente, o que nem sempre é verdade, já que frequentemente deparamos com sujeitos que não conseguindo satisfazer as suas necessidades de autoestima ou autoatualização não se sentem motivados para procurar essa mesma satisfação.

## Teoria dos Fatores de Satisfação

Segundo Bergamini (1979) a teoria de Herzberg apresenta muitos pontos em comum com a de Maslow, sendo comum encontrar na bibliografia sobre esta problemática, a comparação dos dois modelos, fazendo corresponder as necessidades postuladas por Maslow com os fatores de Herzberg. O mesmo autor refere que na década de 60, Herzberg e os seus colaboradores levam a cabo diversos estudos em empresas procurando determinar quais os fatores geradores de satisfação e quais os geradores de insatisfação. Analisando as respostas obtidas, foi possível demonstrar que os fatores que originam satisfação não são os mesmos que [os fatores] que originam insatisfação. Ou seja: fatores como crescimento, desenvolvimento, responsabilidade, reconhecimento e realização (fatores motivadores) aparecem consistentemente relacionados com satisfação no trabalho e vistos como intrínsecos ao indivíduo; fatores como relações com os colegas e com os superiores, natureza do trabalho, condições de trabalho, política da organização, salário (fatores higiénicos) são geradores de insatisfação no trabalho e constituem fatores extrínsecos. Os fatores intrínsecos são os que verdadeiramente motivam porque estão ligados à forma como algo é experienciado e ao prazer que daí possa advir e encontram paralelo com os níveis mais elevados da pirâmide Maslow. Estes fatores

oferecem um índice elevado de satisfação quando são tidos em conta e uma ausência de satisfação quando não são. Os fatores extrínsecos referem-se ao contexto de trabalho e correspondem a dados objetivos, relacionando-se com os níveis inferiores da hierarquia de Maslow. Quando existem em grau elevado apenas evitam a insatisfação, não gerando satisfação. No entanto, quando são escassos geram insatisfação.

Ao demonstrar que os fatores que originam a satisfação são distintos dos que originam a insatisfação, a teoria de Herzberg vem contrariar as teorias tradicionais que viam uma certa continuidade entre o fator satisfação e o fator insatisfação. De facto, na perspectiva de Herzberg, o oposto da satisfação é a não satisfação e o inverso da insatisfação é a não insatisfação e é este postulado que torna a sua teoria tão inovadora (Seco, 2002: 22). Tal como a teoria de Maslow, também esta recebeu várias críticas, que de alguma forma se assemelham, ou seja, enfatizam o caráter “simplista” e “universalista” (Michel, s/d a: 271) da teoria, pois dependendo do contexto cultural e organizacional as necessidades dos indivíduos são percebidas e sentidas de forma diferente.

## Teoria da Expectativa

Como defende Kanfer (1990), a teoria de Vroom apresenta um modelo cognitivo em que a motivação resulta sempre de uma série de expectativas, ou seja, a intensidade da tendência para agir de determinada forma está intrinsecamente ligada à força da expectativa no resultado da ação e o grau de atração que esse resultado pode exercer no indivíduo.

Esta teoria é formulada com base em três fatores: (1) O nível de expectativa, baseado na relação esforço/desempenho, diz respeito às expectativas relacionadas com os próprios esforços; (2) A instrumentalidade, baseada na relação desempenho/recompensa, é a probabilidade de determinado comportamento conduzir ao resultado desejado; (3) A valência, baseada na relação recompensa/objetivos pessoais, é a importância ou o valor que o indivíduo confere às recompensas que conseguiu na sequência do seu trabalho.

A partir daqui é possível definir as componentes do processo motivacional, ou seja, é em função da resposta dada às três questões enunciadas que podemos explicar as tomadas de decisão individual. Este sistema é designado por VIE (Valência X Instrumentalidade X expectativa = Motivação) e funciona como um produto e não como uma adição, isto é,

se um dos termos for nulo, o conjunto do produto é nulo também.

Esta teoria foi objeto de diversos estudos empíricos para validar os seus pressupostos, resultando daí algum consenso relativamente à sua importância e utilidade, nomeadamente devido à ênfase dada ao resultado e o elevado grau de atração que ele exerce no indivíduo, à pertinência da definição de regras claras que clarificam a relação existente entre desempenho e recompensa, possibilitando ao indivíduo o conhecimento dos critérios que fazem parte da sua avaliação do desempenho e à necessidade de se ter em conta a natureza individual da expectativa, ou seja, o grau de esforço e desempenho desenvolvido por cada indivíduo (Ferreira et al, 1996: 142)

As críticas feitas a este modelo sugerem que a teoria tem uma utilização limitada e que tende a ser algo idealista. Seco (2002: 31) enuncia quatro críticas que se prendem com a dificuldade em estabelecer os resultados ou recompensas que apresentam uma alta valência para cada indivíduo; definir quais os comportamentos que constituem bons níveis de desempenho; verificar que os níveis de desempenho desejáveis sejam alcançados; assegurar que existe uma ligação direta entre o nível de desempenho desejável e os resultados ou recompensas.

## Satisfação/Insatisfação Profissional

As investigações em torno da problemática da **satisfação docente** são ainda relativamente escassas e recentes, sendo que muitos dos estudos existentes aparecem associados à motivação, à identidade dos professores ou ao mal-estar docente.

Efetivamente, os primeiros estudos acerca da satisfação profissional docente remontam ao início da década de 70, direcionando-se esse interesse, a partir dos anos 80, para as relações estabelecidas entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, o meio familiar (Seco, 2002). É nessa altura que se assiste, na educação, à democratização do ensino e a uma verdadeira explosão no número de elementos na população escolar, a qual se faz acompanhar do surgimento de alguns indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação no corpo docente (Cordeiro-Alves, 1991; Barros & Neto, 1992; Nóvoa, 1991).

Entrando no campo das Ciências da Educação, a visão



acerca da satisfação profissional não apresenta menores ambiguidades. Bastos (1995) defende que a satisfação no trabalho pode ser entendida como uma cognição, ainda que ornamentada de componentes afetivas, que aparece associada a aspetos como a autoestima, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional.

Já Gursel, Sunbul e Sari (2002) definem satisfação profissional como um estado emocional positivo resultante da situação profissional do sujeito e associado às características e tarefas específicas da profissão.

No que concerne especificamente à **satisfação profissional dos professores**, Cordeiro-Alves (1994) define-a como um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.

As investigações que se têm desenvolvido em torno da satisfação profissional dos professores têm revelado uma gradual, significativa e preocupante redução da mesma. Estudos realizados por Fuller e Miskel (1972, cit. por Cordeiro-Alves, 1991) na década de 1970, nos EUA, vieram provar que aproximadamente 90% dos professores afirmavam estar “satisfeitos” ou mesmo “muito satisfeitos” com a sua profissão. No início da década de oitenta, as investigações desenvolvidas revelam um acentuado decréscimo percentual, com pouco mais de 75% dos professores a afirmarem a sua satisfação na profissão (Bebtzen & Heckman, 1980, cit. por Cordeiro-Alves, 1991). Estudos desenvolvidos por Gorton (1982) mostraram que 40% dos professores afirmava que jamais voltariam a escolher o ensino como profissão e 10% planeavam mesmo abandonar a docência. Já na década de 90, num estudo desenvolvido com professores ingleses, Chaplain (1995) constatou que apenas 37% da amostra respondeu afirmativamente à questão *“Está satisfeito com o ensino enquanto profissão?”*.

No que concerne especificamente à realidade portuguesa, estudos levados a cabo por Prick (1989, cit. por Jesus, 1998) e Pinto, Lima e Silva (2003), com professores de vários países de Europa, concluíram que, de todas as nacionalidades, os professores portugueses foram os que manifestaram um menor índice de satisfação profissional.

Numa face oposta da mesma moeda aparecem os estudos relativos à insatisfação profissional, descontentamento e mal-estar docente, sendo estes substancialmente mais numerosos do que os focados na vertente da satisfação e dos fatores a ela associados. O mal-estar docente é definido

por Esteve (1992) como o conjunto de efeitos permanentes de caráter negativo que vão afetando a personalidade dos professores em virtude das condições psicossociais em que estes exercem a sua profissão. O mesmo autor alerta para as vastas consequências que o mal-estar docente pode ter junto dos professores, não apenas no que se refere à sua prática educativa mas igualmente no que respeita à sua saúde. Fala-nos assim em alienação perante o ensino, pedido de transferência, desinvestimento no trabalho, desejo de abandono, absentismo, esgotamento, stresse, ansiedade permanente e autodesvalorização. Ávila de Lima (1996) refere ainda um anormal desejo de férias, autoestima reduzida, neuroses reativas ou depressões que têm como objetivo conseguir abandonar temporariamente o ensino. Como referem Seidman e Zager (1987, cit. por Cordeiro-Alves, 1991), o desgaste docente surge como um perigo para as próprias instituições escolares, no sentido em que é um fenómeno dotado de característica epidémicas que tende a acontecer por contágio.

Algumas variáveis profissionais e pessoais dos professores foram analisadas à luz das oscilações verificadas na satisfação/insatisfação profissional dos professores, através de um dos seus indicadores, o absentismo (Ávila de Lima, 1996; Esteve, 1992; Jesus, 1999). Constatou-se assim que este ocorria com maior frequência junto dos professores do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos, mais no ensino oficial do que no privado e com maior incidência nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.

Mandra (1984, cit. por Lopes, 2001) e Cruz (1988, cit. por Jesus, 1996) detetaram, na análise da relação existente entre a satisfação profissional docente e a disciplina lecionada, que, comparativamente aos professores de “Ciências”, eram os professores das disciplinas de “Letras” os mais atingidos pela insatisfação profissional. Em oposição aparecem as investigações desenvolvidas por Cordeiro-Alves (1994) e Ooms (1992, cit. por Malta, 1999) onde se verificou, que relativamente às áreas disciplinares, eram os professores da área Científica os que apresentavam uma maior insatisfação profissional, em comparação com os professores das “Áreas de Letras” e “Área Profissionalizante”.

Outra variável que se tem igualmente estudado para perceber os efeitos produzidos na satisfação profissional docente é a da etapa ou do momento na carreira vivenciado pelo professor. Esses estudos têm-se alicerçado na teorização de Huberman (1992) acerca do modo evolutivo e cíclico como se desenrola o percurso profissional dos docentes.

## Situação Laboral dos Artistas na Europa

Adotando uma perspectiva clássica e assentadora literatura já consagrada na temática em causa, Huberman (1992) delimita uma série de sequências ou ciclos, os quais são atravessados de forma individualmente adaptada por todos os docentes. Apresenta assim um conjunto de sete diferentes momentos ou etapas: Entrada na carreira; Fase de Estabilização; Fase de Diversificação; Fase de “Pôr-se em questão”; Serenidade e Distanciamento Afetivo; Conservantismo e Lamentações; Desinvestimento. Muitos foram os estudos que concluíram a existência de inegáveis correlações entre essas etapas e a satisfação profissional dos professores, no entanto, verificam-se algumas divergências de estudo para estudo. Para autores como Kyriacou e Sutcliffe (1979), Lopes (2001) e Gonçalves (1992, cit. por Malta, 1999), a satisfação profissional tende a ser mais elevada junto dos professores mais velhos e mais experientes. Já para Gursel, Sunbul e Sari (2002) e Scoot, Cox e Dinham (1999), a satisfação profissional progride de forma inversa aos anos de carreira, sendo os professores mais velhos quem evidencia menor satisfação no trabalho.

A Associação de Profissionais de Artes Cénicas – Plateia – tem trabalhado sempre com o Ministério da Cultura na procura de soluções a longo prazo para os diferentes desafios que se colocam nesta área. Só soluções estáveis permitem um trabalho sério e essencial ao desenvolvimento do País. Na sua intervenção como oradora, Martins (2008), em representação da Plateia, faz o ponto da situação do Estatuto dos profissionais do espetáculo, salientando os aspetos recomendados ao Governo pela Assembleia da República em maio de 2008. De facto, estes passos para a existência de um estatuto dos profissionais do espetáculo são históricos. Depois das sucessivas legislaturas em que o estatuto nunca passou de umas linhas ignoradas, mas sempre presentes nos programas eleitorais e até de governo, finalmente algo está a ser feito. Resta saber em que sentido.

Martins (2008) levanta a questão da utilidade de uma regulamentação de contratos ditos intermitentes sem respetivo estatuto para efeitos de segurança social. O trabalho na área do espetáculo e do audiovisual é, em muitas situações, necessariamente intermitente. Desenvolve-se por projetos com necessidades diferentes e com trabalhadores cujas capacidades profissionais se desenvolvem precisamente por integrarem projetos diversos.

A maioria dos profissionais das artes do espetáculo – quer se trate de atores, bailarinos, ‘performers’, músicos ou de pessoal técnico – vive a maior parte do tempo na “corda bamba”, divididos entre a possibilidade de um emprego a termo certo e a permanente incerteza de voltar a conseguir um trabalho. Quando aplaudimos a sua presença em palco ou no ecrã, raramente imaginamos que a atividade destes profissionais não se resume ao tempo consagrado aos ensaios e aos espetáculos, que podem variar entre uns poucos de dias a uns meses, mas também à formação, à procura de novos trabalhos, à gestação de novos projetos, à experimentação e à pesquisa. Porém, os contratos de trabalho nas áreas de atividade ligadas à produção das artes do palco ou do audiovisual limitam-se habitualmente ao tempo que decorre entre a preparação das respetivas produções.

De acordo com a pesquisa efetuada por Costa (2005), o único país que parece dar uma resposta concreta a este problema parece ser a França, cujo modelo de apoio aos profissionais intermitentes da área do espetáculo é, possivelmente, o mais regulamentado e o que maior número de benefícios oferece no espaço europeu. Este tipo de apoio, criado pelo estado francês em 1958, surgiu com o objetivo de organizar um regime de proteção aos artistas face à precariedade que marcava a sua atividade. Porém, a natureza do desemprego estrutural da área artística em França modifica-se ao longo das duas décadas seguintes e altera radicalmente os pressupostos em que funcionava. De acordo com o atual modelo, os profissionais das artes do espetáculo têm de conseguir um número mínimo de 507 horas de trabalho num período de 11 meses de trabalho para beneficiarem de um apoio financeiro que se pode prolongar até um ano – calculado em função dos rendimentos obtidos ao longo desse período – cuja remuneração é composta por 60% do salário habitual e por 40% de um subsídio de intermitência. Através deste tipo de apoio financeiro, entre 1993 e 2003 o número de trabalhadores profissionais intermitentes no setor cultural francês passou de 50 mil para cem mil, na sua maioria jovens criadores e intérpretes de pequenas companhias, que atuam, essencialmente, nas novas áreas do espetáculo, como o novo circo ou o teatro de rua, mas também no teatro, na dança e no cinema.



Em junho de 2003, porém, os trabalhadores intermitentes das artes do palco decretaram greve aos espetáculos de verão, que anualmente atraem milhares de turistas àquele país, no seguimento de um acordo assinado entre alguns sindicatos do setor e o ministério da cultura, que, na opinião deles, enfraquecia o seu estatuto e os fazia perder regalias. Esta situação levou à criação de um movimento de defesa dos direitos dos intermitentes, que, ao longo dos últimos dois anos, se têm batido pela manutenção do anterior estatuto. A renegociação da convenção que regula este tipo de subsídio tem estado a ser feita entre o governo, os empresários e os sindicatos do setor. Porém, as perspetivas para os artistas intermitentes não são boas, já que, na opinião do governo francês, o sistema revela um défice crescente, atualmente calculado em 15 milhões de euros. Os intermitentes, por seu lado, dizem que as atuais regras serviram para agravar ainda mais o défice, aumentar as desigualdades no interior da classe e incitar às falsas declarações de trabalho, temendo agora que as propostas apresentadas pelo governo francês levem a que apenas os artistas com emprego regular sejam abrangidos pelo novo regime de apoio.

Em Espanha, também existe legislação de apoio à intermitência na área do espetáculo, mas não é tão desenvolvida como a francesa. Em 2002, a Federação dos Atores do Estado Espanhol negociou o atual sistema de quotização junto do governo e dos empresários do setor, mantendo a especificidade dos artistas no regime geral de segurança social. A quotização social dos profissionais do espetáculo em Espanha representa o dobro do desconto normal dos restantes trabalhadores, ou seja, por cada dia de trabalho desconta-se o equivalente a dois, ao longo de um ano. Esta situação permite que, no ano seguinte, se um ator trabalhar durante meio ano possa beneficiar de três meses de subsídio de intermitência. Neste contexto, “as empresas produtoras assumem muitas vezes um papel paternalista, contratando os atores o máximo de tempo possível de forma a que estes consigam atingir os mínimos atingidos pela lei”, explica à *Página* Pedro Fresneda (cit in Costa, 2005), ator e diretor artístico do *Teatro Ensalle*, sediado em Vigo, na Galiza.

Em Portugal não existe uma Lei de Bases que regulamente a profissão ou sequer uma instituição que emita carteiras profissionais. De acordo com a *Plateia* a convenção de trabalho em vigor, que regula os contratos de trabalho, data de 1986 e está “completamente desatualizada”, sendo, em geral, ignorada pelo setor. A *Plateia* defende, por isso, uma legislação de trabalho que possa ser “realmente aplicável”, definindo um regime que salvguarde a natureza das artes

cénicas e o direito ao tempo de trabalho, à previsão da carga horária, ao regime de descanso obrigatório e compensatório, às regras de trabalho suplementar e aos benefícios daí decorrentes. Mas se é urgente avançar com um estatuto do artista, igualmente importante é a necessidade de adequar a atual legislação fiscal às diferentes categorias profissionais existentes, já que esta não prevê a existência de áreas profissionais específicas (como desenhadores de som e de luz) e não contempla as várias áreas de contacto entre as diferentes artes. Esta disposição é tanto mais importante quanto, recorda a *Plateia*, “em muitas profissões das artes cénicas não há distinção entre a dança, o teatro e outras linguagens?” Martins, C. (2005).

Martins, (cit. in Costa 2005), atriz do grupo *Visões Úteis* e presidente da direção da *Plateia*, reclama a urgência do estabelecimento de um Estatuto dos Profissionais das Artes. A mesma autora refere que não é apenas a dignificação dos trabalhadores do espetáculo que se põe em causa, mas o próprio “desenvolvimento da área artística no país”. Neste contexto, a *Plateia* diz ser urgente estabelecer “um sistema ajustado à realidade profissional que reconheça a intermitência da profissão”, ou, no mínimo, um “regime de segurança social excecional” para estes trabalhadores.

O STE (Sindicato dos Trabalhadores do Espetáculo) concorda com estas reivindicações e refere que elas têm sido endereçadas ao poder político, nomeadamente à tutela e à própria Assembleia da República. Cármen Santos (cit. in Costa, 2005), coordenadora da direção do STE, atriz com estatuto precário, ressalva, no entanto, que avançar com medidas avulsas iria apenas adiar soluções que são urgentes e agravar a situação. Para resolver os problemas da classe, afirma, “é necessário um novo edifício e não obras de remendo”.

## Metodologia

A problemática da Satisfação laboral dos Profissionais em Arte suscitou-nos a realização de um estudo empírico que pudesse ser interpretado à luz das teorias da motivação e satisfação apresentadas anteriormente.

Nesta secção, descreveremos o estudo levado a cabo junto de 380 profissionais de arte, nomeadamente: professores das expressões artísticas, músicos e outros profissionais do espetáculo das artes cénicas e audiovisuais. Para recolha das opiniões dos sujeitos relativas aos fatores

de satisfação e insatisfação dos profissionais e aos aspetos sócio-demográficos dos indivíduos em estudo, recorreremos à aplicação do questionário "Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)". Numa amostra representativa da população dos referidos profissionais a exercer a sua atividade na Região Autónoma da Madeira (RAM), optou-se por realizar um estudo descritivo de carácter correlacional, atendendo a que se propõe identificar a relação entre variáveis independentes e dependentes.

Identificar a relação entre a satisfação laboral dos profissionais em arte e as características sociodemográficas dos sujeitos em estudo é o objetivo geral desta investigação e articula-se nos seguintes objetivos específicos:

- 1 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o género dos sujeitos;
- 2 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a idade dos sujeitos;
- 3 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o estado civil dos sujeitos;
- 4 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a antiguidade/desempenho na carreira dos sujeitos;
- 5 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a experiência no posto de trabalho dos sujeitos;
- 6 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a permanência no posto de trabalho dos sujeitos;
- 7 – Identificar a relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o nível de estudos finalizados dos sujeitos.

Note-se que a satisfação/insatisfação laboral compreende fatores de índole psicológica no que respeita à opinião dos sujeitos, nomeadamente: com a supervisão, as condições de trabalho, a remuneração, a responsabilidade, o trabalho próprio, o progresso na carreira, a segurança no trabalho, o reconhecimento profissional e a relação com os colegas.

De igual modo pretende-se também analisar a existência de correlação entre a satisfação profissional, bem como a estabilidade ou alterações na satisfação profissional resultantes da presença das variáveis sócio-demográficas. Assim, definem-se as seguintes hipóteses: Os profissionais de arte apresentam baixos índices de satisfação profissional; O género feminino apresenta níveis de satisfação inferiores; Os profissionais de arte mais velhos apresentam níveis de satisfação laboral superiores aos mais novos; Os profissionais de arte casados ou em união de factos apresentam níveis de satisfação superiores aos solteiros, divorciados ou viúvos; O tipo de função exercido influencia os

níveis de satisfação profissional evidenciados; Quanto maior antiguidade/desempenho na carreira mais elevados níveis de satisfação profissional evidenciados pelos profissionais de arte; A experiência em postos/cargos dos profissionais aumenta os níveis de satisfação profissional; A permanência em postos/cargos dos profissionais de arte aumenta os níveis de satisfação profissional; Quanto mais elevado for o nível de estudos finalizados mais elevados serão os níveis de satisfação profissional.

A população do presente estudo é formada por profissionais de arte de ambos os géneros a residir na RAM. A amostra é constituída pelo total de 380 sujeitos (a população total é de 736 sujeitos e a amostra obtida corresponde a 50,8% do total desse universo) que responderam ao questionário anteriormente referido.

## Instrumentos de Recolha de Dados

Com vista a recolher os dados indispensáveis à realização deste trabalho, cujos objetivos foram descritos anteriormente, utilizou-se um instrumento de medida da satisfação profissional fundamentado nos modelos teóricos de Maslow e Herzberg, o Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) construído por Paula E. Lester (1982).

Composto por 77 itens, sob o formato de resposta do tipo Likert, cada um deles com 5 possibilidades de resposta ("Discorda Fortemente", "Discorda", "Neutro (nem concorda nem discorda)", "Concorda" e "Concorda Fortemente").

Com base no questionário foram definidos nove fatores: I–Supervisão, II–Relação com os Colegas, III–Condição de Trabalho, IV–Remuneração, V–Responsabilidade, VI–Trabalho Próprio, VII–Progresso na Carreira, VIII–Segurança no Trabalho e IX–Reconhecimento Profissional.

## Procedimentos

A recolha de dados decorreu durante o mês de junho de 2008 em 33 escolas Básicas e Secundárias e em outras instituições ligadas às expressões artísticas (Escola Profissional Cristóvão Colombo, Atelier de Dança, Música e Teatro, Gabinete Coordenador de Educação Artística, Músicos da Banda Militar e Orquestra Clássica).





Foram aplicados 380 questionários, tendo sido requerido junto dos Conselhos Executivos autorização para aplicação dos mesmos. Para grande satisfação nossa, a grande maioria das instituições abordadas colaboraram ativamente na resposta aos questionários distribuídos, à exceção do Conservatório Escola Profissional das Artes da Madeira (CEPAM) cujo presidente do Conselho Executivo não autorizou a aplicação do instrumento aos profissionais pertencentes a esta instituição.

## Análise Estatística

Os dados recolhidos foram transpostos para uma base de dados SPSS16.0, onde se procedeu à sua análise. Utilizou-se a estatística descritiva a fim de perceber a forma como se distribuem os valores nas variáveis através das **frequências absolutas** para as variáveis qualitativas nominais; a **análise descritiva** com os **valores médios** e de **desvio padrão** mínimo e máximo para as variáveis quantitativas ordinais; **Alfa de Cronbach**, para medir a fiabilidade ou consistência interna das respostas a cada conjunto de itens; para descrição dos 9 fatores que compõem o questionário aplicado, foram apurados os valores médios e de desvio padrão apresentados nas tabelas descritivas que variam, de acordo com a escala de Likert, de 1 a 5 (1 – concorda fortemente, 2 – discorda, 3 – neutro, 4 – concorda e 5 – concorda fortemente); com a finalidade de estabelecer o efeito das variáveis independentes sobre as dimensões da satisfação do questionário aplicado, efetuou-se a análise inferencial e correlacional aplicando os seguintes testes: análise descritiva que nos permite verificar os valores médios e de desvio padrão mínimo e máximo da percentagem de respostas afirmativas que se verificam mais em cada fator do questionário e análise descritiva que nos permite verificar os valores médios e de desvio padrão da percentagem de respostas afirmativas que se verificam mais em cada fator do questionário de acordo com o género, estado civil, experiência em postos/cargos, permanência no posto/cargo atual, nível de estudos finalizados; o **t - de Student** para comparar a diferença entre a média de duas variáveis independentes (comparar a pontuação média entre homens e mulheres; comparar a pontuação média entre os que têm experiência e os que não têm experiências em postos/cargos do artista/docente; comparar a pontuação média entre os que permanecem e os que não permanecem no posto/cargo atual); a **análise de Variância** (ANOVA), utilizada

quando se pretendem comparar mais de dois grupos, como: aferir o efeito do estado civil na satisfação revelada nos 9 fatores do questionário ou avaliar o efeito do nível de estudos finalizados na satisfação apurada nos diferentes fatores do questionário; e, finalmente, recorreu-se ao **coeficiente de correlação de Pearson** em virtude de estarmos na presença de uma amostra grande para comparar duas variáveis quantitativas e os diferentes fatores de satisfação que compõem o questionário (relação entre a idade e a satisfação dos inquiridos, relação entre a antiguidade/desempenho na carreira e a satisfação dos sujeitos).

## Apresentação e Análise dos Resultados

### 1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Este estudo foi conduzido num conjunto de 37 organizações/escolas da RAM. As escolas consideradas neste estudo são essencialmente básicas e secundárias e organizações relacionadas com a área das expressões artísticas. Dos 380 professores inquiridos, destaca-se o Gabinete Coordenador de Educação Artística que respondeu a 12,1% da amostra geral.

Existe uma percentagem mais elevada dos sujeitos pertencentes ao sexo feminino (60,2%).

A amostra é constituída por um grupo de indivíduos com idades compreendidas entre os 24 e os 59 anos. Dos inquiridos, a média das idades é de 36 anos com desvio padrão de 9. Relativamente ao estado civil, 50,6% dos sujeitos são casados, 41,2% são solteiros, 6,4% divorciados e 1,9% estão em união de facto (tabela 4). Dos indivíduos que responderam, 96,4% vivem com o cônjuge, 3,6% não. Em média cada indivíduo tem 2 filhos, havendo indivíduos com um máximo de 4 filhos. Dos 56 indivíduos que responderam, 91,1% tem o pai a viver consigo, e dos 75 indivíduos que responderam 92,0% tem a mãe a viver no seu agregado familiar.

Quando inquiridos sobre que outros elementos compõem o agregado familiar, dos 26 indivíduos que responderam, 46,2% indicaram irmãos, 15,4% indicaram os avós e 23,1% indicaram que vivem sozinhos. Quanto à antiguidade na carreira, a média de anos na carreira dos indivíduos da amostra é de 13 anos, com um desvio padrão de 9 anos. O indivíduo com carreira mais recente tem 1 ano de carreira e o mais antigo tem

38 anos de carreira. Quanto às experiências como artista/docente 83,0% dos sujeitos indicaram que as têm, e 17% indicaram que as não têm. A maioria dos inquiridos (73,5%) afirma manter a permanência no posto/cargo atual.

Em relação à situação administrativa dos inquiridos, 32,6% são contratados, 19,7% estão no quadro de zona pedagógica, 31,8% no quadro escola e 15,9% em nomeação definitiva. Relativamente ao nível de estudos dos indivíduos da amostra, 76,5% são licenciados, 10,5% têm bacharelato e 8,7% têm profissionalização.

## 2. CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO E RESPECTIVOS FATORES

Nas tabelas seguintes apresentam-se os coeficientes Alpha de Cronbach de cada fator e dos itens que os compõem. Consideramos que existem fatores que não apresentam a consistência mínima para ser utilizada como indicador do constructo teórico definido, isto porque o coeficiente Alpha de Cronbach é inferior a 0,6, sendo eles o Salário e a Segurança (tabela 1).

Tabela 1 – Consistência interna do instrumento – Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Alpha de Cronbach	Itens da escala	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
FATOR I - Supervisão		
,867	O meu supervisor hierárquico imediato coloca um professor de artes com outro*	,860
	Recebo reconhecimento por parte do meu superior hierárquico imediato	,854
	Não tenho liberdade de tomar as minhas próprias decisões*	,866
	O meu superior hierárquico imediato oferece sugestões para melhorar a minha forma de trabalhar	,862
	O meu hierárquico imediato dá-me assistência quando preciso de ajuda	,850
	O meu superior hierárquico imediato não me vira as costas	,857
	O meu superior hierárquico imediato trata toda a gente de forma idêntica	,859
	O meu superior hierárquico imediato proporciona assistência para melhorar e atualizar os meus métodos de trabalho	,852
	O meu superior hierárquico imediato não está disposto a ouvir sugestões*	,853
	Recebo demasiadas instruções sem significado do meu superior hierárquico imediato*	,854
,867	O meu superior hierárquico imediato torna disponível o material que preciso para fazer o meu melhor	,859
	O meu superior hierárquico de imediato faz-me sentir desconfortável*	,858
	Quando ensino uma boa lição/faço um bom trabalho, o meu superior hierárquico imediato repara	,859
	O meu superior hierárquico imediato explica o que espera de mim	,862
	O meu superior hierárquico imediato observa-me de perto	,874
	O meu superior hierárquico imediato não tem qualquer medo de delegar funções aos outros	,866



Alpha de Cronbach	Itens da escala	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
<b>FATOR II – Relação com os Colegas</b>		
, 659	Relaciono-me bastante bem com os meus colegas*	, 612
	Gosto das pessoas com quem trabalho*	, 605
	Os meus colegas estimulam-me a fazer um melhor trabalho*	, 599
	Os meus colegas são altamente críticos uns com dos outros*	, 740
	Os meus colegas proporcionam sugestões ou feedback sobre a minha forma de trabalhar*	, 632
	Não recebo cooperação das pessoas com quem trabalho	, 606
	Não gosto das pessoas com quem trabalho	, 599
	Os meus interesses são semelhantes aos dos meus colegas*	, 651
	Tenho feito amizades duradouras entre os meus colegas*	, 605
	Os meus colegas são razoáveis comigo	, 618
	Deixo de fazer as minhas coisas para ajudar os meus colegas*	, 698
<b>FATOR III – Condições de Trabalho</b>		
, 638	As minhas condições de trabalho podem ser melhoradas	, 617
	Deixo de fazer as minhas coisas para ajudar os meus colegas*	, 679
	As condições de trabalho na minha organização/escola são confortáveis*	, 563
	As condições de trabalho na minha organização/escola não podiam ser melhores*	, 601
	A administração da minha organização/escola comunica bem as suas políticas (regras)*	, 603
	Os ambientes físicos da minha organização/escola são desagradáveis	, 571
	As condições de trabalho na minha organização/escola são boas*	, 561
	Tendo estar inteirado das políticas (regras) da minha organização/escola*	, 633
	Não estou interessada nas políticas (regras) da minha organização/escola	, 646
	Este trabalho envolve demasiadas tarefas administrativas	, 637
	Os meus alunos/ utentes vêm para as aulas inadequadamente preparados	, 635
<b>FATOR IV – Remuneração</b>		
, 319	Um ordenado insuficiente impede-me de viver da maneira que quero viver	, 194
	Sou bem pago tendo em conta a minha capacidade*	, 198
	O meu ordenado é quase suficiente para viver	, 397
	O meu ordenado é menos do que mereço	, 165
	Este trabalho proporciona-me segurança financeira*	, 287
	Comparo o meu ordenado com empregos similares noutras organizações	, 281
	Se eu pudesse ganhar o que ganho agora, aceitaria outro trabalho*	, 415
<b>FATOR V – Responsabilidade</b>		
, 648	O meu trabalho proporciona-me a oportunidade de ajudar os meus alunos e aprenderem	, 618
	Os meus alunos/utentes respeitam-me como profissional	, 641
	Sou responsável pelo planeamento das minhas lições diárias	, 615
	Tenho responsabilidade na minha forma de trabalhar	, 588

Alpha de Cronbach	Itens da escala	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
, 648	Sou indiferente para com o meu trabalho*	, 600
	Sou responsável pelos meus atos	, 580
	Dou-me bastante bem com os meus alunos/utentes	, 578
	Prefiro assumir outras responsabilidades (cargos) para além da minha profissão principal	, 705
<b>FATOR VI – Trabalho próprio</b>		
, 666	Ensinar artes proporciona uma oportunidade de usar uma variedade de habilidades	, 645
	Tenho um trabalho muito interessante	, 606
	Um trabalho de um profissional de artes consiste em atividades rotineiras*	, 643
	Este trabalho desencoraja a originalidade*	, 624
	Este trabalho não me proporciona a oportunidade de desenvolver novos métodos*	, 630
	Este trabalho incentiva-me a ser criativo	, 610
	O meu trabalho é muito agradável	, 611
	Quando as instruções são inadequadas, eu faço o que acho melhor	, 686
	Não tenho liberdade de usar a minha opinião*	, 640
	Este trabalho proporciona-me a oportunidade de ser o meu próprio patrão	, 686
	Problemas comportamentais interferem com o meu trabalho*	, 690
<b>FATOR VII – Progressão na Carreira</b>		
, 718	Ensinar artes proporciona-me uma oportunidade para avançar profissionalmente*	, 713
	Não estou a conseguir avançar na minha carreira profissional	, 674
	Este trabalho proporciona-me um futuro seguro*	, 678
	Este trabalho proporciona-me oportunidades limitadas para o progresso	, 712
	Este trabalho proporciona uma oportunidade para a progressão na carreira*	, 658
	Este trabalho proporciona uma boa oportunidade para o progresso*	, 636
<b>FATOR VIII – Segurança no Trabalho</b>		
, 335	O meu ordenado é adequado para as despesas normais*	, 482
	Tenho medo de perder este emprego	, 246
	Nunca me sinto seguro neste trabalho	, 045
<b>FATOR IX – Reconhecimento Profissional</b>		
, 740	Ninguém me diz que sou um bom profissional*	, 679
	Recebo total reconhecimento pelo meu sucesso profissional	, 680
	Recebo demasiado reconhecimento*	, 634
	O meu superior hierárquico imediato louva um bom desempenho profissional/ensino	, 721

\* Itens invertidos



O Fator I – **Supervisão** – faz referência ao autoconceito dos inquiridos evocando a percepção que cada um tem no que concerne ao reconhecimento, valorização e assistência dados pelo seu superior hierárquico.

O Fator II – **Relação com os Colegas** – salienta o apreço ou não com o relacionamento dos sujeitos com os seus colegas, valorizando-os e sentindo-se estimulados por eles no seu trabalho. Foca ainda aspectos como a cooperação, comunhão de interesses capacidades de ajuda.

O Fator III – **Condição de Trabalho** – explora a satisfação/insatisfação laboral dos profissionais salientando aspectos relacionados com a melhoria das condições de trabalho, as políticas, a organização e as tarefas administrativas, bem como a preparação dos alunos.

O Fator IV – **Remuneração** – indica a opinião dos inquiridos no relativamente ao ordenado, podendo este ser considerado suficiente, adequado ou merecido.

O Fator V – **Responsabilidade** – sugere a satisfação/insatisfação sobre as capacidades de comprometimento profissional.

O Fator VI – **Trabalho Próprio** – centra-se fundamentalmente no reconhecimento dos sujeitos no que concerne às suas aptidões laborais, incluindo a variedade de

habilidades, criatividade, desenvolvimento de novos métodos de trabalho e liberdade de opinião.

O Fator VII – **Progressão na Carreira** – faz referência a questões relacionadas com as oportunidades profissionais abrangendo perspectivas futuras.

O Fator VIII – **Segurança no Trabalho** – salienta a satisfação/insatisfação com a garantia de qualidade de vida proporcionada pelo trabalho dos sujeitos.

O Fator IX – **Reconhecimento profissional** – está associado ao autoconceito dos sujeitos, este fator explora a percepção que o indivíduo tem do que os outros pensam do seu desempenho profissional.

### 3. DESCRIÇÃO DO QUESTIONÁRIO E RESPETIVOS FATORES

No conjunto dos nove fatores, a Responsabilidade é a que apresenta maior média, assim podemos afirmar que os professores estão muito satisfeitos com as responsabilidades assumidas no seu trabalho. Em oposição, os professores revelam estar menos satisfeitos com o relacionamento estabelecido com os seus colegas, pois a média é de 2,30, inferior a 2,5 que representa o ponto central da escala (tabela 2).

Tabela 2 – Descrição do questionário e respetivos fatores – Valores médios e de desvio padrão.

Fatores	Médias	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Supervisão	3,60	,48	1,44	4,81
Relação com os Colegas	2,30	,37	1,27	3,45
Condições de Trabalho	2,74	,41	1,45	3,91
Remuneração	3,43	,44	2,29	5,00
Responsabilidade	4,07	,40	2,25	5,00
Trabalho Próprio	3,74	,42	2,10	4,82
Progressão na Carreira	2,82	,61	1,00	4,67
Segurança no Trabalho	2,93	,64	1,33	5,00
Reconhecimento Profissional	3,36	,69	1,00	5,00

#### 4. ANÁLISE INFERENCIAL E CORRELACIONAL

4.1 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o gênero dos sujeitos.

As tabelas que se seguem adiante apresentam a média e o desvio padrão de homens e mulheres em cada um dos 9 fatores do questionário (tabela 3) e os resultados do teste t-student (tabela 4) que evidenciam a comparação entres os valores médios.

Destes resultados podemos afirmar que:

##### Fator I – Supervisão

A satisfação média das mulheres relativamente à supervisão é superior à média observada nos homens. Enquanto as primeiras apresentam uma média de 3,62, nos elementos do sexo masculino observa-se uma satisfação média de 3,58.

Ao compararmos a satisfação média encontrada entre os homens e as mulheres relativamente a este fator, verificamos que a significância associada ao teste t-Student (tabela 4) é superior a 0,05.

Assim, concluímos que estas diferenças não são estatisticamente significativas, isto é, os dados não fornecem indicação de que em 95% das respostas recolhidas existam diferenças significativas entre homens e mulheres no que diz respeito à satisfação com o seu superior hierárquico (Supervisão).

##### Fator II – Relação com os Colegas

Quer sejam elementos do gênero masculino, quer sejam do gênero feminino, a satisfação média registada no relacionamento com os colegas é igual. A significância do teste t-Student foi de 0,498, neste caso não podemos inferir que, na população de profissionais de artes, os homens e as mulheres apresentem maior satisfação no que diz respeito ao relacionamento com os colegas.

##### Fator III - Condições de Trabalho

No concernente às condições de trabalho, conforme a tabela 3, as mulheres apresentam menor satisfação do que os homens. Na amostra, as primeiras registam 2,70 contra 2,79 dos elementos do gênero masculino, indicando que elas estão menos satisfeitas com as condições de trabalho do que eles. As referidas diferenças têm significado estatístico pelo que podemos concluir, com 95% de confiança, que as professoras estão menos satisfeitas do que os professores com as condições de trabalho, uma vez que o nível de significância associado ao teste t-Student (tabela 5), foi de 0,049 <0,05.

##### Fator IV – Remuneração

No que se refere à satisfação com a remuneração pelo trabalho desempenhado, as mulheres apontam estar mais satisfeitas (média – 3,45) com o seu salário do que os homens (média – 3,39). Quando comparadas com os homens, a diferença das médias é de 0,059. No entanto, esta diferença não é significativa pois o teste t-Student resultou numa significância de 0,199 > 0,05 que não permite concluir que existam diferenças significativas.

##### Fator V – Responsabilidade

Também as professoras da amostra estão mais satisfeitas com as responsabilidades que emergem do seu comprometimento profissional. Quando comparadas com os homens, as mulheres pontuam, em média, 4,10 e eles 4,02 (tabela 3), o que representa uma diferença de médias de 0,81 (tabela 4), sendo esta diferença significativa; quer isto dizer que, com 95% de confiança, as profissionais de arte estão mais satisfeitas com as responsabilidades que o trabalho lhes permite assumir quando são comparadas com os profissionais da referida área.

##### Fator VI - Trabalho Próprio

A satisfação com o trabalho próprio também é superior na amostra das mulheres, a média neste fator é de 3,79, enquanto os homens apresentam uma média inferior, de 3,67. Estes valores resultam numa diferença de médias de 0,11762. As diferenças registadas na amostra podem ser extrapoladas para a população com 95% de confiança pois o teste t-Student (tabela 4), aponta para a rejeição da hipótese nula. Desta forma podemos concluir que na população de professores de artes a satisfação dos homens e mulheres é significativamente diferente pois o valor de prova (sig) é de 0,008 <0,05.

##### Fator VII – Progressão na Carreira

A progressão na carreira não é um fator de diferenciação entre os profissionais dos diferentes géneros. Note que neste fator as mulheres pontuam, em média, 2,81 e eles 2,83. Os resultados obtidos pela aplicação do teste t-Student sugerem uma diferença de média de 0,02. Como a significância associada ao teste é superior a 0,05, não podemos concluir que homens e mulheres difiram significativamente (tabela 5).

##### Fator VIII – Segurança no Trabalho

A satisfação com a segurança no trabalho que o emprego lhes proporciona é de 2,95 na amostra das mulheres e de 2,87 nos homens. Assim, eles estão menos satisfeitos do que as mulheres quanto à segurança que o emprego lhes



proporciona. No entanto os dados apresentados na tabela 4 não permitem extrapolar estes resultados para a população, sendo apenas um resultado que deve utilizar-se para esta amostra atendendo a que a significância encontrada é de 0,221.

#### Fator IX – Reconhecimento Profissional

A satisfação com o reconhecimento que a profissão lhes

proporciona é elevado quer para os homens quer para as mulheres que apresentam uma média de 3,38, superior em 0,033 da média anunciada na amostra dos homens. Esta diferença de médias não é significativa pois o valor de prova (sig. 0,649) obtido no teste t-Student é superior a 0,05. Desta forma, os dados não fornecem indicação que existam diferenças entre homens e mulheres da população (tabela 3).

Tabela 3 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o género dos sujeitos – Valores médios e de desvio padrão.

Fatores	Feminino		Masculino		Total	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Devio Padrão
Supervisão	3,62	,48	3,58	,49	3,61	,48
Relação com os Colegas	2,29	,36	2,32	,38	2,30	,37
Condições de Trabalho	2,70	,40	2,79	,41	2,73	,41
Remuneração	3,45	,42	3,39	,46	3,43	,44
Responsabilidade	4,10	,37	4,02	,42	4,07	,39
Trabalho Próprio	3,79	,42	3,67	,41	3,75	,42
Progressão na Carreira	2,81	,58	2,83	,67	2,81	,62
Segurança no Trabalho	2,95	,63	2,87	,65	2,92	,64
Reconhecimento Profissional	3,38	,71	3,35	,66	3,37	,69

Tabela 4 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o género dos sujeitos – Resultados do teste t-Student na comparação entre os valores médios.

Fatores	t	df	Sig	Diferença das médias
Supervisão	,830	372	,407	,04220
Relação com os Colegas	-,678	371	,498	-,02643
Condições de Trabalho	-,978	372	,049	-,08512
Remuneração	1,287	372	,199	,05935
Responsabilidade	1,972	372	,049	,08181
Trabalho Próprio	2,683	372	,008	,11762
Progresso na Carreira	-,315	372	,753	-,02055
Segurança no Trabalho	1,225	372	,221	,08233
Reconhecimento Profissional	,455	371	,649	,03308

4.2 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o estado civil dos sujeitos.

Na tabela 6, mostram-se os valores médios obtidos em cada grupo de profissionais segundo o seu estado civil no conjunto dos 9 fatores utilizados.

Em geral, a análise de Variância (ANOVA) indica que as diferenças existentes entre estes grupos (solteiros, casados, divorciados e em união de facto), não são significativas, pois o valor de prova obtido foi superior a 0,050. Assim, os dados não fornecem evidência suficiente que de acordo com o estado civil seja de esperarmos maior ou menor satisfação (tabela 6).

Na amostra, os solteiros estão mais satisfeitos do que os restantes com a supervisão, responsabilidade e trabalho próprio. Por outro lado, os que se encontram em união de facto, apresentam maior satisfação com as condições de trabalho, a remuneração, progressão na carreira, a segurança no trabalho, o reconhecimento profissional e a relação com os colegas.

Tabela 5 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o estado civil dos sujeitos – Análise de Variância (ANOVA).

Fatores	F	Sig.
Supervisão	,419	,740
Relação com os Colegas	,782	,505
Condições de Trabalho	2,204	,087
Remuneração	,189	,904
Responsabilidade	1,069	,362
Trabalho Próprio	,357	,784
Progressão na Carreira	,180	,910
Segurança no Trabalho	,112	,953
Reconhecimento Profissional	,028	,994

Tabela 6 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o estado civil dos Sujeitos – Valores da média e de desvio padrão.

Fatores	Solteiro		Casado		Divorciado		União de Facto	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Supervisão	3,63	,45	3,60	,50	3,62	,50	3,45	,46
Relação com os Colegas	2,31	,39	2,27	,37	2,28	,29	2,45	,42
Condições de Trabalho	2,73	,41	2,75	,41	2,62	,42	3,06	,40
Remuneração	3,44	,47	3,42	,43	3,40	,35	3,53	,49
Responsabilidade	4,09	,39	4,07	,39	4,00	,38	3,84	,74
Trabalho Próprio	3,78	,42	3,73	,43	3,74	,36	3,74	,32
Progressão na Carreira	2,80	,68	2,81	,57	2,88	,57	2,90	,80
Segurança no Trabalho	2,92	,68	2,92	,63	2,96	,56	3,05	,40
Reconhecimento Profissional	3,36	,66	3,38	,75	3,35	,54	3,39	,59

4.3 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a idade dos sujeitos.

A tabela 7 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson da idade dos inquiridos com os respetivos fatores do questionário aplicado. Destes resultados podemos afirmar

que dos nove fatores definidos, apenas se observa uma correlação significativa com a segurança no trabalho. Este coeficiente de correlação é muito fraco e negativo o que indica que os profissionais mais velhos, apresentam menor satisfação com a segurança no seu trabalho.





Tabela 7 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a idade dos sujeitos – Coeficientes de correlação de Pearson.

Factores	Coeficientes de correlação	Idade
Supervisão	R	-,101
	Sig	,058
	N	353
Relação com os colegas	R	,086
	Sig	,107
	N	352
Condições de trabalho	R	-,045
	Sig	,403
	N	353
Remuneração	R	-,097
	Sig	,070
	N	353
Responsabilidade	R	-,068
	Sig	,206
	N	353
Trabalho próprio	R	,000
	Sig	,995
	N	353
Progressão na carreira	R	-,066
	Sig	,213
	N	353
Segurança no trabalho	R	-,155
	Sig	,004
	N	353
Reconhecimento profissional	R	-,079
	Sig	,141
	N	352

4.4 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a antiguidade/desempenho na carreira dos sujeitos.

Na tabela 8 mostram-se as correlações com os fatores do questionário. O coeficiente de correlação de Pearson permite-nos observar correlações significativas com:

- a supervisão na qual o coeficiente de correlação é negativo e muito fraco, quer dizer que os sujeitos com mais tempo de serviço estão menos satisfeitos com os seus superiores hierárquicos;

- a segurança, na sequência do resultado encontrado

entre a idade e o presente fator, este resultado seria de esperar, pois os profissionais mais velhos apresentam menos satisfação com a segurança; da mesma forma, aqueles que têm mais tempo de serviço, estão menos satisfeitos com a segurança.

Tabela 8 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a antiguidade/desempenho na carreira dos sujeitos.

Factores	Coeficientes de correlação	Antiguidade / desempenho na carreira
Supervisão	R	-,134
	Sig	,019
	N	306
Relação com os colegas	R	,089
	Sig	,120
	N	306
Condições de trabalho	R	-,043
	Sig	,448
	N	306
Remuneração	R	-,077
	Sig	,177
	N	306
Responsabilidade	R	-,024
	Sig	,680
	N	306
Trabalho próprio	R	-,009
	Sig	,875
	N	306
Progressão na carreira	R	-,105
	Sig	,066
	N	306
Segurança no trabalho	R	-,207
	Sig	,000
	N	306
Reconhecimento profissional	R	-,105
	Sig	,066
	N	306

4.5 Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a experiência no posto de trabalho dos sujeitos.

A tabela 9 mostra a média e desvio padrão obtidos nos fatores do questionário nos profissionais com ou sem experiência em postos/cargos.

Sendo esta última uma variável com duas escolhas possíveis, optamos pelo teste t-Student (tabela 10) para comparar os resultados entre os grupos. O facto dos valores de prova (sig) serem superiores a 0,05 não permite rejeitar a hipótese que as médias destes dois grupos sejam iguais, assim as diferenças observadas nos valores médios apenas existem num número muito reduzido de amostra.

Por outras palavras, a experiência em cargos/postos do artista/docente não permite afirmar que exista maior ou menor satisfação em alguns dos fatores.

Tabela 9 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a experiência em postos/ cargos de trabalho dos sujeitos – Média e desvio padrão.

Fatores	Experiências em postos/ cargos do artista/docente			
	Sim		Não	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Supervisão	3,60	,50	3,61	,40
Relação com Colegas	2,28	,36	2,38	,40
Condições de Trabalho	2,75	,41	2,71	,42
Remuneração	3,41	,42	3,50	,53
Responsabilidade	4,09	,39	4,02	,45
Trabalho Próprio	3,77	,41	3,70	,40
Progressão na Carreira	2,81	,64	2,79	,46
Segurança no Trabalho	2,90	,65	2,92	,63
Reconhecimento Profissional	3,35	,70	3,36	,61

Tabela 10 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a experiência em postos/ cargos de trabalho dos sujeitos – t-Student.

Fatores	t	df	Sig	Diferença das médias
Supervisão	-,152	309	,879	-,01112
Relação com os Colegas	-1,722	308	,086	-,09705
Condições de Trabalho	,568	309	,571	,03558
Remuneração	-1,448	309	,149	-,09593
Responsabilidade	1,067	309	,287	,06399
Trabalho Próprio	1,178	309	,240	,07209
Progressão na Carreira	,204	309	,838	,01880
Segurança no Trabalho	-,261	309	,794	-,02530
Reconhecimento	-,063	308	,950	-,00660

4.6 Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a permanência no posto/cargo atual dos sujeitos.

A satisfação observada com a supervisão é maior nos profissionais que pretendem permanecer no cargo do que os que o não farão. Conforme a tabela 11, o primeiro grupo apresenta uma média de 3,64 contra a de 3,51 no segundo grupo. Conforme a tabela 12, estas médias diferem 0,1327, tendo significado estatístico. Assim, podemos afirmar que existem diferenças significativas, isto é, na população os sujeitos que pretendem permanecer no cargo apresentam maior satisfação com a supervisão.

Relativamente à relação com os colegas, observa-se uma média de 2,26 nos que permanecem no posto/cargo atual, enquanto os que não permanecem têm uma média de 2,40 (tabela 11). Como a significância associada ao teste t-Student (tabela 12) é inferior a 0,05, podemos concluir que os profissionais que permanecem no posto/cargo atual, estão menos satisfeitos em relação aos colegas do que os que não se mantêm no mesmo cargo. Para os restantes fatores não se identificaram diferenças significativas, isto é, os dados não permitem concluir que na população de profissionais de artes, existam diferenças entre os que permanecem no cargo e os que não se mantêm no posto/cargo atual. Podemos, então, concluir que os sujeitos que não permanecem no posto/cargo atual estão mais satisfeitos com a relação com os colegas do que os que permanecem. Em relação ao fator supervisão, os que não se mantêm no posto/cargo atual estão menos satisfeitos.



Tabela 11 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a permanência em postos/ cargos atuais dos sujeitos – Média e desvio padrão.

Fatores	Permanência no posto/cargo atual			
	Sim		Não	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Supervisão	3,64	,46	3,51	,48
Relação com Colegas	2,26	,35	2,40	,40
Condições de Trabalho	2,71	,40	2,76	,45
Remuneração	3,39	,44	3,43	,44
Responsabilidade	4,09	,40	4,03	,38
Trabalho Próprio	3,79	,41	3,70	,42
Progressão na Carreira	2,79	,64	2,84	,62
Segurança no Trabalho	2,87	,65	2,92	,66
Reconhecimento Profissional	3,43	,68	3,26	,74

Tabela 12 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e a permanência em postos/ cargos atuais dos sujeitos – t-Student.

Fatores	t	df	Sig	Diferença das médias
Supervisão	2,036	258	,043	,13270
Relação com os Colegas	-2,819	258	,005	-,14447
Condições de Trabalho	-,876	258	,382	-,05122
Remuneração	-,588	258	,557	-,03651
Responsabilidade	1,083	258	,280	,06047
Trabalho Próprio	1,550	258	,122	,09026
Progressão na Carreira	-,522	258	,602	-,04658
Segurança no Trabalho	-,493	258	,623	-,04527
Reconhecimento	1,734	258	,084	,17006

4.7 Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o nível de estudos finalizados dos sujeitos.

Do conjunto de fatores considerados que constam na tabela 14, apenas o fator que mede a satisfação com a remuneração apresenta diferenças significativas entre os grupos dos sujeitos segundo o nível máximo de ensino

atingido.

Note-se que na tabela de ANOVA (tabela 13), é apenas neste fator que se regista uma significância abaixo dos 0,05 (0,029). Importa identificar o grupo ou grupos que apresentam maior ou menor satisfação em relação à remuneração. Existem dois grupos com satisfação média superior aos restantes. São eles os profissionais com mestrado (3,6071) e os sujeitos com secundário (3,6190).

Tabela 13 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o nível de estudos finalizados – Análise de Variância (ANOVA).

Fatores	F	Sig.
Supervisão	,530	,812
Relação com colegas	,227	,979
Condições de trabalho	,637	,725
Remuneração	2,268	,029
Responsabilidade	,303	,952
Trabalho próprio	,762	,619
Progressão na carreira	1,295	,252
Segurança no trabalho	1,514	,161
Reconhecimento profissional	,709	,664

Tabela 14 – Relação entre a satisfação dos profissionais em arte e o nível de estudos finalizados – Média e desvio padrão.

Fatores	Nível de estudos finalizados	N	Média	Desvio padrão
Supervisão	Licenciatura	263	3,6339	,46776
	Profissionalização	30	3,5836	,55303
	Bacharelato	36	3,5949	,36992
	Mestrado	6	3,6273	,49335
	Secundário	3	3,9792	,03608
	5º de Conservatório	2	3,4688	,83969
	Doutoramento	2	3,4688	,66291
	3º Ciclo	2	3,2812	,66291
	Total	344	3,6244	,46637

Fatores	Nível de estudos finalizados	N	Média	Desvio padrão
Relação com os Colegas	Licenciatura	262	2,2900	,38073
	Profissionalização	30	2,3003	,43495
	Bacharelato	36	2,3480	,29392
	Mestrado	6	2,3939	,22758
	Secundário	3	2,2727	,24052
	5º de Conservatório	2	2,2273	,32141
	Doutoramento	2	2,2727	,38569
	3º Ciclo	2	2,4545	,38569
	Total	343	2,2992	,37206
Condições de Trabalho	Licenciatura	263	2,7290	,40814
	Profissionalização	30	2,7509	,38564
	Bacharelato	36	2,6425	,35209
	Mestrado	6	2,7424	,29551
	Secundário	3	2,6364	,24052
	5º de Conservatório	2	2,7727	,32141
	Doutoramento	2	2,7273	,64282
	3º Ciclo	2	3,1818	,77139
	Total	344	2,7242	,39926
Remuneração	Licenciatura	263	3,4601	,44741
	Profissionalização	30	3,4238	,43344
	Bacharelato	36	3,2718	,39891
	Mestrado	6	3,6071	,32498
	Secundário	3	3,6190	,29738
	5º de Conservatório	2	2,6429	,30305
	Doutoramento	2	3,0000	,20203
	3º Ciclo	2	3,4286	,20203
	Total	344	3,4336	,44323
Responsabilidade	Licenciatura	263	4,0870	,38188
	Profissionalização	30	4,0607	,46629
	Bacharelato	36	4,0377	,39417
	Mestrado	6	4,0417	,43060
	Secundário	3	3,8333	,07217
	5º de Conservatório	2	4,0000	,17678
	Doutoramento	2	4,0625	,26517
	3º Ciclo	2	3,9375	,79550
	Total	344	4,0750	,38917

Fatores	Nível de estudos finalizados	N	Média	Desvio padrão
Trabalho Próprio	Licenciatura	263	3,7811	,40767
	Profissionalização	30	3,7177	,43219
	Bacharelato	36	3,7121	,40801
	Mestrado	6	3,8439	,36411
	Secundário	3	3,5455	,18182
	5º de Conservatório	2	3,4545	,12856
	Doutoramento	2	3,5000	,44998
	3º Ciclo	2	3,5000	,44998
	Total	344	3,7622	,40703
Progressão na Carreira	Licenciatura	263	2,8512	,59877
	Profissionalização	30	2,8222	,75801
	Bacharelato	36	2,6194	,58197
	Mestrado	6	2,5556	,61162
	Secundário	3	2,6111	1,00462
	5º de Conservatório	2	2,7500	,11785
	Doutoramento	2	2,2500	,35355
	3º Ciclo	2	3,3333	,94281
	Total	344	2,8159	,61753
Segurança no Trabalho	Licenciatura	263	2,9316	,62765
	Profissionalização	30	3,0222	,63688
	Bacharelato	36	2,7176	,70466
	Mestrado	6	2,3889	,61162
	Secundário	3	2,7778	,50918
	5º de Conservatório	2	2,6667	,94281
	Doutoramento	2	2,8333	,70711
	3º Ciclo	2	3,5000	1,17851
	Total	344	2,9075	,64311
Reconhecimento Profissional	Licenciatura	262	3,3686	,67045
	Profissionalização	30	3,5500	,73520
	Bacharelato	36	3,2639	,66264
	Mestrado	6	3,4167	,60553
	Secundário	3	3,2500	,90139
	5º de Conservatório	2	4,0000	,00000
	Doutoramento	2	3,5000	,70711
	3º Ciclo	2	3,2500	1,06066
	Total	343	3,3771	,67477



## Discussão e Conclusões

De acordo com os resultados obtidos no questionário de satisfação profissional, pode concluir-se que, de uma forma geral, os profissionais inquiridos parecem estar satisfeitos com todos os fatores apontados no questionário utilizado, pontuando acima do ponto médio da escala. Assim, torna-se possível concluir que, de uma forma geral, a satisfação dos profissionais em arte é superior ao que se poderia esperar.

De facto, se aplicarmos a terminologia de Herzberg a estes resultados, podemos dizer que a satisfação dos referidos profissionais poderá resultar de fatores intrínsecos, relacionados com a docência em si, e o descontentamento decorre fundamentalmente dos fatores extrínsecos, ou seja, dos aspectos sociopolíticos do trabalho.

Investigações anteriores têm concluído que os professores se encontram, geralmente, satisfeitos ao nível das necessidades mais baixas (salários, benefícios sociais) mas não nas necessidades mais elevadas da pirâmide de Maslow (estima, e autorrealização) (ver, por exemplo, Seco, 2002). Assim, os nossos resultados corroboram as investigações referidas.

Também no que concerne ao fator “relacionamento com os colegas, a bibliografia consultada salienta que as recentes mudanças pelo poder central e consubstanciadas no Estatuto da Carreira Docente fazem prever um desgaste e uma degradação do clima de escola, afetando as relações entre os colegas e os órgãos de gestão.

O presente estudo indica que os profissionais revelam satisfação com o seu supervisor hierárquico, o que se confirma na literatura. Para Mosquera (1978) existe um nível de insatisfação na relação com os colegas; o descontentamento existente na educação é manifestado através de inimizades que surgem entre os docentes prejudicando a sua vida profissional. Esta situação preocupa-nos, já que as relações interpessoais desempenham um papel motivacional preponderante e contribuem para a consolidação de valores como a coesão, a colaboração e o espírito de equipa, essenciais para a construção de uma verdadeira comunidade educativa.

No que diz respeito aos aspectos materiais da carreira docente, a teoria das expectativas de Vroom (1964) considera que a insatisfação profissional pode dever-se à súbita desvalorização da carreira, dando lugar a um sentimento

de prejuízo, inutilizando as expectativas criadas por anos de maior reconhecimento por parte do Governo. De facto, os nossos resultados apontam para uma menor satisfação com as recompensas no que diz respeito à progressão (valor médio – 2,81) e segurança (valor médio – 2,87).

A respeito da satisfação com a remuneração, os profissionais em artes parecem estar satisfeitos com o seu salário. No entanto, consultando a literatura verificamos que as pesquisas realizadas junto a professores de diferentes níveis, modalidades de ensino e de dependências administrativas, tanto nas escolas públicas quanto privadas (Sarmiento, 1994; Webber, 1996; Cunha, 1997; Gatti, 1997; Codo, 1999; e Esteve, 1999, dentre outros) confirmam que os salários não atendem às necessidades dos professores, nem correspondem ao trabalho por eles desenvolvido. Da mesma forma Faber (apud Odelius e Ramos, 1999: 342) destaca que a questão salarial, associada a outros fatores, é um dos problemas que mais contribuem para o stresse e o burnout de professores. Estes resultados não corroboram os obtidos no nosso trabalho.

Relativamente às hipóteses diretamente relacionadas com os fatores sócio demográficos, o presente estudo tende a demonstrar que:

A respeito das diferenças entre género, confirma-se a segunda hipótese por nós levantada (o género aparece associado aos níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de arte) no que concerne à satisfação com os fatores “Condições de Trabalho”, “Responsabilidade”, “Trabalho Próprio”.

A propósito do fator “Condições de Trabalho”, o presente estudo indica que as mulheres estão menos satisfeitas do que os homens. Também a literatura ressalva que as mulheres atingem níveis de menor satisfação em relação aos homens, porque, quando chegam a casa, continuam em atividade, realizando tarefas domésticas, tratando dos filhos, prolongando a jornada global de trabalho e, conseqüentemente, diminuindo o tempo de reposição de energias, de descanso e lazer (Frankenhaeuse, 1991; Aquino, 1996).

No referente aos restantes fatores que confirmam a hipótese referida, não encontramos na literatura dados que corroborem com os mesmos.

A idade aparece apenas associada aos níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de arte no que concerne ao fator “segurança no trabalho”. Apesar de não confirmarem na totalidade a hipótese por nós colocada (a idade aparece associada aos níveis de satisfação evidenciados pelos

profissionais de arte), estes dados corroboram a perspectiva de Noal (2003), ao salientar que o mal-estar docente pode atingir todos os docentes, variando principalmente quanto ao grau do sua intencionalidade, independente da faixa etária.

Da análise efetuada, constatámos que os profissionais mais velhos apresentam menor satisfação com a segurança no trabalho, o que corrobora o exposto por Gursel, Sunbul e Sari (2002) e por Scoot, Cox e Dinham (1999), para quem a satisfação profissional progride de forma inversa aos anos de carreira, sendo os professores mais velhos quem evidencia menor satisfação no trabalho.

No entanto, Teodoro (1994, cit. por Tralulho, 1999), Cordeiro-Alves (1994) e Chaplain (1995) constataram que era junto dos professores situados a meio da carreira que se verificam maiores sintomas de desmotivação e tensões profissionais; sendo simultaneamente os professores mais novos e os professores mais velhos que revelavam maiores índices de satisfação no trabalho.

A hipótese que contempla a variável estado civil (o estado civil aparece associado aos níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de arte) não se confirma nos resultados obtidos. Também na literatura não foi possível encontrar fundamento teórico para esta variável. O tipo de função exercido aparece associado aos níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de arte.

No referente à hipótese 7 (a antiguidade/desempenho na carreira aparece associada aos níveis de satisfação evidenciados pelos profissionais de arte), o presente estudo evidencia correlações significativas com os fatores “supervisão” e “segurança no trabalho”, confirmando nos referidos fatores a hipótese levantada. Assim, constatámos que os inquiridos com mais tempo de serviço estão menos satisfeitos com os seus superiores hierárquicos. Da mesma forma, os sujeitos com mais tempo de serviço encontram-se menos satisfeitos com a segurança no trabalho.

Quanto à hipótese relacionada com a variável experiência em postos de trabalho (a experiência em postos/cargos dos profissionais de arte aparece associada aos níveis de satisfação evidenciados), esta não foi confirmada atendendo a que os dados obtidos existem em número muito reduzido da amostra, o que não permite afirmar que exista maior ou menor satisfação nos diversos fatores.

Na literatura consultada, Destro (1995) afirma que durante toda a vida um indivíduo adquire valores e conhecimentos que podem gerar novos comportamentos a partir das experiências quotidianas e dos recursos educativos

procedentes do seu meio. Por outras palavras, pode dizer-se que através da interação direta ou mediada de uma pessoa com o seu ambiente ela transforma-se, ao mesmo tempo que transforma o seu meio.

Assim, o saber docente passa a ser percebido, cada vez mais, como composto de vários saberes provenientes de diferentes fontes – ou seja, os saberes da experiência. Esses, segundo Tardif, Lessard e Lahaye (1991), não são provenientes de instituições formadoras, nem do currículo, muito menos dos livros, mas sim adquiridos na e pela prática docente. São atualizados, deixados de lado e reatualizados quando o docente se vê forçado a enfrentar as limitações da própria prática.

Sabendo que os fatores intrínsecos são os que verdadeiramente motivam porque estão ligados à forma como algo é experienciado e ao prazer que daí possa advir, encontrando paralelo com os níveis mais elevados da pirâmide de Maslow, e observando que estes fatores são os que provocam maior satisfação na nossa amostra, poderemos ainda esperar que a grande maioria dos professores procure pensar a profissão e não passar pela profissão (Nóvoa, 1991: 28). Concomitantemente, a natureza individual da expectativa (Vroom) poderá também dar o seu contributo na tentativa de explicar a(s) razão(ões) que está(ão) subjacente(s) ao facto de, apesar das situações adversas, haver professores que apresentam níveis de empenho, esforço e motivação elevados.

Relativamente à hipótese 9 (a permanência em postos/cargos dos profissionais de arte aparece associada aos níveis de satisfação evidenciados), os dados obtidos no presente estudo confirmam a mesma, atendendo a que os sujeitos que permanecem no posto/cargo apresentam maior satisfação com a supervisão; os profissionais que permanecem no posto/cargo estão menos satisfeitos em relação aos colegas. No entanto, Soratto e Olivier-Heckler (2002) afirmam que o trabalhador, quando busca um emprego, quer condições de trabalho, salários adequados, segurança, estabilidade, possibilidade de crescimento profissional, progressão na carreira, recompensa do seu esforço. Por outro lado, Codo e Vasques-Meneses (2002) referem que parece ser natural aos seres humanos pretenderem retribuição à atividade profissional que desenvolvem. Assim, é certo que os professores continuam na Instituição, seja de forma objetiva pelo salário, currículo, ou de forma subjetiva pelo reconhecimento, representado pelas palavras status e estabilidade.



O presente estudo confirma a última hipótese deste trabalho (o nível de estudos finalizados aparece associado aos níveis de satisfação profissional evidenciados) quanto ao fator “remuneração”, em que os sujeitos com Secundário e Mestrado revelam satisfação média superior aos restantes. A bibliografia não faz, no entanto, referência a esta correlação.

Relativamente aos estudos posteriores propomos que se desenvolvam trabalhos científicos nos quais seja possível verificar que competências são possíveis desenvolver através da Educação Artística, nomeadamente: a criatividade, a imaginação e a capacidade inventiva. Dessa forma será possível colocar a Educação Artística no mesmo patamar das ciências exatas.

## Estudos Posteriores

Sugerimos, deste modo a seguinte discussão temática:

- Atendendo a que as sociedades do século XXI exigem cada vez mais cidadãos criativos, flexíveis e inovadores, “A Educação Artística e as competências tecnológicas/científicas unidas à resolução de problemas” não deveriam ser uma necessidade à qual os sistemas educativos se comprometeriam responder positivamente?

Como forma de tornar as aprendizagens mais relevantes e significativas, apontamos os seguintes estudos a realizar:

- “A Educação na Arte e pela Arte estimula o desenvolvimento cognitivo”;
- “Pedagogia de Projeto-dinamização de atividades, de tarefas e de projetos que, não só visam orientar o processo educativo através de estratégias indispensáveis na avaliação das aprendizagens (aferindo saberes, competências e valores), como também tendem a motivar os alunos para uma abordagem crítica e criativa da obra de arte e da cultura artística”.

É também nossa preocupação averiguar e garantir aos profissionais das artes as questões relativas aos seus direitos:

- “Apoiar o desenvolvimento profissional permanente dos professores, dos artistas e dos trabalhadores sociais com vista a desenvolver entre os profissionais o apreço pela diversidade cultural e permitir-lhes desenvolver entre os seus estudantes um potencial de criação e de espírito crítico e de inovação”.

## Conclusão Final

Nos tempos de mudança que atravessamos, pareceu-nos pertinente analisar e refletir sobre os aspetos que mais consistentemente influenciam a satisfação dos profissionais em arte com o seu trabalho e que conseqüentemente motivam e reforçam as suas ações ao nível da dimensão intrínseca e extrínseca. Por outro lado, alguns desses aspetos podem causar mal-estar, impedindo-os de exercer a sua atividade ao nível da exigência imposta pela sociedade atual.

No caso dos profissionais ligados ao ensino, não nos podemos esquecer que da sua satisfação decorre um ensino com mais qualidade, alunos mais motivados e com maior potencial para construir o seu percurso de vida. Sendo o professor uma das figuras facilitadoras dessa construção, é necessário que as atenções se centrem, também, nos seus interesses e motivações e não apenas no mundo dos alunos, como frequentemente acontece. Por outro lado, e a respeito dos restantes profissionais de arte, o reconhecimento pelo seu trabalho e a satisfação pessoal que daí advém são fundamentais para que estes se sintam encorajados a transmitir à população em geral o valor e a importância da arte nas nossas vidas.

Pensamos que é a natureza do trabalho, o seu permanente desafio, a variedade de competências e de estratégias que exige, a autonomia que confere, a tensão, desgaste, mas também, a alegria e a empatia que envolve, que representam o primeiro motivo de satisfação profissional, independentemente do sexo, da idade, do grupo disciplinar, dos anos de docência, ou mesmo do grupo disciplinar.

Terminamos este trabalho citando Nóvoa, na sua intervenção no Debate Nacional sobre Educação, na Assembleia da República, a 22 de maio de 2006: “Que ninguém duvide: o que decide o futuro de muitas crianças e de muitos jovens não são as leis, nem os programas, são, sim, os bons professores. O reforço do seu prestígio e da sua cultura profissional são determinantes para qualquer programa de melhoria da escola”.

Para o sucesso de uma realização plena de um projeto é necessário encontrar um caminho adequado. Neste projeto em concreto, os intervenientes no processo demonstraram empenho e espírito de colaboração. No entanto, na caminhada surgiram alguns momentos de recuo, instigados pela

necessidade de reflexão e como resultado foram delineados novos rumos a seguir:

- Face ao reconhecimento que a Educação Artística pode proporcionar a todas as crianças e jovens no desenvolvimento do sentido estético, na criatividade, nas faculdades do pensamento crítico e da reflexão que são inerentes à condição humana, recomendamos que o contacto com as diversas manifestações artísticas deve ter início o mais precocemente possível. A aprendizagem da música ocorre já durante o período que vai desde que o feto passa a ouvir, ainda no útero da sua mãe, por se atribuir um papel relevante à propensão genética para a aquisição de competências musicais;

- Consideramos que se deve desenvolver nas crianças e nos jovens uma maior tomada de consciência não só deles próprios mas também do seu meio ambiente natural e cultural, e que o acesso a todos os bens, serviços e práticas culturais deve fazer parte dos objetivos dos sistemas educativos e culturais;

- Reconhecemos o papel da Educação artística na sensibilização dos auditórios e dos diferentes públicos para a apreciação das manifestações artísticas;

- Reconhecemos que as nossas sociedades contemporâneas têm necessidade de desenvolver estratégias educativas e culturais que transmitam e apoiem valores estéticos e uma identidade suscetíveis de promover e valorizar a diversidade cultural e o desenvolvimento de sociedades sem conflitos, prósperas e sustentáveis;

- Consideramos que deverão existir um número suficiente de programas de formação de professores especializados em Educação Artística que façam uma promoção adequada do papel das artes no ensino e na aprendizagem;

- Reconhecemos que os orçamentos destinados à Educação Artística deverão cobrir as necessidades correntes e de desenvolvimento.

Acreditando numa idealidade de vida, propomos ao Ministério da Educação que elabore um sistema de incentivos que passe pela revalorização dos profissionais em arte que, com todas as dificuldades, insistiram em continuar a acreditar que valeria a pena, mas que apelam o direito a melhores condições de vida, essencialmente no que concerne à sua perceção de segurança na profissão e à possibilidade de progressão na carreira. Estes fatores de dimensão extrínseca poderão revelar-se essenciais para a

emergência de profissionais mais comprometidos com o seu trabalho, assumindo a responsabilidade de desenvolver uma personalidade profissional e de construir uma escola que desvende “na nossa maneira de ensinar a nossa maneira de ser” (Nóvoa, cit. por Seco, 2002: 166).





## Referências Bibliográficas

- Aubert, N. (1996). "Compreender o mecanismo da motivação" em Aubert, N. (Dir). *Diriger et motiver-secrets et pratiques*. Paris: les Éditions, 15-43.
- Ávila de Lima, J. M. (1996). "O papel do professor nas sociedades contemporâneas" em *Educação, Sociedade e Cultura*, 6, 47-72.
- Barros, J., & Neto, F. (1992). "Solidão nos professores" em *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 1-17.
- Bastos, A. (1995). "A satisfação profissional de professores estagiários: Adaptação e estudos exploratórios com uma escala de avaliação (ESPP)" em *Revista Portuguesa de Educação*, 8, 181-189.
- Bergamini, C. W. (1997). *Motivação nas organizações*. 4.ª ed. São Paulo: Atlas.
- Cabral, M. V., Vala, J., & Freire, J. (2000). *Atitudes sociais dos portugueses: Trabalho e cidadania*. Lisboa: Instituto das Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Castelo-Branco, M. C., & Pereira, A. S. (2001). "A autoestima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente" em *Psicologia, Educação e Cultura*, 5, 335-346.
- Chaplain, R. P. (1995). "Stress and job satisfaction: A study of english primary school teachers" em *Educational Psychology*, 15, 473-489.
- Codo, W., Vasques-Menezes, I. (1999) "O que é Burnout?" em Codo, W. (coord.). *Educação: carinho e trabalho*. 2.ª ed., Petrópolis, RJ: Vozes.
- Cordeiro-Alves, F. (1991). *Estudo da satisfação/insatisfação dos professores efetivos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Cordeiro-Alves, F. (1994). "A (In)satisfação docente" em *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27, 29-60.
- Costa, J. Ricardo (2005). A página da Educação. "O espectáculo tem de continuar!" Edição n.º150 Livraria Profedições. <http://www.apagina.pt/?aba=7&cat=150&doc=11175&mid=2> (Consultado a 06-04-2008).
- Costa, R. J. (2005). *Jornal a Página da Educação*, 14, 150, novembro, 35.
- Cunha, M. I. da. (1997). *O bom professor e sua prática*. 7.ª ed. Campinas, SP: Papirus.
- Diriger et Motiver – secrets et pratiques*. Paris. Les Éditions D'Organisation.
- Esteve, J. M. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Fim do Século Edições.
- Estrela, M. T. (1997). *Viver e construir a profissão docente*. Coleção Ciências da Educação. Porto: Porto Editora.
- Ferreira, J. A., Santos, E. R., & Vieira, C. C. (1996). "Autoestima, estilos de tomada de decisão e atitudes de carreira: Um estudo exploratório" em L. Almeida (Org.), *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Braga: APPORT, Universidade do Minho, 491-499.
- Frase, L. E., & Sorenson, L. (1992). "Teacher motivation and satisfaction: Impact on participatory management" em *NASSP Bulletin*, 76, 37-43.
- Gatti, B. (1997). *Formação de Professores e Carreira*. São Paulo: Editora Autores Associados.
- Giroux, H. (1992). *A escola crítica e a política cultural*. 3.ª ed. São Paulo: Cortez e Autores Associados.
- Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites*. Projeto de pesquisa de mestrado. Rio de Janeiro: Fiocruz/Enesp/Cesteh.
- Gonçalves, L. (2006). "O ensino artístico, o artista e a sociedade" em *Debate Regional sobre a Educação no Fórum de Ermesinde*, "Escola, professores e outros profissionais". Porto, 12 de novembro
- Gorton, R. A. (1982). "Teachers job satisfaction" em M. A. C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of Educational Research*. New York: Macmillan Publishers.
- Hampton, D. R., (1992). *Administração Contemporânea*, Lisboa: McGraw-Hill.
- Heitor, M. I. (1996). *Satisfação laboral e liderança transformacional*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Huberman, M. (1992). "O ciclo de vida profissional dos professores" em Nóvoa A. (Ed.), *Vidas de professores*. Porto: Porto Editora, 31-61.
- Jesus, S. N. (1993). "A motivação dos professores. Estudo exploratório sobre a influência da formação educacional e da prática profissional" em *Jornal de Psicologia*, 11, 27-30.
- Lester, P. E. (1982). "Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)" [epm.sagepub.com/cgi/content/abstract/47/1/223?ck=nck](http://epm.sagepub.com/cgi/content/abstract/47/1/223?ck=nck) (consultado em 04-04-2008).
- Martins, C. (2008). Plateia "Emprego, condições de trabalho e estatuto profissional dos profissionais das artes e da cultura", [argolas.blogspot.com/2008/02/estatuto-dos-profissionais-do.html](http://argolas.blogspot.com/2008/02/estatuto-dos-profissionais-do.html) (consultado em 05-04-2008).
- Michel, S. (s/d a). "Motivação, satisfação e implicação" in AUBERT, N. et al. (s/d), *Management*. Porto: Rés.
- Michel, S. (s/d b). *Gestão das Motivações*, Porto: Rés.
- Nóvoa, A. (org.). (1991). *Profissão Professor*, Porto: Porto Editora.
- Pestana, M.ª H. Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS*. 4.ª Edição rev. e aumentada. Lisboa: Edições Sílabo.
- Santos Guerra, M.A. (2000). *A Escola que Aprende*, Porto: ASA.
- Seco, G.M.C. (2002., *A Satisfação dos Professores: teorias, modelos e evidências*, Porto: Asa.