

(Contra) Tempos da profissão docente.
Docentes sem código? O lugar da deontologia na
supervisão pedagógica

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Sofia Marlene Quintal Camacho

MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO - SUPERVISÃO PEDAGÓGICA



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

setembro | 2017

(Contra) Tempos da profissão docente.
Docentes sem código? O lugar da deontologia na
supervisão pedagógica

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Sofia Marlene Quintal Camacho

MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO - SUPERVISÃO PEDAGÓGICA

ORIENTADOR
Nuno Miguel da Silva Fraga



Faculdade de Ciências Sociais
Departamento de Ciências da Educação

**(Contra) Tempos da profissão docente. Docentes sem código?
O lugar da deontologia na supervisão pedagógica**

Dissertação apresentada à Universidade da Madeira para obtenção do grau de Mestre
em Ciências da Educação – Supervisão Pedagógica

Por

Sofia Marlene Quintal Camacho

Sob a orientação de

Professor Doutor Nuno Miguel da Silva Fraga

Funchal 2017

Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo.

Paulo Freire

*À minha avó Maria,
Aos meus pais, Manuel e Celeste,
Aos meus irmãos, Steven, Danny e Artur,
Ao meu namorado João,
Ao meu sobrinho Martim.*

*Ao meu mentor, Professor Nuno,
Que tão bem me soube orientar
E que em momentos de desespero,
Me deu força para continuar.
As suas palavras encorajadoras
Ensinaram-me uma grande lição
Que todos os sonhos podem ser alcançados
Desde que com trabalho e dedicação.*

Agradecimentos

Aos meus pais, Manuel Damião e Maria Celeste, que sempre acreditaram em mim incentivando-me a nunca desistir, por toda a força anímica e psicológica, por todos os sacrifícios que fizeram para eu aqui chegar, o meu eterno Obrigada!

Aos meus eternos amores, meu porto seguro, meu orgulho... os meus irmãos: Steven, Danny e Artur, por me apoiarem e ajudarem em tudo o que eu necessito, por fazerem o impossível e possível para estarem sempre disponíveis para mim.

Ao João, meu namorado, melhor amigo, companheiro, por estar sempre do meu lado, por compreender o tempo que me dediquei a esta causa, por me ter ajudado a transcrever as entrevistas, por tudo o que é, fez e faz por mim ao longo destes anos.

À Mulher mais humilde que eu conheci, minha querida e eterna avó Maria, Mulher de tão pouco saber, mas de tão grande sabedoria, que me criou e tanto me ensinou.

Ao meu sobrinho, Martim, por alegrar os meus dias!

Ao meu orientador, Professor Nuno Fraga, por ter aceite mais este desafio, apesar do imenso trabalho que tem. Por ser um excelente professor, sempre disposto a ajudar os seus alunos, a qualquer hora, em qualquer lugar. Por nos motivar e apoiar sempre!

À minha grande amiga Mariana Rodrigues, por ter entrado comigo neste desafio, por me apoiar, por estar sempre comigo, nos bons e maus momentos.

À minha amiga Rosélia Caires, por me incentivar, ajudar, apoiar e acreditar em mim.

À Cármen Nóbrega, minha madrinha académica, por toda a força e apoio prestado ao longo de todos estes anos.

Ao eterno Chefe Gama, por tudo o que me ensinou a nível musical, social e pessoal, por ter sido um exemplo de luta, determinação e persistência.

À Professora Susana Capitão pela disponibilidade para ajudar os seus alunos e ex-alunos, por ser uma professora inigualável... por onde passa, deixa sempre a sua marca!

Ao Professor António Bento, por tudo o que fez pelos seus alunos e pela educação!

A todos os que contribuíram direta ou indiretamente para que esta investigação fosse possível,

A todos vós o meu eterno e sincero Obrigada!

Resumo

O presente estudo de natureza maioritariamente qualitativa pretende através de uma metodologia de estudo de caso, das técnicas e dos instrumentos de recolha de dados, nomeadamente entrevistas, inquéritos por questionário, análise documental e com as técnicas de análise de dados: triangulação e análise de conteúdo, dar a conhecer as opiniões de três responsáveis políticos na área da educação e seis professores dos diferentes ciclos de ensino, sobre as vantagens e desvantagens da existência de um código deontológico profissional docente e a supervisão pedagógica.

Fatores como as mudanças que ocorreram na sociedade nos últimos anos, devido à evolução tecnológica e ao fenómeno da globalização, levaram a transformações significativas na sociedade e conseqüentemente na educação. Com tais mutações constantes na educação, o conceito de supervisão tem sofrido uma evolução ao longo dos anos. Até meados do século XX, a supervisão era encarada com um foro inspetivo, o que se alterou a partir da década de oitenta.

Sendo os supervisores, auxiliares da prática docente, cabe à escola reger-se pelos valores da ética, da moral e da deontologia necessários a uma sociedade que se diz democrática. Todavia, os docentes não possuem um código deontológico profissional onde estejam patentes os deveres e os direitos a nortear a sua prática profissional/pedagógica. Nesta linha de pensamento ao não existir um código de conduta, os profissionais de educação sentem-se desvalorizados? Que vantagens e desvantagens se opõem à existência de um código?

Pelo presente estudo, podemos concluir que hoje em dia, a supervisão pedagógica surge em contexto sala de aula com o intuito de dinamizar a colaboração entre docente e supervisor, em prol de um melhor desempenho da prática profissional. Os sujeitos da investigação concordam e realçam a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente, para a melhoria da ação pedagógica.

Palavras-chave: Código Deontológico, Ética, Supervisão Pedagógica, Educação, Investigação Qualitativa.

Abstract

This mostly qualitative research study aims at disclosing the views of three political leaders in the area of education and six teachers of the various education cycles, concerning the advantages and disadvantages of the existence of a professional code of professional ethics and that of a pedagogical supervision, through a case study methodology, techniques and data collection instruments, including interviews, surveys, analysis of documents and data analysis techniques: triangulation and content analysis.

Certain factors such as the changes that have occurred in society in recent years due to advances in technology and the phenomenon of globalization, have led to significant transformations in society as in education. With such developments in education, the concept of supervision has undergone an evolution over the years. Until the mid-20th century, supervision had an inspective purpose, which has also changed since the early 80s.

The teachers themselves being supervisors, it is up to the school to be governed by ethical values, morals and the deontology necessary in a society which claims to be democratic. However, teachers do not have a professional code of ethics where the duties and rights guiding their professional / pedagogical practice are evident. In this line of thinking, when there is no code of conduct, do education professionals feel unappreciated? What advantages and disadvantages preclude the existence of a code?

Through the present study, we can conclude that nowadays, the pedagogical supervision in classroom context aims to streamline the collaboration between teacher and supervisor in the interests of a better performance of teachers' professional practice. The research subjects agree to and highlight the need of a professional code of conduct to improve their pedagogical action.

Keywords: Code of Deontology, Ethics, Pedagogical Supervision, Education, Qualitative Research.

Resumé

Cette étude surtout qualitative vise, à travers une étude méthodologique de cas, des techniques et des données d'instruments de collecte, y compris les entretiens, enquêtes, analyse de documents et des données de techniques d'analyse: triangulation et analyse du contenu, de faire connaître les vues de trois responsables politiques dans le domaine de l'éducation et six enseignants de différents cycles d'enseignement, concernant les avantages et les inconvénients de l'existence d'un code de déontologie de l'enseignant et de la supervision pédagogique.

Des facteurs tels que les changements survenus dans la société ces dernières années, en raison des progrès technologiques et le phénomène de la mondialisation, ont conduit à des transformations significatives dans la société et dans l'éducation. Avec de telles mutations constantes en matière d'éducation, le concept de surveillance a subi une évolution au fil des ans. Jusqu'au milieu du 20ème siècle, la surveillance était aperçue comme une activité d'inspection, ce qui a changé depuis le début des années 80.

Puisque les superviseurs sont des aides de la pratique d'enseignement, l'école se règle par des valeurs éthiques, morales et déontologiques nécessaires à une société qui se revendique démocratique. Toutefois, les enseignants ne disposent pas d'un code de déontologie où se reflètent pleinement les devoirs et les droits afin de guider leur pratique professionnelle / pédagogique. Dans cette ligne de pensée, quand il n'y a pas de code de conduite, les professionnels de l'éducation se sentent-ils dévalorisés ? Quels avantages et inconvénients excluent l'existence d'un code?

Pour la présente étude, nous pouvons conclure qu'aujourd'hui la supervision pédagogique en contexte de salle de classe, vise renforcer la collaboration entre l'enseignant et son superviseur, dans l'intérêt de meilleures performances de la pratique professionnelle. Les sujets de la recherche sont d'accord et soulignent la nécessité d'un code de déontologie, afin d'améliorer l'action pédagogique.

Mots-clés: Code de Déontologie, Éthique, Supervision Pédagogique, Éducation, Recherche Qualitative.

Resumen

Esta investigación de naturaleza mayoritariamente cualitativa pretende a través de una metodología de estudio de caso, técnicas y instrumentos de recolección de datos, incluyendo entrevistas, encuestas, análisis de documentos y técnicas de análisis de datos: triangulación y análisis de contenido, dar a conocer las opiniones de tres responsables políticos en el área de educación y seis profesores en los diferentes ciclos de educación sobre las ventajas y desventajas de la existencia de un código deontológico profesional docente y la supervisión pedagógica.

Factores como los cambios que han ocurrido en la sociedad en los últimos años debido a los avances en la tecnología y el fenómeno de la globalización, han llevado a transformaciones significativas en la sociedad y la educación. Con tales mutaciones constantes en la educación, el concepto de supervisión ha experimentado una evolución a lo largo de los años. Hasta mediados del siglo XX, la supervisión fue vista con un foro inspectivo, lo que ha cambiado desde inicio de los años 80.

Siendo los supervisores ayudantes de práctica de docentes, le cabe a la escuela regirse por valores éticos, de moral y de ética necesaria en una sociedad que se afirma democrática. Sin embargo, los docentes no poseen un código deontológico profesional donde estén patentes los deberes y los derechos a orientar su práctica profesional / pedagógica. En esta línea de pensamiento cuando no hay ningún código de conducta, los profesionales de la educación se sienten desvalorizados? ¿Qué ventajas y desventajas impiden la existencia de un código?

Por el presente estudio, podemos concluir que la actualidad, la supervisión pedagógica surge en el contexto de aula con el fin de optimizar la colaboración entre profesor y supervisor en aras de mejor desempeño de la práctica profesional de docentes. Los sujetos de investigación acuerdan y realzan la necesidad de un código profesional de conducta, para mejorar la acción pedagógica.

Palabras clave: Código Deontológico, Ética, Supervisión Pedagógica, Educación, Investigación Cualitativa.

Sumário

<i>Agradecimentos</i>	<i>II</i>
<i>Resumo</i>	<i>III</i>
<i>Abstract</i>	<i>IV</i>
<i>Resumé</i>	<i>V</i>
<i>Resumen</i>	<i>VI</i>
<i>Índice de Quadros</i>	<i>X</i>
<i>Índice de Figuras</i>	<i>XI</i>
<i>Índice de Gráficos</i>	<i>XII</i>
<i>Lista de Acrónimos e Abreviaturas</i>	<i>XIV</i>
Introdução	1
I Parte - Definição do tema	5
1.1. Tema da investigação.....	6
1.2. Problema da investigação	7
1.3. Questões de investigação	8
1.4. Objetivos de investigação	9
II Parte - Fundamentação teórica do estudo	10
1. Supervisão pedagógica	11
1.1. Fundamentos e transparências da supervisão pedagógica	11
1.2. Quem é o supervisor pedagógico?	19
2. Representações sociais e éticas da ação pedagógica	24
3. Ética e deontologia profissional	32
3.1. Ética, moral e deontologia	32
3.2. Representações éticas do profissionalismo docente	33
3.3. A existência de um código deontológico para a profissão docente	39
3.4. Códigos deontológicos no Mundo	43
3.5. O caso de Portugal	50
3.5.1. Enquadramento normativo	50
3.5.2. Projetos de códigos deontológicos docentes em Portugal.....	56

3.6. Vantagens e desvantagens da existência de um código deontológico	59
III Parte - Metodologia	63
1. Opções metodológicas	64
2. Desenho de estudo de caso	66
3. Técnicas e instrumentos de recolha de dados	68
3.1. Entrevistas	68
3.2. Inquéritos por questionário.....	70
3.3. Análise documental	72
4. Técnicas de análise de dados	73
4.1. Análise de conteúdo	73
4.2. Triangulação.....	75
5. Sujeitos da investigação.....	76
IV Parte - Apresentação e análise dos dados	77
1. Análise e interpretação dos dados.....	78
2. Das entrevistas dos órgãos políticos e superiores na área da educação	78
2.1. Caraterização da amostra	78
2.2. Análise descritiva	78
2.2.1. Reflexões sobre a Supervisão Pedagógica.....	79
2.2.2. Reflexões sobre a Deontologia	83
2.2.3. Reflexões sobre a Ética e Código Deontológico Profissional Docente.....	84
2.2.4. Reflexões sobre a Prática Pedagógica	96
2.2.5. Reflexões sobre a Carreira Docente	99
3. Dos inquéritos por questionário aos docentes.....	102
3.1. Caraterização da amostra	102
3.2. Análise descritiva	102
3.2.1. Reflexões sobre a Supervisão Pedagógica.....	104
3.2.2. Reflexões sobre a Deontologia	107
3.2.3. Reflexões sobre a Ética e o Código Deontológico Profissional Docente	107
3.2.4. Reflexões sobre a Prática Pedagógica	115

3.2.5. Reflexões sobre a Carreira Docente	118
4. Triangulação dos dados	119
Considerações finais	127
Referências bibliográficas	135
Legislação	141
Anexos.....	142
Anexo 1 - Declaração da Internacional da Educação sobre a Ética Profissional.....	143
Anexo 2 - Proposta de código deontológico dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário de acordo com Pedro D'Orey da Cunha.....	148
Anexo 3 - Proposta de Código Deontológico de acordo com Agostinho Reis Monteiro.....	152
Apêndices.....	157
Apêndice 1 – Guião da entrevista	158
Apêndice 2 – Guião do inquérito por questionário	160
Apêndice 3 – Caraterização dos sujeitos das entrevistas	163
Apêndice 4 – Caraterização dos sujeitos dos inquéritos por questionário.....	165
Apêndice 5 – Análise de conteúdo das entrevistas dos órgãos políticos e superiores na área de educação	166
Apêndice 6 – Análise de conteúdo dos inquéritos por questionário aos docentes....	178
Apêndice 7 – Análise gráfica dos inquéritos por questionário	186

Índice de Quadros

Quadro 1 - Supervisão e contextos conexos	13
Quadro 2 - Estilos de supervisão.....	16
Quadro 3 - Distinção entre código deontológico e regulamento.....	61
Quadro 4 - Comparação de três métodos de investigação qualitativa.....	65
Quadro 5 - Categorias e subcategorias das entrevistas	79
Quadro 6 - Categorias e subcategorias dos inquéritos por questionário	103
Quadro 7 - Níveis de ensino.....	104
Quadro 8 - Síntese do percurso académico	163

Índice de Figuras

Figura 1 - Supervisão.	14
Figura 2 - Esquema da (re)construção de saberes do agir profissional.	19
Figura 3 - Colaboração um conceito a três dimensões.....	22

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Caraterização: Género	163
Gráfico 2 - Habilitações académicas: Órgãos políticos e superiores na área da educação	164
Gráfico 3 - Habilitações académicas: Docentes	165
Gráfico 4 - Exercício da função docente	165
Gráfico 5 - A existência de um código deontológico profissional docente	186
Gráfico 6 - O código deontológico profissional docente seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica	186
Gráfico 7 - O código deontológico profissional docente impulsionaria a autonomia docente.....	187
Gráfico 8 - O código deontológico profissional docente e a contribuição para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem	187
Gráfico 9 - A ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que transmite aos alunos	188
Gráfico 10 - A existência de uma disciplina que abarque a ética docente no decorrer da sua formação.....	188
Gráfico 11 - Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico profissional docente	189
Gráfico 12 - Os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes	189
Gráfico 13 - Os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente	190
Gráfico 14 - Apoio a nível científico e pedagógico, nomeadamente pela oferta formativa da Secretaria Regional da Educação	190
Gráfico 15 - Respeito por parte dos colegas e alunos.....	190

Gráfico 16 - Justiça perante os alunos	191
Gráfico 17 - A imagem do docente e o desgaste social.....	191
Gráfico 18 - O esforço despendido e a remuneração.....	191
Gráfico 19 - A colaboração entre supervisor e docente para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos.....	192
Gráfico 20 - A reflexão sobre a prática	192
Gráfico 21 - A colaboração e reflexão entre docente e supervisor pedagógico	192
Gráfico 22 - A presença do supervisor em contexto sala de aula.....	193

Lista de Acrónimos e Abreviaturas

APEI – Associação Profissional dos Educadores de Infância

ASPO – Associação de Pró-Ordem dos Professores

CEF – Cursos de Educação e Formação

EUA – Estados Unidos da América

Ibidem – Na mesma obra

Idem – Igual à anterior

p. – Página

pp. – Páginas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RAM – Região Autónoma da Madeira

s.d. – Sem data

s.p. – Sem página

SPR – *Société Pédagogique Romande*

UMa – Universidade da Madeira

UNESCO/OIT – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura / Organização Internacional do Trabalho

Introdução

O presente estudo resulta do interesse adquirido no 2.º semestre aquando da disciplina de “Ética e Deontologia Profissional Docente”, onde foram debatidas várias temáticas sobre o assunto. Este originou a curiosidade por saber a opinião dos docentes sobre esta temática, simultaneamente a opinião dos decisores políticos locais.

Enquanto supervisores pedagógicos possuímos uma deontologia onde estão patentes deveres implícitos. O supervisor, como auxiliar da prática docente, deve olhar com uma visão ética e moral e com a consciência de todas as diferenças com o intuito de encontrar respostas para o ciclo de aprendizagem, refletindo-se num plano de melhoria da prática pedagógica. Mas, como pode o supervisor orientar e apoiar um docente que não possui um código deontológico profissional docente?

O código deontológico profissional tem como finalidade a “proteção dos direitos e interesses dos destinatários dos serviços da profissão e da sociedade em geral” (Monteiro, 2017, p. 306). Com a inexistência de um código deontológico numa profissão que exige demasiado trabalho, esforço e reconhecimento, os docentes tornam-se mais desprotegidos e ao mesmo tempo sentem-se desmotivados. Estrela (2010), afirma que tendo em conta as investigações sobre o pensamento ético-deontológico dos docentes bem como todos os debates em torno da profissão docente, os mesmos “confirmam que a grande maioria se considera como educador ou como educador moral” (p. 95).

Apesar da inexistência do código deontológico profissional docente, na década de noventa, surgiu um decreto que perfilou um Estatuto da Carreira Docente. Neste decreto-lei, foram definidos os direitos profissionais específicos do pessoal docente, nomeadamente: Direito de participação no processo educativo; Direito à formação e informação para o exercício da função educativa; Direito ao apoio técnico, material e documental (Decreto-lei n.º 139-A/90 de 28 de abril de 1990).

Todas as controvérsias ao redor da profissão docente levam a que os profissionais de educação se defrontem com uma “situação paradoxal: a função é geralmente valorizada como uma das mais importantes em qualquer sociedade, mas os seus profissionais, em geral, não se sentem bem tratados nem prestigiados” (Monteiro, 2008, p. 9).

Tendo o campo de ação desta investigação já delineado, surgiu, assim, a necessidade de investigar questões relacionadas com o código deontológico profissional docente e a supervisão pedagógica. A primeira questão impelida foi “Que vantagens e desvantagens se apresentam à existência de um código deontológico para um profissional docente?”.

Sendo este, um tema complexo, surgiram ainda outras questões secundárias, tais como: “Quais as razões para a inexistência de um código deontológico profissional docente?”; “Quais as percepções dos docentes face à existência de um código deontológico para a sua carreira?”; “A existência de um código deontológico profissional docente, limitaria o campo da ação docente?”.

Nesta investigação adotamos uma metodologia de índole maioritariamente qualitativa, com base no estudo de caso. Teve como sujeitos de investigação seis docentes dos vários ciclos de ensino (Educação de Infância, 1.º, 2.º, e 3.º Ciclos do Ensino Básico, Ensino Secundário e Ensino Superior) e três agentes políticos da área da educação (Direção Regional de Educação, Inspeção Regional de Educação, Direção Regional de Inovação e Gestão).

A presente investigação está organizada em quatro partes: definição do tema, fundamentação teórica do estudo, metodologia e apresentação e análise de dados. Relativamente à primeira parte da investigação, subdivide-se em quatro seções: tema, problema, questões e objetivos de investigação.

A segunda parte da investigação faz referência à parte teórica e divide-se em três capítulos: Supervisão pedagógica; Representações sociais e éticas da ação pedagógica e a Ética e deontologia profissional.

Relativamente à fundamentação teórica da supervisão pedagógica divide-se em dois subcapítulos: “Fundamentos e transparências da supervisão pedagógica”; “Quem é o supervisor pedagógico?”. Para fundamentar este ponto recorreremos aos autores Alarcão e Canha (2013), Alarcão e Roldão (2010); Alarcão e Tavares (2003), Rangel (2008), Reis (2011), Santos (2012), Vieira (1993), entre outros.

No que alude ao capítulo “Representações sociais e éticas da ação pedagógica”, os principais autores utilizados foram: Cunha (1996), Freire (2003; 2009), Herdeiro e Silva (2008), Moscovici (2003), Nóvoa (1995) entre outros.

O capítulo da “Ética e deontologia profissional” foi o capítulo mais extenso da fundamentação teórica, está dividido em oito subcapítulos: “Ética, moral e deontologia”; “Representações éticas do profissionalismo docente”; “A existência de um código deontológico para a profissão docente”; “Códigos deontológicos no Mundo”; “O caso de Portugal”; “Enquadramento normativo”; “Projetos de códigos deontológicos docentes em Portugal”; “Vantagens e desvantagens da existência de um código deontológico”. Os autores mais utilizados ao longo deste capítulo foram: Baptista (2005; 2011), Cunha (1996), Estrela (2010), Maia (2009), Monteiro (2002; 2005; 2008; 2010), Nóvoa (1995) entre os demais.

No que concerne à terceira parte da investigação, relativa à metodologia utilizada e está dividida em quatro capítulos, nomeadamente: opções metodológicas, desenho de estudo de caso, técnicas e instrumentos de recolha de dados e técnicas de análise de dados. Neste ponto foram utilizados também diversos autores, tais como: Amado (2014), Bardin (2004), Bell (2004), Bento (2015), Bogdan e Biklen (1994), Fortin (2009), Quivy e Campenhoudt (2003), Sousa (2009), Yin (1993).

Para responder às questões de investigação foi necessário realizar uma recolha de dados através de entrevistas, inquéritos por questionário e análise documental. Na análise dos dados recolhidos, foram realizadas a triangulação e a análise de conteúdo.

A quarta parte da investigação diz respeito ao trabalho de campo, nomeadamente à recolha, ao registo, a análise e a triangulação dos dados. A recolha de dados foi realizada entre 12 de maio e 11 de julho de 2017. Pretendeu-se com as entrevistas compreender as opiniões dos agentes políticos e de uma professora universitária catedrática com agregação em currículo, sobre a deontologia e a supervisão pedagógica, cruzando posteriormente com a opinião dos docentes no terreno, adquiridas através dos inquéritos por questionário.

Por último, apresentamos as considerações finais. Sendo o código deontológico profissional docente um tema *tabu* na educação, ao longo da recolha de dados surgiram opiniões diversificadas, contudo, a maioria concorda com a necessidade de um código

desta dimensão. É afirmado que a profissão docente não é desvalorizada devido à inexistência do código deontológico e que a mesma está desgastada socialmente, devido às novas tecnologias de informação e comunicação.

A maior fragilidade dos docentes é a remuneração, pois para os mesmos não é justa, segundo Monteiro (2017), a profissão docente “não é, em geral, bem paga, em comparação com outras profissões academicamente análogas, e não tem geralmente estimulantes perspectivas de carreira profissional” (p. 297).

No que concerne à supervisão pedagógica, foi verificado que o conceito de supervisão é associado à coordenação, ao acompanhamento, à colaboração e ao apoio à profissão docente.

I Parte - Definição do tema

1.1. Tema da investigação

A educação tem vindo a ser objeto de várias áreas de investigação devido à sua complexidade e importância na sociedade. Os docentes “reconhecem-se e são reconhecidos como profissionais, mas, em geral não são tratados, não agem, nem se sentem como tais” (Monteiro, 2005, p. 7).

A docência é uma profissão que demanda demasiada importância, pois são estes “profissionais” que receberam e recebem, formação inicial e contínua para ensinar e formar os futuros médicos, advogados, enfermeiros entre outros. Atualmente as realidades visíveis das demais profissões perante a profissão docente não são as mesmas, as futuras profissões por eles ensinadas, possuem algo mais que os caracterize como profissionais, possuem um código profissional que os une a uma classe profissional, os médicos pertencem à ordem dos médicos, ao contrário dos docentes que não pertencem a nenhuma ordem.

De acordo com Isabel Baptista (2005):

ser professor significa pertencer a uma profissão de enorme desgaste diário e que obriga a um esforço de permanente actualização. Não é fácil corresponder aos ideais de serviço público numa sociedade do conhecimento que visa a igualdade de oportunidades, mas que, ao mesmo tempo, se organiza de forma tão inigualitária e competitiva. Considerando os factores de incerteza, violência e complexidade que caracterizam o mundo de hoje, podemos dizer que os professores são chamados a realizar uma missão de «alto risco» e que, em medida, é uma missão impossível. Cabe-lhes, nada mais, nada menos, do que fazer com que toas as pessoas a seu cargo adquiram as ferramentas que lhes permitam tornar-se em sujeitos capazes, livres e responsáveis (p. 28).

Pelo exposto é compreensível a existência de um código deontológico. Em 1966, a Recomendação da UNESCO/OIT no seu artigo 73.º alertava para a pertinência de um código deontológico para a profissão docente, na medida em que, “contribuem grandemente para assegurar o prestígio da profissão e o cumprimento dos deveres profissionais de acordo com os princípios aceites”.

A determinação da profissão docente a uma ordem profissional, seria o início de afirmação e valorização da profissão docente perante a sociedade. Porém, alguns

docentes “receiam que essa regulação favoreça atitudes de crítica e vigilância da parte dos colegas e que a sua elaboração seja pouco exequível” (Estrela, 2010, p. 79).

Tendo em conta o objetivo principal da supervisão, o supervisor deve ser aquele que através da reflexão, da colaboração e de uma atitude proativa, ajuda o docente na sua ação, deste modo, o supervisor pedagógico possui um papel fundamental enquanto auxiliador da profissão docente, assim sendo, deverá encontrar respostas para estas situações complexas, olhando através de uma visão ética e moral, de modo a encontrar explicações, ressaltando-se num plano de melhoria para a profissão docente.

Nesta linha de pensamento e conscientes da importância da formação dos docentes para o ensino dos alunos e sendo a deontologia uma variável chave da supervisão pedagógica, o tema desta investigação incidiu na pertinência de um código deontológico para a profissão docente, e conseqüentemente quais as vantagens e desvantagens do mesmo.

1.2. Problema da investigação

Não existe um código deontológico no campo da educação, a docência releva-se assim uma profissão não reconhecida, os docentes veem-se apelidados de profissionais, contudo, “sem sentido de profissionalismo, a profissionalidade corre o risco de desqualificação e de obscurecimento. Divorciado do sentido de profissionalidade, o dever de profissionalismo deriva em rigorismo abstracto ou em simples moralismo” (Baptista, 2011, p.20). Os docentes não possuem uma identidade que os caracterize enquanto grupo social, o que faz com que os mesmos se sintam desvalorizados, com a existência de um código, tornar-se-ia como “um meio de preservação da imagem social, um traço de união entre os profissionais, um elemento importante de construção da identidade profissional e de um “*ethos* de classe” (Estrela, 2010, p.70).

Segundo Reis Monteiro (2005),

Se nenhuma verdadeira profissão deve limitar o seu ideal de profissionalidade à sua dimensão funcional e instrumental, negligenciando a sua dimensão ético-deontológica, muito menos as profissões da educação. Um elevado perfil deontológico afirma a

identidade, eleva a dignidade e projecta o estatuto das profissões da educação. É uma insígnia de profissionalidade (p. 9).

A profissão docente acaba por se disseminar, pois não possui um código deontológico que afirme a sua profissão, segundo a perspectiva de Monteiro (2010), “a profissão docente é uma profissão descuidada. É descuidada porque não cuidam dela nem ela cuida de si” (p. 15). Consoante a perspectiva deste autor, os docentes acomodam-se à condição de meros funcionários, não se importam em que a mesma seja reconhecida, apenas preocupam-se em obedecer ao que lhes é pedido.

Segundo as investigações de Reis Monteiro (2005), o que torna a profissionalidade de uma profissão são os saberes e valores da mesma, uma vez que não existe um código deontológico profissional docente, nem a associação a uma ordem, as profissões docentes, “são, por vezes, qualificadas, na literatura sociológica, como “menores”, “sub-profissões”, “semi-profissões”, “quase-profissões”, “pseudo-profissões” (p.14).

1.3. Questões de investigação

A existência de um código deontológico profissional docente ostentaria a identidade profissional, tal como o sentimento de pertença a uma profissão. Desta forma, e tendo em conta o campo de ação para esta investigação, foi desenvolvida uma investigação predominantemente qualitativa em torno do seguinte problema:

- Que vantagens e desvantagens se apresentam à existência de um código deontológico para um profissional docente?

Tendo em conta o tema principal da investigação, foi levantado algumas questões secundárias:

- a) Quais as razões para a inexistência de um código deontológico profissional docente?
- b) Quais as perceções dos docentes face à existência de um código deontológico para a sua carreira?

- c) A existência de um código deontológico profissional docente, limitaria o campo da ação docente?

1.4. Objetivos de investigação

Objetivo geral:

- Compreender quais as vantagens e desvantagens para a profissão docente da existência de um código deontológico.

Objetivos específicos:

- 1) Perceber a opinião dos agentes políticos, bem como dos profissionais da educação sobre a existência de um código deontológico profissional docente;
- 2) Aferir se os profissionais da educação se sentem desvalorizados perante a inexistência de um código deontológico profissional docente;
- 3) Analisar através do ponto de vista de decisores políticos no campo da educação, qual o impacto social perante a existência de um código deontológico profissional docente;
- 4) Compreender quais as mudanças na profissão docente com a presença de um código deontológico profissional;
- 5) Clarificar os direitos e deveres dos docentes.

II Parte - Fundamentação teórica do estudo

1. Supervisão pedagógica

1.1. Fundamentos e transparências da supervisão pedagógica

O conceito de supervisão a nível teórico, tem vindo a sofrer várias alterações ao longo dos anos que são contextualizadas conforme as teorias subjacentes às épocas, o que origina componentes diversificadas.

A supervisão é um termo epistemologicamente originário do século XVII, deriva de *supervision*, palavra já existente em 1640 como indicam os dicionários etimológicos Antenor Nascentes e Antônio Geraldo da Cunha” (Alarcão & Canha, 2013).

Durante o século XVIII e princípios do século XIX a supervisão pedagógica foi sempre interpretada com um cariz de inspeção, monitorização e dissimulação. Em 1841, na cidade de Cincinnati, nos Estados Unidos, a supervisão começou a ser associada ao processo de ensino (Rangel, 2008).

Anos mais tarde, no fim do século XIX e inícios do século XX o conceito e o objetivo de supervisão foram associados aos critérios do rendimento escolar dos alunos e aos padrões de comportamento dos mesmos (Ibidem).

Em meados do século XX, no primeiro quartel, os supervisores desempenhavam funções de cariz inspetivo, sendo os docentes os instrumentos a serem supervisionados. Já a meados dos anos vinte e cinquenta do mesmo século “o enfoque da supervisão foi ajudar os professores a desenvolverem metodologias de ensino, através de abordagens interactivas e cooperativas. O papel do supervisor foi gradualmente “deslocado” para o papel de colega, embora com outras responsabilidades” (Santos, 2012, p.27).

Em Portugal, supervisão “era uma designação que, na língua portuguesa, evocava (e de certo modo ainda evoca) conotações de poder e de relacionamento sócio-profissional contrárias aos valores de respeito pela pessoa humana e pelas suas capacidades auto-informativas” (Alarcão & Tavares, 2003, p. 3). O conceito de supervisão só ganhou mais relevo nos anos oitenta. Nesta década o supervisor era o apoio do docente na sua formação, nomeadamente era um auxiliador do desenvolvimento das capacidades pessoais e profissionais do mesmo:

Embora a designação de ‘supervisão’ no âmbito da formação de professores remonte aos anos 30, vulgarizou-se sobretudo a partir dos anos 50, com o desenvolvimento da ‘supervisão clínica’ nos EUA, depois importado por outros países. Em Portugal, o uso do termo é relativamente recente e tem recebido uma aceitação crescente, (...) A divulgação de estudos especializados e a criação de cursos de pós-graduação em supervisão têm contribuído, de forma significativa, para uma clarificação do conceito e para a crescente vulgarização e aceitação do termo (Vieira, 1993, p. 28).

O conceito de supervisão é polissémico, não existe uma definição exata e formal do mesmo, embora Alarcão e Tavares (2003) proponham uma definição onde afirmam que supervisão é um “processo em que um professor, em princípio mais experiente e informado, orienta outro professor ou candidato a professor no seu desenvolvimento humano e profissional” (p. 16).

Alarcão e Canha (2013) sugerem que a supervisão preserve um método de acompanhamento de uma atividade regulamentada através de uma referência e de ações controladas onde está patente a avaliação.

Na mesma linha de pensamento, Vieira (1993) afirma que a função do supervisor é a “monitorização sistemática da prática pedagógica, sobretudo através de procedimentos de reflexão e experimentação” (p. 28).

Do conceito de supervisão surge uma multiplicidade de campos e modos de intervenção consoante o domínio de ação que se pretende instigar: “supervisão financeira, supervisão dos mercados de valores mobiliários, supervisão de professores, supervisão pedagógica supervisão clínica, supervisão da investigação, supervisão da formação, supervisão curricular, supervisão institucional...” (Alarcão & Canha, 2013, p. 16).

Parafraseando Alarcão e Canha (2013), existe um conjunto de conceitos extremamente associados ao conceito de supervisão sendo eles: formação, avaliação, regulação, monitorização, gestão/administração, medicação, treino (no sentido de *coaching*), coordenação, liderança, inspeção/fiscalização. Segundo os mesmos autores, a associação a estes conceitos origina uma desfragmentação do conceito propriamente dito.

Para tentar colmatar esta falha de perda de identidade derivada da multissignificação do conceito supervisão, Alarcão e Canha (2013) realizaram uma análise conceptual relativamente aos conceitos já enunciados anteriormente.

Conceito	Descrição	Elementos-chave
Formação	Termo polissémico, tem no seu étimo a ideia de configurar, dar forma. Refere-se a condições, atividades e resultados de aprendizagem e de desenvolvimento. Durante um tempo associado a situações profissionais e com carácter especializado, tem hoje um sentido muito lato, compreendendo modalidades formais, não formais e informais, concretizadas em espaços e tempos variados num processo continuado ao longo da vida.	Aprendizagem, construção, configuração, desenvolvimento, (re)construção de conhecimentos, capacidades e competências, continuidade.
Coaching	Apoio pessoal e comprometido no sentido de ajudar as pessoas a atingirem o seu melhor e a serem bem-sucedidas, configurando numa ideia entre <i>coach</i> e pessoa em desenvolvimento.	Ajuda pessoal, otimização de potencialidades, comprometimento (com a pessoa e com metas), autonomização.
Gestão/ Administração	Gestão surge muitas vezes como sinónimo de administração. Processo de organização de situações e recursos de modo eficiente, implicando tomadas de decisão, planeamento e controlo.	Direção, organização, controlo, eficiência.
Coordenação	Processo de conseguir uma sincronia entre um conjunto de elementos materiais e humanos necessários à realização da atividade no sentido de garantir um todo sistémico orientado para objetivos comuns.	Articulação, concatenação, integração, organização conjunta (em função de um todo).
Liderança	Capacidade pessoal de motivar, influenciar e guiar pessoas e grupos numa determinada direção.	Influência pessoal, visão, convicção, chefia, capacidade de mobilização.
Mediação	Processo em que um intermediário neutro atua como facilitador da capacidade de comunicação e regulador do entendimento entre partes em conflito ou em dificuldade. Hoje utiliza-se num sentido muito amplo, por exemplo, como regulador da coesão social, mas também como facilitador da aprendizagem.	Intermediário facilitador, resolução de conflitos, regulação para a coesão social, prevalência do poder de decisão das pessoas envolvidas, estímulo do desenvolvimento.
Monitorização	Acompanhamento sistemático de processos e programas baseado na observação e recolha de dados, visando determinado fim.	Vigilância continuada, verificação, acompanhamento.
Regulação	Processo de controlo da ação e sua reorientação no caso de desvios na direção pretendida.	Controlo, conformidade, estabilização (aproximação a um referente).
Inspeção/ Fiscalização	Atividade que tem como função verificar o cumprimento de normas estabelecidas e atuar punitiva ou preventivamente. Embora o sentido dos dois termos seja muito semelhante, fiscalização aparece normalmente associado ao fisco ou a obras.	Verificação, vistoria, cumprimento de leis/normas, participação de infrações, entidade exterior.
Avaliação	Processo de atribuição de um valor baseado na recolha de dados, na comparação e na interpretação.	Comparação, interpretação, atribuição de valor.

Quadro 1 - Supervisão e contextos conexos, retirado a partir de Alarcão e Canha (2013, p. 18).

Através desta análise é possível clarificar que o conceito de supervisão está conexo com a noção de orientação, regulação e direção.

Relativamente aos conceitos catalogados à supervisão, após a análise conceptual Alarcão e Canha (2013) afirmam que os mesmos exercem sentido conforme o campo de ação, “por exemplo, a componente de fiscalização é mais acentuada na supervisão de obras; a regulação, na supervisão dos mercados; a monitorização, na supervisão na área da saúde; o *coaching*, na supervisão desportiva; a ajuda, na supervisão clínica em contextos terapêuticos psicológicos e psiquiátricos (p. 20).

Ainda no âmbito da análise conceptual Alarcão e Canha (2013) conceptualizam o conceito de supervisão:

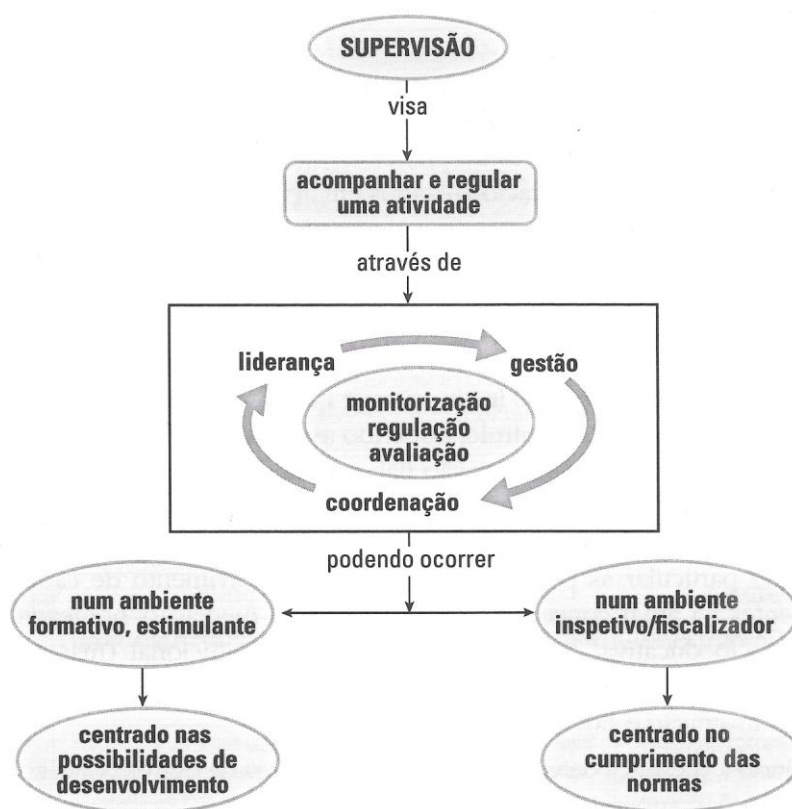


Figura 1 - Supervisão. Retirado a partir de Alarcão e Canha (2013, p. 20).

Como podemos verificar na figura (1) e consoante a análise dos autores, a supervisão que se pretende reguladora de uma atividade através da liderança, gestão, coordenação, concretiza-se conforme duas categorias. A primeira revela-se formativa, aludindo ao desenvolvimento e aprendizagem dos indivíduos e instituições, a segunda revela-se de caráter inspetivo e fiscalizador com evidência no controlo do cumprimento de regras, o que pode originar punições.

Conforme Alarcão e Tavares (2003) a Supervisão “Tem um objetivo: *o desenvolvimento profissional do professor*. E situa-se no âmbito da orientação de uma acção profissional: daí chamar-se-lhe também **ORIENTAÇÃO DA PRÁTICA PEDAGÓGICA**” (p. 16). Deste modo, a supervisão é uma peça fundamental na prática pedagógica, pois torna-se essencial ao longo do ciclo de vida dos docentes.

Segundo Alarcão e Roldão (2010) a supervisão tem como finalidade apoiar e regular o processo formativo. Neste sentido a supervisão prepara para a: “atuação em situações complexas; a exigir adaptabilidade; observação crítica; problematização e a pesquisa; o diálogo; a experienciarão de diferentes papéis; o relacionamento plural e multifacetado; e o autoconhecimento relativo a saberes e práticas” (p. 54).

Tendo em conta todos os aspetos referidos anteriormente, segundo Alarcão e Tavares (2003) a prática supervisora tem como objetivo principal “a maximização das capacidades do professor como pessoa e como profissional” (p. 71). Por este mesmo motivo, é pretendido dotar os professores de capacidades para tomar decisões apropriadas na relação pedagógica, em prol de um melhor desenvolvimento e aprendizagem dos mesmos.

Por conseguinte, Alarcão e Tavares (2003) referem que existem oito objetivos com o intuito de desenvolver nos formandos as seguintes capacidades e atitudes:

- 1) Espírito de auto-formação e desenvolvimento.
- 2) Capacidades de identificar, aprofundar, mobilizar e integrar os conhecimentos subjacentes ao exercício da docência.
- 3) Capacidade de resolver problemas e tomar decisões esclarecidas e acertadas.
- 4) Capacidade de experimentar e inovar numa dialéctica entre a prática e a teoria.
- 5) Capacidade de reflectir e fazer críticas e autocríticas de modo construtivo.
- 6) Consciência da responsabilidade que coube ao professor no sucesso, ou no insucesso, dos seus alunos.
- 7) Entusiasmo pela profissão que exerce e empenhamento nas tarefas inerentes.
- 8) Capacidade de trabalhar com os outros elementos envolvidos no processo educativo (p. 72).

Através destas competências interpessoais, Glickman (1985) citado por Alarcão e Tavares (2003), menciona três tipos de supervisão: não-diretivo, de colaboração, diretivo.

Comportamentos Estilos de supervisão	Prestar atenção	Clarificar	Encorajar	Servir de Espelho	Dar Opinião	Ajudar a encontrar soluções	Negociar	Orientar	Estabelecer critérios	Condicionar
Não-diretivo										
De colaboração										
Diretivo										

Quadro 2 - Estilos de supervisão (Glickman, 1985), retirado de Alarcão e Tavares (2003, p. 76).

Segundo a perspectiva de Glickman, o supervisor não-diretivo “é aquele que manifesta desejo e capacidade de atender ao mundo do professor, de o escutar, de esperar que seja ele a tomar as iniciativas” (p. 75). Quanto ao supervisor colaborativo “prefere estratégias de colaboração, verbaliza muito o que o professor lhe vai dizendo, faz sínteses das sugestões e dos problemas apresentados, ajuda a resolvê-los” (Alarcão & Tavares, 2003, p. 75). No que concerne ao supervisor diretivo “concentra as suas preocupações em dar orientações, em estabelecer critérios e condicionar as atitudes do professor” (Alarcão & Tavares, 2003, p. 75).

No decorrer do processo de supervisão estão patentes vários cenários, que vão e estão em consonância com a ação do supervisor e naturalmente do docente. Os vários cenários são: o cenário da imitação artesanal; o cenário da aprendizagem pela descoberta guiada; o cenário behaviorista; o cenário clínico; o cenário psicopedagógico; o cenário pessoalista; o cenário reflexivo; o cenário ecológico e o cenário dialógico (Alarcão & Tavares, 2003).

O cenário de imitação artesanal “consistia em colocar os futuros professores a praticar com o mestre, o modelo, o bom professor, o experiente, o prático, aquele que sabia como fazer e transmitia a sua arte ao neófito” (Alarcão & Tavares, 2003, p. 17). Ou seja, os futuros docentes teriam que adotar as diretrizes do mestre. No que concerne

ao cenário da aprendizagem pela descoberta guiada, tencionavam desvendar “não só o efeito produzido pelo ensino do professor na aprendizagem do aluno, mas também explicar quando é que ele se produzia, como e porquê” (Idem, p.18). Neste sentido pretendiam compreender a interação dos docentes com os seus alunos nos diversificados espaços educativos.

O cenário behaviorista consiste na “tarefa de identificar as competências de maior utilidade para um jovem professor e de desenvolver um programa de treino dessas competências” (Idem, p. 21). Desta maneira, o objetivo principal deste cenário é o desenvolvimento de comportamentos e competências necessárias para atuar como um bom docente. Quanto ao cenário clínico,

o objetivo principal consistia em melhorar a prática de ensino dos professores, a prática de ensino na sala de aula, a chamada “clínica”, era tomada como o ponto de partida sobre o qual se procedia a uma análise conjunta dos fenómenos ocorridos, feita pelo professor e pelo supervisor” (Idem, p. 24).

Através do cenário clínico pretendiam essencialmente que existisse colaboração entre o docente e o supervisor de modo a aperfeiçoar a prática profissional do docente, tendo em conta a observação em sala de aula.

No que diz respeito ao cenário psicopedagógico, o mesmo é influenciado pelas teorias de aprendizagem e de desenvolvimento, o objetivo principal é “ensinar os professores a ensinar” (Idem, p. 28). No que concerne ao cenário pessoalista o foco principal é o desenvolvimento pessoal do docente, por este facto, “neste cenário integraremos programas de formação de professores que sofreram a influência de correntes como a filosofia existencial, a fenomenologia, a antropologia cultural, a psicanálise, a psicologia diferenciada, a psicologia cognitiva, a psicologia do desenvolvimento” (Idem, p. 33).

O cenário reflexivo é baseado em Dewey e na observação reflexiva. Tendo em conta a ação dos profissionais, este cenário “baseia-se no valor da reflexão na e sobre a acção com vista à construção situada do conhecimento profissional” (Idem p. 35). No que concerne ao cenário ecológico, o mesmo é influenciado por Bronfenbrenner, “neste cenário tomam-se em consideração as dinâmicas sociais e, sobretudo, a dinâmica do processo sinérgico que se estabelece na interacção que se cria entre a pessoa, em

desenvolvimento, e o meio que a envolve, também ele em permanente transformação” (Idem, p. 37).

Quanto ao cenário dialógico os docentes são vistos “como agentes sociais, com o direito e o dever de fazerem ouvir a sua voz e assume a natureza altamente contextualizada e situada do seu conhecimento profissional” (Idem p.40).

Além dos vários cenários enunciados anteriormente que visam a melhoria da prática pedagógica, a prática supervisora possui um ciclo, o mesmo é constituído por diversas fases, sendo elas: encontro pré-observação; observação propriamente dita; análise dos dados e encontro pós-observação (Alarcão & Tavares, 2003).

No que se refere ao encontro da pré-observação, realiza-se uma reunião com o supervisor e formando/docente com os objetivos de:

a) ajudar o professor na análise e tentativa de resolução dos problemas e inquietações que se lhe deparam e que podem ir desde o modo de preparar uma aula, de disciplinar os alunos, de os encorajar, de estruturar a matéria até qualquer outro assunto que mereça ser analisado, observado, resolvido e *b)* decidir que aspecto (s) vai (ou vão) ser observado (s) (Alarcão & Tavares, 2003, p. 81).

Quanto ao ciclo da observação propriamente dita, esta alude à recolha de dados e informações, a observação refere-se ao “conjunto de actividades destinadas a obter dados e informações sobre o que se passa no processo de ensino/aprendizagem com a finalidade de, mais tarde, proceder a uma análise do processo numa ou noutra das variáveis em foco” (Idem, p. 86).

A fase que se segue é a análise dos dados, tal como o nome indica tem como intuito ordenar e analisar os dados, pois “quando o observador acaba a sua tarefa de observação, tem consigo um conjunto de dados que precisa de ordenar e analisar” (Idem, p. 92). O ciclo de supervisão finda com o encontro pós-observação, onde se realiza uma reflexão sobre a prática profissional do docente. Neste processo,

o professor deve reflectir sobre o seu “eu” de professor e sobre o que se passou na sua interacção com os alunos para alterar, se necessário, um ou outro aspecto que não esteja em consonância com a sua função de agente de desenvolvimento e de aprendizagem (Alarcão & Tavares, 2003, p. 98).

Tendo em conta a conceção, os objetivos e as finalidades já enunciadas, “a supervisão, como processo enquadrador de formação, tem como função proporcionar e rendibilizar experiências diversificadas em contextos diferentes, originando interações, experiências e transições ecológicas que se constituem em etapas de desenvolvimento formativo” (Rangel, 2008, p. 16).

1.2. Quem é o supervisor pedagógico?

O supervisor desempenha um papel importante em contexto sala de aula, segundo o Decreto-lei 95/97 de 23 de abril¹, a supervisão pedagógica visa “qualificar para o exercício de funções de gestão e coordenação de projetos e atividades de formação inicial e contínua de educadores e professores” (p. 1832). Consoante esta perspetiva, o supervisor é visto como um modelo. Desta maneira, e tendo em conta a função do supervisor, Reis (2011), afirma que o supervisor deve agir possuindo uma vertente profissional e pessoal, pois só através da consonância destes dois níveis se tornará uma boa supervisão.

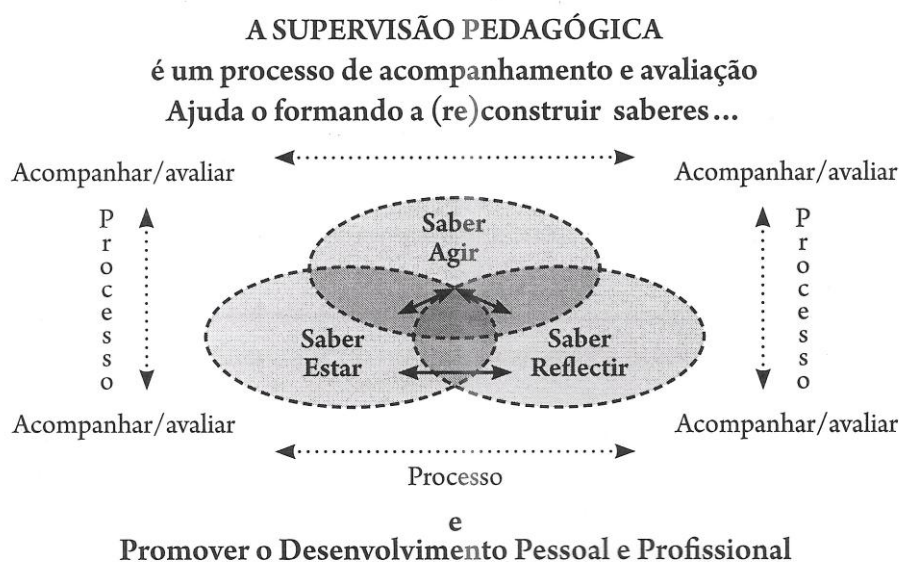


Figura 2 - Esquema da (re)construção de saberes do agir profissional. De acordo com Santos (2012, p. 29).

¹O Decreto-Lei nº 95/97, de 23 de abril faz referência ao regime jurídico da formação especializada onde foram aprovados os perfis de formação relativos à formação especializada de professores.

Como podemos verificar na figura anterior de Santos (2012), e em consonância com Reis (2011), a supervisão pedagógica é um processo de entrelaçamento dos saberes já consolidados que deverão ser selecionados consoante o contexto. Deverá ser também um processo de compreensão da necessidade de reflexão. A supervisão “deve potenciar experiências significativas para preparar os formandos a intervir no terreno de modo competente, isto é, articulando um conjunto de saberes, dotando-os de uma atitude científica e reflexiva na orientação e avaliação das suas práticas” (Santos, 2012, p. 30).

Santos (2012) afirma que é deveras importante e fundamental a supervisão docente nos sistemas educativos, pois os supervisores são potenciais transformadores do futuro das nossas sociedades.

Glickman (1985) citado por Alarcão e Tavares (2003) corrobora com o defendido por Reis (2011) e Santos (2012) ao definir várias competências interpessoais que o supervisor deverá adquirir em prol de uma boa ação supervisora: “prestar atenção”, “clarificar”, “encorajar”, “servir de espelho”, “dar opinião”, “ajudar a encontrar soluções para os problemas”, “negociar”, “orientar” e “condicionar” (pp. 74-75).

É necessário ainda que o docente saiba escutar e prestar atenção durante a sua prática supervisora. Assim, o supervisor pedagógico deverá ser “aquele que questiona de dentro para fora, que aprende a ser, que não se extasia perante a razão bem pensante, nem se eleva nas margens da experiência” (Rodrigues, 2008, p. 197).

Consoante o pensamento de Reis (2011), o supervisor na sua prática deverá possuir vários requisitos, sendo eles, “capacidades de encorajar, observar, ouvir, apoiar, reflectir, analisar, discutir, definir objectivos e metas, ser flexível e acessível” (p. 17).

Reis (2011), apresenta-nos ainda outras três capacidades importantes no processo de supervisão, sendo elas, a capacidade de ouvir, a capacidade de questionar e a linguagem corporal.

Segundo Reis (2011), a capacidade de ouvir é um dos elementos essenciais no processo de comunicação docente-supervisor. Através da escuta torna-se compreensível o que está a ser dito, e é possível valorizar os colegas, dar conselhos e ouvir desabafos,

“a escuta atenta implica ouvir o discurso, pensar sobre o seu significado e planear possíveis respostas ou reacções” (p. 17).

A capacidade de questionar, leva a que os docentes reflitam a sua prática e através dessa reflexão possam dar as suas opiniões e justificações sem estarem inibidos.

A linguagem corporal constitui-se outro modo de comunicação uma vez que pode desencadear mensagens, reacções através da ação.

Santos (2012) perspectiva que o sentido de Educação/Supervisão está intimamente relacionado com o ser pessoal e as suas ações, reacções ao longo da vida enquanto ser em constante desenvolvimento e formação. A consciência e reflexão de que somos seres educáveis, seres em constante aprendizagem “reforça a construção da identidade pessoal e profissional do educador/professor, que se desenvolve num percurso singular articulado” (p. 21).

A reflexão tem um papel fundamental na ação educativa, tanto pela parte do docente como também pelo supervisor, pois, o supervisor que se pretende reflexivo é capaz de descomplicar uma situação e torná-la coerente e clara através da sua reflexão. Segundo Lalanda e Abrantes (1996), o pensamento reflexivo origina a “orientação a ação no sentido de uma finalidade consciente”, “prepara as condições conducentes à intervenção sistemática” e “enriquece o sentido das coisas” (p. 53).

Hodiernamente, Fraga e Carvalho (2011), afiançam a necessidade da prática reflexiva materializada através da liderança e ética em consonância com outras áreas disciplinares que “legitimem e consolidem níveis de reflexividade e operatividade mais consentâneos com a possibilidade de um desenvolvimento epistemologicamente mais coerente” (p. 166), para uma maior eficiência das estruturas educativas.

O processo de reflexão pode ser realizado de forma autónoma ou de forma partilhada perante os seus pares/grupo, através de estratégias como por exemplo, diários de bordo, portefólios reflexivos. As reflexões realizadas, devem ser partilhadas em comunidade de prática, pois, “as pessoas aprendem melhor e são motivadas pela colaboração com os outros” (Tracy, 2002, p. 83).

A colaboração está intimamente relacionada a um trabalho conjunto, pois é “um instrumento que serve o desenvolvimento das pessoas e das atividades em que elas se

envolvem e, presumivelmente, também das instituições em que se inserem” (Alarcão & Canha, 2013, p. 46).

A supervisão colaborativa está interligada ao relacionamento entre indivíduos. É um processo/atitude que visa a integração num determinado grupo, o que origina uma gestão partilhada de tarefas, respeito mútuo pelo par/grupo, compromisso para com a tarefa estabelecida, capacidade de ouvir o outro e aceitar a sua opinião, participação de quotas partes, *feedback* construtivo, entre outros. Através da colaboração é possível que o docente e o supervisor trabalhem em conjunto e reflitam as suas ações (Alarcão & Canha, 2013).

Segundo Alarcão e Canha (2013) a colaboração,

exige vontade de realizar com outros. Implica, pois, confiança no outro, valorização dos seus saberes e experiências, acreditar que com ele é possível ir mais longe do que sozinho. E implica também humildade na valorização que fazemos do nosso próprio conhecimento e da nossa experiência, admitindo e desejando que eles se modifiquem e enriqueçam pelo encontro colaborativo (p. 48).

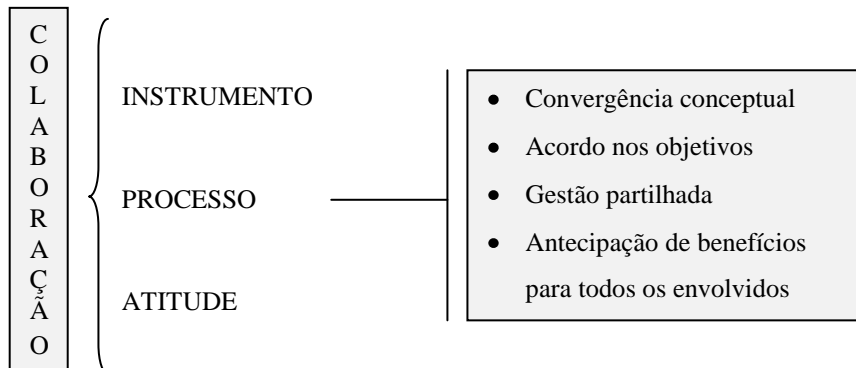


Figura 3 - Colaboração um conceito a três dimensões. Retirado de Alarcão e Canha (2013, p. 48).

Como é possível verificar na figura 3, a colaboração apresenta três elementos conceptuais pertinentes ao seu conceito: instrumento, processo e atitude. Neste ponto de vista, a colaboração revela-se como instrumento para o desenvolvimento do indivíduo; acarreta um processo de realização, nomeadamente partilha de pensamentos, objetivos, responsabilidades com o intuito de favorecer os sujeitos; outorga as atitudes dos indivíduos perante a disponibilidade para o saber e a experiência dos outros, de modo a que possam evoluir através dessa interação (Alarcão & Canha, 2013).

A supervisão deverá ser geradora de dinâmicas colaborativas e reflexivas. O supervisor dinâmico deverá ser criativo, ágil, motivador, com energia para trabalhar em grupo e aceitar as diferenças, interativo, tomar a iniciativa para a realização de diversas tarefas com o seu par/grupo (Alarcão & Tavares, 2013).

Assim sendo, e tendo em conta os aspetos enunciados anteriormente, o supervisor dinâmico, reflexivo e colaborativo é aquele que reflete através de situações reais: reflete sobre a ação em prol da melhoria da sua prática; coopera e colabora com os outros; partilha informações; inova a nível educacional; é criativo, empreendedor e ágil; é agente da mudança; é teórico e prático; adapta-se com facilidade aos vários contextos; e sabe trabalhar em grupo (Alarcão & Tavares, 2013, p. 48).

O supervisor consoante a perspetiva de Junior e Rangel (2008) é aquele que demonstra:

- Ter entusiasmo pelo trabalho da escola; ser otimista com relação à possibilidade de atendimento às necessidades da escola;
- Gostar de conviver com os professores e os demais elementos da comunidade escolar;
- Ter a capacidade compreender as pessoas com as quais trabalha; ter iniciativa e liderança;
- Saber se colocar no lugar do professor;
- Ser uma pessoa com capacidade de autocontrolo;
- Ser discreta, ponderada, modesta;
- Estar disponível para o professor ou outra pessoa da escola;
- Saber ouvir o que o professor deseja comunicar, ser assídua, pontual e inspirar confiança (p.14).

É fundamental que a supervisão “seja vista de uma perspetiva baseada na participação, na cooperação, na integração e na flexibilidade. Neste sentido, reconhece-se a necessidade de que o supervisor e o docente sejam parceiros, com posições e interlocuções defendidas e garantidas na escola” (Lima, citada por Rangel, 2008, p. 8). Deste modo, uma supervisão que se pretende proativa e dinâmica desenvolve entre supervisor e professor não só a reflexão, como também a entreajuda e a colaboração.

2. Representações sociais e éticas da ação pedagógica

Um dos primeiros teóricos que abordou o tema das representações sociais foi Émile Durkheim. Durkheim realizou um estudo onde distinguiu representações sociais e representações coletivas. Segundo o mesmo, as representações sociais faziam parte do domínio psicológico, enquanto as representações coletivas pertenciam ao domínio sociológico. O mesmo “vê as representações coletivas como formas estáveis de compreensão coletiva, com o poder de obrigar que pode servir para integrar a sociedade como um todo” (Moscovici, 2003, p. 15).

Outro autor que estudou o tema das representações sociais foi Jodelet. Segundo a perspectiva de Jodelet (2007) as representações sociais possuem,

uma raiz e um objetivo prático: se apoia na experiência das pessoas e tem um papel de orientar e guiar a conduta das pessoas dentro de sua vida prática e cotidiana. (...) a representação social produz, através da comunicação, uma visão comum a um grupo social, seja uma classe social, um grupo cultural ou simplesmente um grupo profissional. Ajuda a manter uma visão comum que é considerada como uma evidência e serve para ler o mundo cotidiano (p. 14).

Nesta perspectiva a abordagem às representações sociais é algo complexo, pois está em ação na vida pessoal, social, cultural entre outros constituintes que originam uma ligação entre o sujeito e o objeto de representação.

Wachelke e Camargo, (2007), citando Camargo, (2005) afirmam que “a teoria das representações sociais assemelha-se mais a um paradigma de pesquisa, uma estrutura de conceitos e processos que possibilita uma nova via de acesso aos fenômenos cognitivos, que a uma teoria formal” (p. 388).

Nesta linha de pensamento, as representações sociais referem-se a um fenômeno de simbolização, expresso através de palavras ou gestos, o que originará uma interpretação que dará significados às palavras proferidas e gesticuladas. Conseqüentemente toda esta ação levará à representação de alguma coisa, seja um sujeito, objeto entre outros.

Existem representações sociais do passado no presente, e com certeza irão existir no futuro presente. Repensar o passado no presente leva-nos a associar diversos

acontecimentos, “em outras palavras, não percebemos o mundo tal como é e todas as nossas percepções, ideias e atribuições são respostas e estímulos do ambiente físico ou quase-físico, em que vivemos” (Moscovici, 2003, p. 30).

Serge Moscovici (2003), afirma que as representações sociais são influenciadas pelo cotidiano da sociedade como também pelo psicológico do indivíduo, assim sendo, para tornar os fenômenos sociais compreensíveis é necessário abarcar os conceitos psicológicos e sociológicos.

O mesmo outorga que as representações sociais são influenciadas pela comunicação, “as representações sustentadas pelas influências sociais da comunicação constituem as realidades de nossas vidas cotidianas e servem como o principal meio para estabelecer as associações com as quais nós nos ligamos uns aos outros” (Moscovici, 2003, p. 8).

Surge assim, através das investigações de Moscovici, a Teoria das Representações Sociais, que se perspectiva pela construção de uma realidade comum a um grupo social, onde partilhavam o mesmo conhecimento, visão e valores próprios, pois, “sendo compartilhada por todos e reforçada pela tradição, ela constitui uma realidade social” (Idem, p.41). Deste modo, as representações sociais são fulcrais nos processos de interação e ação de um grupo.

Camargo (2005), parafraseado por Wachelke e Camargo (2007) afirma que a teoria das representações sociais não é apenas uma teoria formal, pois a sua finalidade supõe um padrão de pesquisa, uma disposição de conceitos e processos que originam a possibilidade de um novo caminho de acesso aos fenômenos cognitivos.

Relativamente ao processo de compreensão do fenômeno das representações sociais, Serge Moscovici (2003), afirma que: “as representações sociais devem ser vistas como uma “atmosfera”, em relação ao indivíduo ou ao grupo; as representações são, sob certos aspectos, específicas de nossa sociedade” (p. 53). O autor apresenta três hipóteses tradicionais para a existência de representações sociais, sendo elas: 1. Hipótese da desiderabilidade, onde o indivíduo ou grupo tendem a criar sentenças onde irão ocultar as suas intenções; 2. Hipótese do desequilíbrio, associada a problemas psíquicos, devido a um fracasso ou desintegração social; 3. Hipótese do controle, onde os indivíduos criam representações com o intuito de escoar a informação, podendo

assim controlar o comportamento individual do sujeito. Por conseguinte, e segundo Moscovici (2003), “O fenómeno das representações está, por isso, ligado aos processos sociais implicados com diferenças na sociedade” (p. 16).

A educação é o ponto de partida para a transformação da sociedade. Deste modo, o docente ocupa um papel importante na aprendizagem dos seus alunos, na qual revela-se como um profissional que utiliza o seu conhecimento e experiência na sua ação, “o docente não define a prática, mas sim o papel que aí ocupa; é através da sua actuação que se difundem e concretizam as múltiplas determinações provenientes de contextos em que participa” (Nóvoa, 1995, p. 74).

Sendo o docente o principal autor e responsável pelo ensino do aluno, segundo a linha de pensamento de Paulo Freire (2003), cabe aos docentes deixarem transparecer diversas qualidades que se tornam fulcrais e indispensáveis no desempenho dos docentes e que por sua vez influenciam os alunos e a prática pedagógica, sendo eles, a humildade, a coragem, a amorosidade, a tolerância, a decisão, a segurança, a alegria de viver, a paciência e a impaciência, o bom senso, o respeito entre outros.

Do ponto de vista da ética, Paulo Freire, afirma que é importante reconhecer a humildade. É através da humildade que reconhecemos que “ninguém sabe tudo; ninguém ignora tudo. Todos sabemos algo; todos ignoramos algo” (Freire, 2003, p. 55). Cabe assim ao docente estar consciente de que, enquanto seres humanos não somos detentores de todo o conhecimento, pois somos seres inacabados em constante transformação. Conforme Paulo Freire (2003), “O inacabamento de que nos tornamos conscientes nos fez seres éticos” (Idem, p. 59). É, pois, através da consciência do nosso inacabamento que nos tornamos seres curiosos e por sua vez, éticos e críticos. Desta forma, Freire ressalta que enquanto existir vida o ser humano é um ser curioso, inacabado e condicionado que está sempre em profunda transformação e aprendizagem. Todavia, a consciência da nossa inconclusão torna-nos seres éticos e educáveis (Freire, 2009).

Ponte (1994), citado por Herdeiro e Silva, (2008), com a mesma linha de pensamento vai ao encontro de Paulo Freire e afirma que “o professor, quando adquire a sua habilitação profissional, está longe de ser considerado um profissional acabado e amadurecido” (p. 2).

No que se refere ao conceito de humildade defendido por Freire (2003), a humildade exige coragem, confiança e respeito perante os outros e perante si próprio. É necessário associar à humildade a amorosidade dos alunos e amorosidade ao processo de ensinar, pois sem a qual o trabalho perde o significado. Sem gosto e amor pela profissão, jamais o docente sobreviveria às injustiças de que é alvo, principalmente salarial que não corresponde ao esforço despendido, nem sobreviveria à desvalorização da profissão.

Consoante o autor, ensinar exige respeito à autonomia do ser do aluno como também exige respeito à sua dignidade e identidade, assim sendo, o docente deverá ser coerente com este saber. Não respeitar a curiosidade do aluno, a sua linguagem, e não limitar a sua liberdade são transgressores éticos!

O professor que desrespeita a curiosidade do educando, o seu gosto estético, a sua inquietude, a sua linguagem, mais precisamente, a sua sintaxe e a sua prosódia; o professor que ironiza o aluno, que minimiza, que manda que “ele se ponha em seu lugar” ao mais tênue sinal de rebeldia legítima, tanto quanto o professor que se exime do cumprimento de seu dever de propor limites à liberdade do aluno, que se furta ao dever de ensinar, de estar respeitosamente presente à experiência formadora do educando, transgride os princípios fundamentalmente éticos de nossa existência (Freire, 2009, pp. 59-60).

A tolerância é outra qualidade que à luz da ética, deve fazer parte da prática pedagógica, pois é uma virtude que nos ensina a viver com o diferente, “a tolerância requer respeito, disciplina, ética” (Freire, 2003, p. 59). Conforme Fraga e Carvalho (2011), “a aceitação da diferença é, por si só, um princípio estratégico na lógica do alinhamento da escola com os demais sistemas que a circunscrevem” (p. 170).

Existe ainda uma tensão entre a paciência e a impaciência do docente, a virtude está em “viver e atuar impacientemente paciente, sem jamais se dar a uma ou a outra, isoladamente” (Freire, 2009, p. 62).

Paulo Freire (2009), afirma que o docente necessita do bom senso na sua prática, este reflete-se nas decisões do que é correto e o incorreto ou o que deve fazer ou não fazer dentro da sala de aula. Conquanto, quando o bom senso não é o suficiente o

docente deve-se orientar pelas regras de conduta ética. Não ser rígido com o aluno porque o colega docente foi é uma questão de bom senso e ética.

Em contexto de sala de aula, a relação professor-aluno, intensifica-se quando este dá o seu testemunho sobre determinado assunto, o testemunho é “a melhor maneira de chamar a atenção do educando para a validade do que se propõe” (Freire, 2003, p. 73). Paulo Freire, afirma que o discurso do docente deve ser coerente entre o que ele diz e o que ele faz, pois deixa de ser fidedigno e acarreta disposições negativas na prática educativa, “se esta coisa está sendo proclamada, mas, ao mesmo tempo, tão fortemente negada na prática, fosse realmente boa, ela não seria apenas dita mas vivida” (Freire, 2003, p. 76).

Segundo Paulo Freire (2003), deve ainda existir uma harmonia entre o falar ao aluno e o falar com os alunos. Através desta relação dialógica o discurso do docente vai ao encontro do aluno, com o intuito de compreendê-lo. Esta relação tem que ser compatível. O docente ao falar ao aluno e com o aluno, sentencia a formação de cidadãos responsáveis e críticos.

Todas estas qualidades levam a que o docente reflita sobre a sua profissão e reflita sobre os outros. A reflexão tem um papel fundamental pois “a reflexão promove uma formação de professores que assenta numa perspectiva prática” (Schon, 2000, citado por Herdeiro & Silva, 2008, p.10).

Dewey (1989) reforça a importância da reflexão no meio educativo ao afirmar que o docente ao reconhecer um problema, um dilema, uma incerteza, está emergindo na sua capacidade de refletir, está analisando as suas experiências.

Na mesma linha de pensamento, Jorge Morgado (2005) afirma que existem três modelos de profissionalidade: “profissional técnico, profissional reflexivo, intelectual crítico” (p.34). O docente ao ser intelectual crítico é também reflexivo, pois não tem em conta apenas a sua prática. Ao participar numa investigação-ação, pretende compreender o contexto social em que ocorre a ação educativa e distorcer o que a sociedade apresenta como natural e que põe em causa o valor e sentido da educação. Ou seja, ambiciona mudar o sistema escolar trazendo inovação à sala de aula.

A figura do intelectual crítico “é a de um profissional que se esforça activamente para desvendar o oculto, por destranhar a origem histórica e social daquilo que se nos

apresenta como «natural», por conseguir captar e demonstrar os processos pelos quais a prática do ensino fica envolvida em pretensões, relações e experiências de duvidoso valor educativo” (Morgado, 2005, p. 54).

O mesmo autor, realiza uma referência ao docente como investigador das suas práticas educativas, pois o docente, deverá possuir uma compreensão crítica do contexto onde a ação escolar decorre, uma vez que, o currículo é influenciado por fatores externos ao contexto escolar,

Daí o realçar a necessidade de as ideias se traduzirem em práticas, de modo a poderem ser experimentadas nas aulas, e a sua concepção de professor como investigador, uma vez que este se encontra numa posição privilegiada para o poder fazer (Morgado, 2005, p. 49).

Goleman, convoca-nos para a inteligência emocional, afirmando que a inteligência emocional é “um conjunto de competências endógenas a cada indivíduo que lhe permite gerir as suas emoções e explorar um potencial para estabelecer relacionamentos positivos” (Goleman, 2006, citado por Estrela, 2010, pp. 37-38).

O mesmo acredita que através da inteligência emocional é possível criar ligações entre os sentimentos, o carácter e instintos morais rompendo assim deste modo com o egoísmo, a violência entre outros, que assolam a nossa sociedade. Segundo Goleman (1997), a inteligência emocional “inclui o autocontrolo, o zelo e a persistência, bem como a capacidade de nos movimentarmos a nós mesmos. Todas estas habilidades, como veremos, podem ser ensinadas às crianças, dando-lhes uma melhor possibilidade de utilizar o potencial intelectual” (p. 20).

Quer isto dizer, que a inteligência emocional contribui para a relação pedagógica entre docente e aluno. Relação esta, que segundo o ponto de vista de Pedro D’Orey Cunha (1996), deverá ter como pressupostos:

“ - A autonomia como base da resolução: “Ao definir a relação pedagógica como uma relação baseada na autonomia, parto evidentemente de um conceito próprio e específico de autonomia”” (Cunha, 1996, p. 55).

Nestes pressupostos, o autor faz uma breve referência à autonomia e liberdade; autonomia e integração; autonomia e autoritarismo; autonomia e permissividade. Referindo que a autonomia é mais do que qualquer liberdade, pois, segundo o seu olhar,

a autonomia é um conceito positivo, “significa que a pessoa, ou a instituição, tem uma lei, mas que essa lei é própria (*autónomos*) (Ibidem). Para o mesmo, a liberdade é um conceito negativo, pois, “é livre aquele que não é escravizado ou dependente” (Ibidem).

Sendo a autonomia enunciado como um aspeto positivo, Cunha (1996), afirma que a relação pedagógica deverá ser baseada na autonomia, desta forma deverá ser um “relacionamento que promove a autonomia e desemboca na colaboração e no amor” (Idem, p. 59).

Cunha (1996), advertindo o princípio da relação pedagógica baseada na autonomia, referta dez princípios fundamentais, que vão ao encontro do pensamento de Paulo Freire, já enunciado anteriormente, nomeadamente:

1. Princípio da Fascinação
2. Princípio da Expetativa
3. O princípio do Respeito
4. Princípio do Encorajamento
5. O princípio da Compreensão
6. O princípio da Confrontação
7. Princípio das Consequências
8. O Princípio da Negociação Criativa
9. Princípio do Diálogo
10. Princípio da Exigência (Idem, pp. 59-67).

Além destes princípios enunciados por Cunha, Freire (2003), na mesma linha de pensamento afirma que o docente, deve estar aberto e disponível à curiosidade do aluno, como também consciente da ingenuidade do mesmo, pois o saber dos seus alunos não é o mesmo, nem todos possuem o mesmo capital cultural. A relação dialógica entre professor e aluno, leva ao entendimento do capital cultural.

Um dos problemas apontados por Paulo Freire que consome a sociedade, e que afetam o sistema educativo, é a existência de desigualdades sociais provocadas pela manutenção do *status quo*, isto é, valorização da classe dominante em detrimento da classe dominada. Estas desigualdades não são eticamente corretas, pois existem normas para serem cumpridas por todos, acontece que não são cumpridas por alguns por pertencerem a altos cargos da sociedade (Bourdieu & Passeron, 2008). É o princípio claramente oposto à dimensão ética da escola e logo da dimensão profissional.

Sendo a escola um aparelho ideológico do Estado, acaba por fazer transparecer o que é politicamente aceitável (Althusser, 1970). Esta ideia choca com o pensamento defendido anteriormente sobre o docente como intelectual crítico.

As classes populares acabam por saírem prejudicadas pois “assim como só os que têm poder definem ou perfilam os que não o têm, definem também o que é bom gosto, o que é ético, o que é bonito, o que é bom” (Freire, 2003, p.17). Neste sentido, as necessidades da sociedade tendem a favorecer a nível financeiro e a nível político as classes mais prestigiadas. Ideia já partilhada anteriormente por Bourdieu e Passeron, e que do ponto de vista ético traz graves problemas à prática pedagógica.

Freire (2003), afirma que há uma relação entre identidade cultural e a educação, pois, “a identidade dos sujeitos tem que ver com as questões fundamentais de currículo, tanto o oculto quanto o explícito, e obviamente, com questões de ensino e aprendizagem” (p. 93). A identidade dos sujeitos da educação tem a ver com a identidade cultural.

A identidade é o que nos distingue enquanto seres humanos, por este motivo, o docente deve estar consciente de que o aluno pode ser condicionado pelo contexto onde se insere pois, possui a sua própria herança cultural que deve ser respeitada.

O docente deve conhecer o contexto concreto dos alunos, de modo, a compreender os seus modos de pensar, pois,

É impossível ensinarmos conteúdos sem saber como pensam os alunos no seu contexto real, na sua cotidianidade. Sem saber o que eles sabem independentemente da escola para que os ajudemos a saber melhor o que já sabem, de um lado e, de outro, para a partir daí ensinar-lhes o que ainda não sabem (Freire, 2003, p. 105).

Só assim, através do conhecimento do contexto dos alunos, é possível ensinar conteúdos no contexto teórico.

De acordo com Tucker e Stronge (2007) “os professores eficazes não só fazem com que os alunos se sintam bem com a escola e com a aprendizagem, como também fazem com que o seu trabalho origine um maior sucesso escolar” (p. 9).

3. Ética e deontologia profissional

3.1. Ética, moral e deontologia

Sendo um código deontológico um código de ética, importa antes de mais referir três conceitos intimamente ligados a este tema, nomeadamente os conceitos de ética, moral e deontologia.

O conceito “ética” vem do grego *éthè* que significa morada. “Definida segundo uma concepção teleológica, a ética diz respeito à reflexão sobre os fundamentos e os fins da acção, tendo por base a utopia do humano” (Baptista, 2011, p. 8).

A ética advém da filosofia que estuda os fundamentos da moral, refere-se às normas de conduta da sociedade e é algo indispensável à sobrevivência humana, por este facto deve estar patente no nosso dia-a-dia e principalmente deve estar presente no ensino, pois este é o lugar onde as crianças passam a maior parte do seu tempo e por sua vez é onde encontram o exemplo a seguir.

O termo moral refere-se a um conjunto de regras e padrões de conduta explícitos numa dada atividade profissional (Baptista 2005). A moral possui uma função técnica, pois preestabelece ações e meios de modo a surtir efeitos, “formular uma moral consiste em codificar um certo número de comportamentos que são tidos como os adequados em certas circunstâncias habituais, prováveis ou possíveis dentro de um determinado campo de acção” (Rosa, 2001, p. 14).

Relativamente ao termo “deontologia”, remonta do grego *deonta* com o significado de dever e *logos* no sentido de razão, surgiu em 1834 pelo filósofo Jeremy Bentham (Baptista, 2011). Este termo refere-se ao estudo ou tratado dos deveres ou das regras de natureza ética de uma classe profissional. Rosa (2001) faz referência a este termo afirmando que o mesmo alude ao ser necessário, evocando em português a expressão “ter que ser”.

Segundo Monteiro (2005), “Deontologia ou ética profissional é um código de princípios e deveres (com os correspondentes direitos) que se impõem a uma profissão e que ela se impõe a si própria, inspirados nos seus valores fundamentais” (p. 24).

Já definidos os termos principais, conota-se importante esclarecer o conceito de ética profissional docente para uma melhor compreensão no âmbito da deontologia. Segundo Baptista (2005), a ética profissional docente refere-se à “sabedoria prática indissociável do conhecimento profissional de referência de todos os professores e educadores – a pedagogia” (p. 31). A ética profissional docente abarca os domínios de intervenção e de decisão, através dos documentos norteadores da regulação de papéis, da gestão curricular, da organização e gestão escolar, da formação profissional e da formalização de padrões de conduta.

Tendo em conta todos os domínios de intervenção da ética profissional docente, Baptista (2011) citando Prairat (s.d.) afirma que,

O objecto da deontologia não é o de fundar filosoficamente a noção de obrigação, nem de compreender em que é que o dever é um dever, mas sim de inventariar muito concretamente as obrigações que incumbem ao profissional no cumprimento da sua tarefa (p. 23).

Neste sentido, o princípio da deontologia é o de fazer cumprir as leis e obrigações presentes no espaço profissional.

3.2. Representações éticas do profissionalismo docente

A profissão docente assenta num combinado de saberes que lhes consigna o conceito de profissional. Tendo em vista o profissionalismo que carece a profissão docente, numa primeira abordagem e tendo em conta o tema a investigar, denota-se importante definir o conceito de profissão e conseqüentemente, profissional e profissionalidade.

Profissão é um termo que teve origem no latim *professio*. Segundo a linha de pensamento de Reis Monteiro (2005), profissão “é uma actividade permanente e fonte principal de rendimentos, cuja identidade consiste num saber-fazer-bem, socialmente mais ou menos valorizado” (p.12).

Quanto ao conceito de profissional, é apelidado de profissional quem recebe uma quantia monetária pela profissão que desempenha, realiza bem a sua actividade/profissão ou pertence a uma reconhecida profissão (Monteiro, 2005). Segundo

Maia (2008), “definir alguém como profissional significa na linguagem corrente associar alguém a uma profissão. Se afirmamos que esse alguém é um bom profissional, já estamos a significar que ele desempenha com determinados critérios e com determinadas qualidades essa profissão, e não só que ele se pode identificar socialmente por ela” (p. 80).

No que se refere à profissionalidade, “é um termo significante dos atributos de uma identidade profissional” (Ibidem). Este termo é frequentemente utilizado em “profissões “liberais” tradicionais, cujo o paradigma é a Medicina” (Ibidem). Segundo Monteiro (2005), “profissões liberais são tradicionalmente aquelas cujo exercício deve satisfazer elevadas exigências científicas, técnicas e deontológicas, sendo exercidas com independência e liberdade de juízo e decisão. Eram principalmente as profissões jurídicas, da saúde, engenheiros e arquitetos” (p.16).

Estas profissões liberais caracterizam-se pela prestação de serviço público; exigem saberes especializados e qualidades profissionais e pessoais adequadas aos seus atos; possuem uma intrínseca dimensão ética ou deontológica (existência de um código de ética profissional que operacionalize os valores fundamentais da profissão); são exercidas tendo em conta a autonomia de juízo e decisão; possuem poder para autorregulação do controlo de acesso e formação na sua função, bem como a integração de membros; outorgam um estatuto económico e simbólico superior (Monteiro, 2005).

Conforme a linha de pensamento de Estrela,

Existe uma relação íntima entre os conceitos de profissionalidade e profissionalismo: o profissionalismo pressupõe o domínio e o exercício correcto e orientado da profissionalidade e esta só pode ser delimitada em função de um ideal de serviço que lhe aponta finalidades (Estrela, 2010, p. 67).

Segundo a perspectiva de Baptista (2011), não só a profissão docente, mas “todas as profissões devem procurar desenvolver a sua profissionalidade com “profissionalismo”, isto é, com competência e sentido de rigor” (p. 20), pois sem profissionalismo os profissionais podem ser desqualificados, os mesmos têm que trabalhar em prol da qualidade e da excelência, pois o reconhecimento só surge se for um bom profissional.

Conforme o enunciado anteriormente, relativamente à prática docente, o sentido de profissionalismo aufere duas vertentes, pode referir-se ao comportamento do docente, bem como o que o mesmo pretende impelir nos seus alunos. É importante salientar que os termos de profissionalismo e profissionalidade são conceitos históricos que estão subjacentes às alterações e evolução da sociedade e consequentemente da escola.

A função docente elucidada-se através das necessidades incutidas na sociedade, às quais os sistemas educativos devem procurar dar resposta, deste modo, “a imagem da profissionalidade ideal é configurada por um conjunto de aspectos relacionados com os valores, os currículos, as práticas metodológicas ou a avaliação” (Nóvoa, 1995, p. 67).

Na sociedade atual são visíveis as alterações aos níveis da comunicação e da informação, o que origina mudanças na maneira de se relacionar com o outro. Vivemos na era das tecnologias. Nunca o mundo esteve tão próximo em tempo real. Hoje em dia, através das plataformas digitais, é possível comunicar com um indivíduo localizado do outro lado do mundo.

Foram vários os fatores que estimularam estas mudanças, o que contribuiu,

para alterar valores e quadros de referência e para acelerar a transição para a nova era em que vivemos, cujos contornos conhecemos ainda mal. Entre eles, há que destacar o impressionante desenvolvimento das tecnologias de informação e consequente globalização da informação e comunicação, o progresso provocado pela aceleração das descobertas científicas e técnicas e o seu impacto sobre várias áreas de actividade e, também os efeitos da mundialização da economia, factores que, pela enorme influência exercida e por efeitos já intuídos, mas ainda insuficientemente analisados, têm sido designados como “choques” motores da nossa época (Fernandes, 2000, p. 27).

O paradigma fabril veio reforçar a ideia de mudança através do axioma escola como fábrica. “Dez mil anos de agricultura, um século ou dois de industrialismo, e eis que surge à nossa frente o superindustrialismo” (Toffler, 1970, p. 21).

Estas mudanças repentinas, levaram a que existisse uma mudança social acelerada, às quais os docentes não conseguem dar resposta, o que origina um mal-estar docente, “a expressão mal-estar docente, emprega-se para descrever os efeitos permanentes, de carácter negativo, que afectam a personalidade do professor como

resultado das condições psicológicas e sociais em que exerce a docência, devido à mudança social acelerada” (Nóvoa, 1995, p. 98).

As mudanças que atingem a sociedade a uma velocidade vertiginosa, exigem que os docentes se assumam como atores “em contínuo desenvolvimento e por outro lado, encare a educação como objecto de investigação e a inovação como garante da qualidade das práticas educativas” (Santos, 2012, p. 18).

Posto isto, sendo a profissão docente histórica, Monteiro (2005) afirma que,

As profissões, em sentido restrito, têm o seu corpo, a sua alma e o seu lar: o corpo está nos seus saberes, a alma está nos seus valores, o lar está na sua autonomia. São os atributos principais da profissionalidade ou identidade profissional. Os valores, codificados em princípios, deveres e direitos, para reger a conduta profissional, constituem a sua Deontologia ou Ética profissional (p. 8).

Reis Monteiro (2008) afirma que uma profissão é caracterizada por um conjunto de atributos, sendo eles:

- Relevância do serviço público que presta;
- Nível de especialização dos saberes que requer;
- Normas deontológicas a que publicamente se obriga;
- Meios técnicos e condições de trabalho de que dispõe;
- Autonomia de juízo e decisão inerentes ao seu exercício;
- Poder de auto regulação coletiva que lhe é reconhecido;
- Qualidades pessoais que potenciam a excelência dos seus profissionais;
- Respeito, remuneração, prestígio e atração decorrentes dos seus atributos (p. 40).

Estrela (2010), segue o mesmo ponto de vista de Monteiro e assevera que o sentido de profissionalismo implica o desenvolvimento de valores tais como a tolerância, o respeito pela diversidade, o rigor, a solidariedade e a cooperação. Neste sentido, as relações com os outros pressupõem,

uma ética relacional e um novo sentido de autonomia e responsabilidade individual e coletivo dos professores que dê resposta à necessidade de a escola funcionar como um todo, baseado no trabalho colaborativo dos professor e na aprendizagem igualmente colaborativa dos alunos, em relação com as famílias e redes de escolas em que se insere, mas também que contribua para uma consciência

crítica social que leva a colaborar na procura de soluções para os males que afligem a sociedade e a escola (p. 68).

Contudo, nos dias de hoje, os profissionais de educação sofrem demasiadas pressões originadas talvez pelas excessivas horas de trabalho. Estes fatores levam a que os docentes sintam crises de “fragmentação de identidade, de proletarização, desprofissionalização e despersonalização da profissão” (Estrela, 2010, p. 18).

Os docentes sentem,

a crise de confiança na competência de alguns profissionais (...) a reacção perante a tecnocracia instalada, a relatividade inerente ao espírito pós-moderno, o valor atribuído hoje à epistemologia da prática, a fragilidade do papel que os professores normalmente assumem no desenvolvimento das reformas curriculares, o reconhecimento da complexidade dos problemas da nossa sociedade actual, a consciência de como é difícil formar bons profissionais, e outras mundividências associadas a estas representações sociais (Alarcão, 2010, pp. 43-44).

De acordo com Monteiro (2010), as causas desta falta de autonomia e de interesse, devem-se ao facto de os docentes possuírem um estatuto profissional pouco prestigiado e uma profissão que origina uma imagem social desvalorizadora. Esta desvalorização deve-se às representações sociais de que os docentes trabalham pouco e possuem muitas férias, realidade equivocada socialmente, pois a maioria dos docentes trabalha muito, mas o trabalho despendido não é representativo no vencimento.

As condições de trabalho dos docentes são também fatores para esta desmotivação e falta de autonomia, na medida em que os docentes têm que se ajustar e aceitar trabalhar com turmas extensas, vastos programas curriculares, transportar trabalho para casa, sobreposição de tarefas, ritmo de trabalho acelerado, possuírem menos meios e materiais do que o suposto, falta de respeito dos alunos e alguns pais.

Nóvoa (1995), na sua obra “Profissão Professor”, apresenta-nos através de uma investigação realizada, doze fatores de mudança na área da educação, primeiramente apresenta-nos uma distinção de dois grupos de fatores para estudar a mudança social existente na ação docente, sendo eles:

-Chamam-se *factores de primeira ordem* os que incidem directamente sobre a ação do professor na sala de aula, modificando as

condições em que desempenha o seu trabalho, e provocando tensões associadas a sentimentos e emoções negativas que constituem a base empírica do mal-estar docente.

-Os *factores de segunda ordem* referem-se às condições ambientais, ao contexto em que se exerce a docência. Este grupo de factores tem uma acção indirecta, afectando a motivação e a implicação do professor (Nóvoa, 1995, p. 99).

Posto esta explicação e diferenciação dos factores de mudança, os nove primeiros “referem-se ao desenvolvimento de novas concepções da educação, que se reportam ao contexto social da função docente” (Ibidem), já os últimos três factores de mudança referem-se às variações intrínsecas relativamente ao trabalho escolar.

Os factores de mudança referem-se:

1. Aumento das exigências em relação ao professor;
2. Inibição educativa de outros agentes de socialização;
3. Desenvolvimento de fontes de informação alternativas à escola;
4. Ruptura do consenso social sobre a educação;
5. Aumento das contradições no exercício da docência;
6. Mudança de expectativas em relação ao sistema educativo;
7. Modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo;
8. Menor valorização social do professor;
9. Mudança dos conteúdos curriculares;
10. Escassez de recursos materiais e deficientes condições de trabalho;
11. Mudanças nas relações professor-aluno;
12. Fragmentação do trabalho do professor (Nóvoa, 1995, pp. 100-108).

Estas mudanças resultam do culminar de alterações que têm vindo a acontecer na sociedade, por esta razão, as atitudes dos docentes não se diferem das atitudes gerais do humano face às alterações que têm ocorrido na sociedade (Nóvoa, 1995).

Contudo, estas mudanças originam transformações na personalidade dos docentes, tais como:

-Sentimentos de desajustamento e insatisfação perante problemas reais da prática do ensino, em aberta contradição com a imagem ideal do professor;

-Pedidos de transferência, como forma de fugir a situações conflituosas;

-Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que se realiza;

- Desejo manifesto de abandonar a docência (realizada ou não);
- Absentismo laboral, como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
- Esgotamento, como consequência da tensão acumulada;
- “Stress”;
- Ansiedade;
- Depreciação do *eu*. Autoculpabilização perante a incapacidade de ter sucesso no ensino;
- Reacções neuróticas;
- Depressões;
- Ansiedade, como estado permanente associado em termos de causa-efeito a diagnósticos de doença mental (Nóvoa, 1995, p. 113).

Sentimentos que se propagam nos docentes devido às injustiças que estão subjacentes e que não sabem quando terá fim.

3.3. A existência de um código deontológico para a profissão docente

As aspirações para a existência de um código deontológico existem há diversos anos. Apesar da palavra “deontologia” ter sido criada em 1834, aquando da escrita da obra *Deontology for the Science of Morality* por Jeremy Bentham, já anteriormente através do Código Justiniano publicado em 529 d.C. se proferia sobre este assunto (Monteiro, 2005).

Mas, muito antes de sequer se pensar em código, no século V a. C. já o povo pensava em regras jurídicas, bem como em responsabilidades para as profissões de saúde, surgiu assim, o Juramento de Hipócrates onde os profissionais de saúde juravam:

No momento de ser admitido como Membro da Profissão Médica:

Prometo solenemente consagrar a minha vida ao serviço da Humanidade.

Darei aos meus Mestres o respeito e o reconhecimento que lhes são devidos.

Exercerei a minha arte com consciência e dignidade.

A Saúde do meu Doente será a minha primeira preocupação.

Mesmo após a morte do doente respeitarei os segredos que me tiver confiado.

Manterei por todos os meios ao meu alcance, a honra e as nobres tradições da profissão médica.

Os meus Colegas serão meus irmãos. Não permitirei que considerações de religião, nacionalidade, raça, partido político, ou posição social se interponham entre o meu dever e o meu Doente.

Guardarei respeito absoluto pela Vida Humana desde o seu início, mesmo sob ameaça e não farei uso dos meus conhecimentos Médicos contra as leis da Humanidade.

Faço estas promessas solenemente, livremente e sob a minha honra².

Acredita-se que o Juramento de Hipócrates foi o passo primordial para a conceção de um texto deontológico. Atualmente, o Juramento de Hipócrates está implementado em todos os cantos do mundo, contudo, tendo em conta os progressos científicos e tecnológicos, sofreu diversas alterações com a intenção de adaptá-lo às necessidades médicas atuais.

Ao longo dos anos, têm surgido diversas opiniões controversas quanto à existência deste tema, há quem acredite que o termo deontologia foi impulsionado com as obras de Hipócrates no século V, mas também há quem acredite que “foi indiscutivelmente a profissão de advogado que criou a deontologia mais antiga” (Danet, 1996, citado por Monteiro, 2005, p. 25). Monteiro (2005) afirma que a submissão a uma deontologia alude à data de 12 de outubro de 1274 em França.

Segundo Monteiro (2008) no código deontológico estão patentes, “a proclamação dos valores fundamentais da profissão e na formulação de princípios de responsabilidade profissional consequentes; na sua operacionalização através da tradução dos princípios em deveres para com todas as partes envolvidas no seu exercício; e na afirmação dos direitos correspondentes” (p. 48).

No linear do pensamento de Dias (2004), o código deontológico reserva-se a:

-Proporcionar aos utentes um tratamento idêntico, assente na diversidade essencial que constitui cada um dos seres humanos que procura a satisfação de uma necessidade por meio de prestação de um bem e/ou serviço;

-Fornecer aos profissionais uma pauta e a regulação dos deveres, obrigações práticas e responsabilidades que surgem no exercício da profissão (p. 168).

² Juramento de Hipócrates, Fórmula de Genebra, adotado pela Associação Médica Mundial, 1983.

Tendo como base a ideia de que uma deontologia reserva-se a destinar as responsabilidades profissionais, o código deontológico profissional docente, deverá segundo Monteiro (2005), ter como pressuposto e fazer corresponder as seguintes questões:

- “- De quê? (seu ‘bem’ ou objecto)
- Perante quem? (seus destinatários directos e outros legítimos interessados)
- Como? (competências e conduta exigíveis)
- Com que sanções? (em caso de infracção) (p. 27)”.

Não obstante às questões elucidadas por Monteiro (2005), Cunha (1996), apresenta-nos a estrutura de um código deontológico em cinco pontos fundamentais: 1. Preâmbulo “a intenção básica do preâmbulo foi a de estabelecer um princípio geral que fundamentasse todo o código” (p.123); 2. Deveres para com os alunos. “Funções dos docentes relativamente à ordem no desenvolvimento integral dos alunos, à ordem da relação pedagógica, à ordem do saber, e à ordem da isenção” (p. 125); “3. Deveres recíprocos dos Docentes, relativamente a atitudes de respeito e colaboração” (p.129); 4. Deveres para com os outros intervenientes da comunidade educativa, onde “tentam captar uma cultura deontológica em que o professor se encontra no centro do grande processo colaborativo que deve ser a escola” (p. 130); 5. Deveres para com a sociedade, no que concerne às “condições que favoreçam a generalização a todos, dos mais altos níveis de educação possíveis” (p. 131).

Para construir uma deontologia, segundo a perspectiva de Monteiro (2005), é importante, “identificar as suas fontes normativas; deduzir os seus princípios; traduzi-los em deveres e direitos” (p. 28).

Por conseguinte, uma profissão deve ser regulamentada por um código deontológico, que identifique “claramente as obrigações e responsabilidades profissionais por referência aos direitos dos clientes ou pacientes” (Carr, 2005, citado por Monteiro, 2005, p. 28).

As investigações e projetos para a existência de um código deontológico para a profissão docente, já existem há algum tempo. Silva (1994), afirmava que os docentes deveriam debater sobre este assunto e tirar as suas próprias conclusões, segundo a mesma, “a elaboração de um código de ética, ou melhor, a discussão em torno da sua

desejabilidade ou não, cumpriria, a meu ver, a tarefa de sensibilizar os professores para a complexidade e delicadeza dos problemas que, como profissionais, enfrentam” (p.9). Um código deontológico “ajudaria a especificar a responsabilidade da prática docente, dizendo o que os professores podem e não podem fazer e o que a sociedade pode esperar deles” (Ibidem).

Ainda assim, um código deontológico não deverá ser um regulamento discriminativo do que os docentes devem fazer, como agir e quais as sanções perante determinado comportamento. Um código deontológico da profissão docente “deve ser, antes, e apenas, a cristalização da experiência ética dos educadores e professores, por meio de uma conspiração das soluções dadas a vários problemas ou dilemas profissionais” (Cunha, 1996, p. 118).

Sendo atribuída a profissionalidade a profissões liberais tradicionais como já foi referido precedentemente, “o ideal de serviço orientador da conduta profissional traduz-se num conjunto de princípios e normas que regulam os deveres dos profissionais e estabelecem alguns direitos correlativos desses deveres” (Estrela, 2010, p. 70). Ao ser delineada a identidade docente, através da existência de um código deontológico contribuiria para a definição do seu perfil, o que acontece com a Ordem dos Médicos.

Dada a importância dos códigos deontológicos para todas as profissões, e uma vez que segundo os aspetos enunciados anteriormente, a profissão docente não sendo uma profissão liberal tradicional, não possui um código deontológico profissional docente, Estrela (2010), cita a UNESCO (1966) onde foi declarado que “os códigos de ética ou de conduta deveriam ser estabelecidos pelas organizações de professores. Códigos deste género contribuem muito para o prestígio da profissão de acordo com os princípios aceites” (p. 71).

Os códigos deontológicos, são escritos na maioria das vezes por associações, os mesmos contêm um preâmbulo de tamanho variável, onde estão patentes os princípios fundamentais, como também podem ter o conceito, ou o juramento do código. (Estrela, 2010). Existem códigos deontológicos docentes em diversos países tais como: Austrália, Escócia, Inglaterra, Canadá, Estados Unidos da América, Espanha, Suíça, África do Sul, entre outros.

3.4. Códigos deontológicos no Mundo

A ascensão da presença de um código deontológico para a profissão docente remonta ao século XIX. O primeiro código surgiu em 1896 na Geórgia, pela iniciativa de uma Associação de Professores (Estrela 2010).

Posteriormente ao primeiro código, iniciou-se a escrita de vários códigos deontológicos docentes por todo o mundo, os mesmos distinguem-se pela sua origem, pois “se na sua maioria são oriundos das associações profissionais, podem também ter origem em escolas de formação de professores que pretendem ligar a outorga dos diplomas a um juramento éticos dos princípios nelas professados” (Estrela, 2010, p. 71). Como referido anteriormente os códigos deontológicos podem ser criados por associações de professores, bem como por outras entidades públicas, como o caso da UNESCO.

Monteiro (2002) elucida que para uma deontologia da educação prosperar, tem que deter como fontes normativas internacionais a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948); a Convenção sobre a luta contra a discriminação no domínio do ensino (1960); a Recomendação sobre a condição do pessoal docente (1966); a Convenção sobre os direitos da criança (1989); a Recomendação sobre a condição do pessoal docente do ensino (1997).

Em 1966, na Recomendação sobre a condição do pessoal docente adotada pela Conferência Intergovernamental especial em Paris, a UNESCO definiu no artigo VII, um conjunto de direitos e deveres para a profissão docente, sendo eles:

Artigo 70. Reconhecendo que a condição da profissão docente depende em grande parte do comportamento dos professores, estes deveriam esforçar-se por alcançar os mais altos padrões possíveis de comportamento em todas as actividades profissionais.

Artigo 71. As normas profissionais aplicáveis ao pessoal docente deveriam ser definidas e fazer-se respeitar com o concurso das organizações do dito pessoal.

Artigo 72. Os professores e suas organizações deveriam procurar cooperar plenamente com as autoridades, no interesse dos alunos, do ensino e da sociedade.

Artigo 73. As organizações de professores deveriam elaborar códigos de ética e de conduta já que os mesmos contribuem grandemente para assegurar o prestígio da profissão e o cumprimento dos deveres profissionais segundo princípios aceites.

Artigo 74. Os professores deveriam estar dispostos a participar em actividades extra-curriculares em benefício dos alunos e dos adultos.

Não obstante às considerações da UNESCO, são inúmeros os códigos deontológicos profissionais no mundo que realizam uma devota referência à profissão docente. Exemplo disto é o *Code of Ethics for Queensland Teachers* na Austrália, onde no seu preâmbulo, afirmam que:

O código foi concebido como um documento genérico, interactivo, para ser utilizado por sectores, sistemas ou escolas. Tem como destinatários os professores da educação pré-escolar e das escolas primárias e secundárias, tanto públicas como não públicas (isto é, os níveis da educação formal em que o registo dos professores é actualmente obrigatório); no entanto, a maior parte (senão tudo) do código aplica-se também a educadores noutros quadros (por exemplo, centros de acolhimento de crianças e '*kindergartens*', TAFE e ensino superior). Destina-se também a ser aplicado, tanto quanto possível, a quem desempenha funções, para além da sala de aula, na educação profissional (Monteiro, 2005, p. 33).

Os códigos deontológicos estão patentes em vários países, quer sejam relacionados com as ciências da educação ou para outras ciências exatas, tal como acontece na medicina (Juramento de Hipócrates).

Ao longo dos anos foram surgindo diversos códigos deontológicos em diversos países, como também Declarações e Conferências sobre a Educação e Ética profissional como exemplo da Recomendação da UNESCO já enunciada anteriormente.

De entre os vários códigos deontológicos escritos até então, é possível encontrar juntamente com os mesmos a Declaração da Internacional da Educação sobre a Ética Profissional (2004), (Anexo 1) onde está elucidado que:

A presente declaração representa um compromisso individual e colectivo dos professores e do pessoal de apoio à educação. Complementa leis, estatutos, regras e programas que definem o exercício da profissão. É também um instrumento que tem como objectivo ajudar os professores e o pessoal de apoio à educação a responder às questões relativas à sua conduta profissional e, em simultâneo, aos problemas que surgem no relacionamento entre os diferentes parceiros educativos (s.p.).

A Declaração da Internacional da Educação sobre a Ética Profissional³ enfatiza que:

os trabalhadores da educação beneficiem de boas condições de trabalho que lhes permitam cumprir plenamente as suas responsabilidades, garantindo a todos os mesmos direitos, no respeito pela Declaração da OIT, relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e seu desenvolvimento, que engloba os seguintes factores:

- direito à liberdade de associação;
- direito à negociação colectiva;
- direito à não discriminação no trabalho;
- igualdade no trabalho;
- eliminação do trabalho forçado ou escravo;
- eliminação do trabalho infantil (s.p.).

Relativamente aos códigos deontológicos ou códigos de ética existentes no Mundo, Monteiro (2005) apresenta-nos alguns a título de exemplo, como podemos ver no Código de Docentes na Escócia:

- *Code of Practice on Teacher Competence* ‘General Teaching Council for Scotland’, Escócia:

Registered teachers:

[...]

d) have sufficient knowledge and understanding to meet their responsibilities to each cross-curricular aspects;

e) have a broad, critical understanding of the principal features of the education system, educational policy and practice, and of their part in it;

[...]

g) can articulate their professional values and practices and relate them to theoretical principles and perspectives; (p. 135).

[...]

Outro exemplo de código deontológico citado por Monteiro é o do País de Gales:

- *The Professional Code for Teachers* ‘General Teaching Council for Wales’, País de Gales:

³ Retirado a partir de <http://www.fenprof.pt/?aba=27&mid=115&cat=230&doc=489>

The Professional Code for Teachers seeks to:

-set out clear standards of professional conduct and practice to which registered teachers aspire;

-be a supportive document which assists teachers in their normal working lives;

-assist in the process of maintaining and raising standards of conduct and practice;

- enhance the public's perception of teachers;

-align teaching with other professions;

- offer guidance to teachers and employers (Idem, p. 137).

Ainda no Reino Unido, o Conselho Geral de Professores da Inglaterra, realizou outro código de conduta e prática para os docentes (*Code of Conduct and Practice for Registered Teachers 'General Teaching Council for England'*) onde enfatizavam:

"This Statement sets out the beliefs, values and attitudes that make up teacher professionalism. It shows that teachers use high levels of individual judgement and skill to meet the challenges of their profession" (p. 140).

Na América do Norte, foram também realizados alguns códigos deontológicos docentes como podemos encontrar no livro de Monteiro (2005). No Canadá surgiu o *Ethical Standards for the Teaching Profession*, realizado pelo 'Ontario College of Teachers':

Members of the Ontario College of Teachers in their positions of trust and influence:

◆ *Maintain professional relationships with students*

-recognize and respect the privileged nature of the relationship that teachers maintain with students

-demonstrate impartial and consistent respect for all students as individuals with distinctive and on-going learning needs and capacities

-respect confidential information about students unless disclosure is required by law or personal safety is at risk

-model respect for human dignity, spiritual values, cultural values, freedom, social justice, democracy and the environment (Idem, p. 145).

[...]

Nos Estados Unidos da América, realizaram o *Code of Ethics of the Education Profession* ‘*National Education Association*’, EUA:

The educator, believing in the worth and dignity of each human being, recognizes the supreme importance of the pursuit of truth, devotion to excellence, and the nurture of the democratic principles. [...]

The educator recognizes the magnitude of the responsibility inherent in the teaching process. [...] (Idem, p. 157).

Na Oceânia, foram também construídos alguns códigos. Monteiro apresenta-nos como exemplo a Austrália e a Nova Zelândia. Na Austrália surgiu o *Code of Ethics of Queensland Teachers* ‘*Board of Teacher Registration*’ onde constavam:

“1. The primary professional responsibility of teachers is the welfare of all students within their care.

[...]

5. Teachers shall strive to fulfil their responsibilities in a manner which will enhance the prestige of their profession” (Idem, p. 166).

Na Nova Zelândia foi escrito o *Code of Ethics for Registered Teachers and Those Granted A Limited Authority to Teach* ‘*New Zealand Teachers Council*’ onde ficou delineado que os docentes devem esforçar-se para:

- a) develop and maintain professional relationships with learners based upon the best interests of those learners,*
- b) base their professional practice on continuous professional learning, the best knowledge available about curriculum content and pedagogy, together with knowledge about those they teach,*
- c) present subject matter from an informed and balanced viewpoint,*
- d) encourage learners to think critically about significant social issues,*
- e) cater for the varied learning needs of diverse learners,*
- f) promote the physical, emotional, social, intellectual and spiritual wellbeing of learners,*
- g) protect the confidentially of information about learners obtained in the course of professional service, consistent with legal requirements* (Idem, p. 167).

Além do Reino Unido já enunciado anteriormente, surgiram vários exemplos de códigos em outros países, tais como África do Sul, Suíça, Espanha entre outros. Relativamente à África do Sul, Monteiro (2005) apresenta-nos *of Professional Ethics 'South African Council For Educators'*:

[...]

Conduct: the educator and the profession

7. An educator:

7.1. acknowledges that the exercising of his or her professional duties occurs within a context requiring co-operation with and support of colleagues;

7.2. behaves in a way that enhances the dignity and status of the teaching profession and that does not bring the profession into disrepute;

7.3. keeps abreast of educational trends and developments;

7.4. promotes the ongoing development of teaching as a profession;

7.5. accepts that he or she has a professional obligation towards the education and induction into the profession of new members of the teaching profession (Idem, pp. 171-172).

A Suíça foi também inovadora e apresentou ao mundo o:

- *Code de déontologie des enseignantes et des enseignants membres de la SPR 'Société Pédagogique Romande'* :

[...]

❖ *L'enseignant respect les droits fondamentaux de l'enfant*

❖ *L'enseignant agit en professionnel de l'éducation*

❖ *L'enseignant contribue à créer une spirit de collégialité au sein de son établissement*

❖ *L'enseignant colabore le plus étroitement possible avec les parents*

❖ *L'enseignant défend l'école publique en tant qu'institution démocratique (pp. 173-174).*

À semelhança dos outros países da Europa, na nossa vizinha Espanha, foi criado também um *Código deontológico de las profesionales de la educación 'Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias'*:

1. Introducción

[...]

El incentivo más importante que tiene el educador para realizar su trabajo y para que el proceso educativo sea eficaz reside en su compromiso deontológico que habrá que dar forma a su acción educativa en todos aquellos ámbitos donde actúe:

- a) Ámbito de relación com el alumnado y educados en general.*
- b) Ámbito de relación com los padres y tutores.*
- c) Ámbito de la profesión.*
- d) Ámbito de relación com otros educadores.*
- e) Ámbito de la institución.*
- f) Ámbito social (Idem, p. 175).*

[...]

O Alto Comissariado das Nações Unidas propôs um modelo na Eritreia para os Refugiados, *Teacher's Code of Conduct*, neste código de conduta, os docentes:

At all times the, teacher:

- acts in a manner that maintains the honour and dignity of the profession;*
- protects the confidentiality of anything said by a student in confidence;*
- protects students from conditions which interfere with learning or are harmful to the students' health and safety;*
- does not take advantage of his or her position to profit in any way*
- does not sexually harass any student or have any manner of sexual relationship with student;*
- is a good, honest role model (p. 179).*

Podemos compreender desta exposição que é enaltecida a dignidade dos docentes e a confidencialidade com o intuito de salvaguardar a imagem do docente e dos alunos. Através dos códigos deontológicos dos Estados Unidos, do Canadá, da Escócia, é ressaltado a ideia dos valores humanos e a sua transparência para os alunos, tais como a dignidade.

É possível verificar através dos excertos de códigos de conduta apresentados anteriormente que os mesmos aludam não só ao comportamento, responsabilidades e deveres dos docentes para com a sua profissão, mas também perante os alunos, os colegas docentes, a escola, os encarregados de educação, entre os demais atores da comunidade educativa.

Apresenta-se como comum aos códigos deontológicos profissionais docentes no mundo os valores de respeito, lealdade, compreensão, responsabilidade, honestidade.

Nestes documentos a questão da confidencialidade é uma máxima, podemos encontrar esta questão na maioria dos documentos, sendo exaltada não só a importância da confidencialidade dos docentes para com os alunos, mas acima de tudo o respeito e as responsabilidades que esta profissão acarreta.

Tal como defendido por Paulo Freire a máxima de que o ensinar exige a humildade, a honestidade, o respeito, estes ideais são referenciados também nos códigos deontológicos mundiais, assim, o docente deve transparecer e fazer cumprir-los.

3.5. O caso de Portugal

3.5.1. Enquadramento normativo

Em Portugal não existe um código deontológico que reconheça e aprove a profissão docente a uma ordem profissional. Contudo, existem um conjunto de documentos norteadores, direta ou indiretamente da profissão docente que ditam alguns deveres e direitos para a profissão. Segundo Monteiro (2002):

A deontologia de uma profissão com particular relevância ética e social deve ter como fontes normativas:

- o respetivo estatuto profissional;
- o quadro legislativo nacional e a jurisprudência pertinente;
- as normas internacionais existentes sobre a profissão e a respectiva jurisprudência;
- a doutrina mais reconhecida na matéria;
- e inspirar-se nas normas, jurisprudência e doutrina e outras deontologias (p. 39).

Ainda em consonância com Monteiro, em Portugal, o enquadramento normativo mais pertinente neste assunto encontra-se em quatro documentos jurídicos primordiais sendo eles: A Constituição da República Portuguesa (1976); A Lei de Bases do Sistema Educativo (1986); O Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (1990); A Carta Deontológica do Serviço Público (1993), (Monteiro, 2002).

Na Região, existe um Estatuto da Carreira Docente da RAM⁴, dirigido aos docentes de “qualquer que seja o nível, ciclo de ensino, grupo de recrutamento ou área de formação, que exerçam funções nas diversas modalidades do sistema de educação e ensino não superior, e no âmbito dos estabelecimentos públicos da educação e dos ensinos básico e secundário na dependência da Secretaria Regional de Educação e Cultura” (2008, p. 8).

Neste Decreto-Legislativo são atribuídos a todos os docentes da RAM:

- Direitos profissionais;
- Direito de Participação no processo educativo;
- Direito à formação e informação para o exercício da função educativa;
- Direito ao apoio técnico, material e documental;
- Direito à segurança na actividade profissional;
- Direito à consideração e à colaboração da comunidade educativa;
- Direito à negociação colectiva;
- Direito à dignificação da carreira e da profissão docente;
- Direito à estabilidade profissional;
- Direito à não discriminação (2008, pp. 9-12).

São ainda incitados aos docentes deveres gerais, deveres para com os alunos, deveres para com a escola e os outros docentes, deveres para com os pais e encarregados de educação.

Na Legislação Portuguesa, sendo a profissão docente, uma profissão de administração pública e do serviço público, além da Carta Deontológica do Serviço Público, existem também outros documentos importantes no que concerne às dimensões éticas e deontológicas da profissão, tal como: Carta Ética da Administração Pública (1989).

A Carta Deontológica do Serviço Público do Conselho de Ministros de nº 18 de 1993⁵, enumera quatro princípios fundamentais para “todas as pessoas, que trabalham para a Administração Pública com subordinação hierárquica, neles se incluindo os

⁴ Decreto Legislativo Regional n.º6/2008/M. Estatuto da Carreira Docente da R.A.M.

⁵ Resolução do Conselho de Ministros nº18/93-Carta Deontológica do Serviço Público retirada a partir de <https://www.ua.pt/adm/ReadObject.aspx?obj=18011>

dirigentes de qualquer nível, quer o façam a nível permanente ou com carácter transitório” (p. 1273).

Os princípios definidos pela Carta Deontológica do Serviço Público prosperam-se através de quatro fundamentos essenciais: Os Valores fundamentais; Deveres para com os Cidadãos; Deveres para com a Administração; Deveres para com os órgãos de soberania, órgãos de governo próprio das regiões autónomas e órgãos das autarquias locais, sendo eles:

- I - Valores fundamentais: Serviço Público; Legalidade; Neutralidade; Responsabilidade; Competência; Integridade.
- II - Deveres para com os Cidadãos: Qualidade na Prestação de Serviço, Isenção e Imparcialidade; Competência e proporcionalidade; Cortesia e Informação; Probidade.
- III - Deveres para com a Administração: Interesse Público; Dedicção; Autoformação, aperfeiçoamento e actualização; Reserva e discrição; Parcimónia; Ponderação exclusiva do serviço público; Solidariedade e cooperação
- IV - Deveres para com os órgãos de soberania, órgãos de governo próprio das regiões autónomas e órgãos das autarquias locais: Zelo e dedicação; Lealdade; Informação aos superiores hierárquicos (Ibidem).

No que concerne à Carta Ética da Administração Pública⁶ (1989), estão patentes dez princípios éticos com o intuito de orientar os funcionários públicos no decorrer da sua ação:

1. Princípio do Serviço Público: os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
2. Princípio da Legalidade: os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
3. Princípio da Justiça e Imparcialidade: os funcionários, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
4. Princípio da Igualdade: os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

⁶ Princípios Éticos da Administração Pública elucidados na Carta Ética da Administração Pública de 1989.

5. Princípio da Proporcionalidade: os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

6. Princípio da Colaboração e Boa Fé: os funcionários, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

7. Princípio da Informação e Qualidade: os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

8. Princípio da Lealdade: os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

9. Princípio da Integridade: os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

10. Princípio da Competência e Responsabilidade: os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional (s.p.).

Relativamente ao primeiro Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário⁷ surgiu no final do século XX, e “contemplava um conjunto de deveres deontológicos, equacionados em articulação com os direitos e no quadro político-administrativo respeitante aos regimes de relação dos docentes com o Estado enquanto entidade empregadora” (Baptista, 2011, p. 23). Consta no Artigo 3.º do Estatuto da Carreira Docente (1990) que “A actividade do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e no quadro dos princípios gerais e específicos constantes dos artigos 2.º e 3.º da Lei de Bases do Sistema Educativo” (p. 2045).

Este Estatuto que foi promulgado em 1990 e mais tarde alterado em 2012 pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, enumera alguns deveres profissionais associados à profissão docente, onde:

Artigo 10.º

1 - O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral e dos deveres profissionais decorrentes do presente Estatuto.

⁷ Estatuto da Carreira Docente, retirado a partir de <https://dre.pt/pesquisa-avancada/-/asearch/advanced/normal?types=SERIEI&tipo=%22Decreto-Lei%22&numero=139-A/90>

2 - Decorrendo da natureza da função exercida, cujo desempenho deve orientar-se para níveis de excelência, são deveres profissionais específicos do pessoal docente:

- a) Contribuir para a formação e realização integral dos alunos;
- b) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- c) Participar na organização e assegurar a realização das actividades educativas;
- d) Gerir o processo no ensino-aprendizagem, no âmbito dos programas definidos;
- e) Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos, numa perspectiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade da educação e ensino;
- f) Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e renovação;
- g) Empenhar-se nas e concluir as acções de formação em que participar;
- h) Assegurar a realização, na educação pré-escolar e no ensino básico, de actividades educativas de acompanhamento de alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respectivo docente;
- i) Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na detecção da existência de casos de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais.

3 - Para os efeitos do disposto na alínea h) do número anterior, considera-se ausência de curta duração a que não for superior a cinco dias lectivos na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico ou a 10 dias lectivos nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.

4 - O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea h) do n.º 2 deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas (1990, p. 2046).

Segundo Reis Monteiro (2005) “em Portugal, o estatuto de uma profissão pode enunciar apenas princípios deontológicos gerais, que devem ser desenvolvidos pelo organismo profissional, ou conter as duas bases, que devem ser objecto de regulamentação pelo organismo profissional” (p. 27).

Embora não seja realidade ao nosso País, existem códigos deontológicos docentes em vários países, como já foi referido anteriormente. Conquanto, e uma vez que existem códigos deontológicos em diversos países, surgiram dessas fontes normativas princípios deontológicos válidos para as profissões da educação, sendo eles:

1. A educação é um “direito do homem” e o direito à educação é uma ética, cujo conteúdo é um complexo normativo de direitos do educando;
2. O primado do interesse superior do educando deve ser o princípio fundamental da responsabilidade profissional dos educadores;
3. Os profissionais da educação têm um dever geral de competência e exemplaridade elevadas;
4. A grandeza deontológica e o sucesso das profissões da educação estão na sua paradoxal auto-negação;
5. O desejo de saber, próprio do ser humano, deve ter como bússola o valor da verdade, e como sentido a elevação da dignidade e bem-estar da Humanidade, através do mais elevado nível de realização de todos os direitos de todos os seres humanos (Monteiro, 2005, pp. 106-112).

Tendo em conta os princípios enunciados anteriormente, surgiram também direitos deontológicos para a profissão de educação:

- Direito a uma formação à altura das exigências, responsabilidades e dificuldades da profissão;
- Direito à mais ampla autonomia de juízo, decisão e organização profissionais;
- Direito de recusar funções para as quais não tenha a competência exigível;
- Direito de participação na definição da política da educação e no governo da escola;
- Direito ao exercício dos direitos de ser humano e cidadão, com as reservas inerentes à natureza da função;
- Direito e dever de crítica da sua instituição e da política relativa ao seu campo profissional, de modo compatível com o seu estatuto de funcionário;
- Direito a uma avaliação objectiva e justa do seu trabalho;
- Direitos de defesa em qualquer situação de alegada infracção;
- Direito a condições de dignidade, dedicação, segurança e sucesso no exercício da função (Monteiro, 2005, pp. 118-119).

Além dos direitos, surgiram também deveres relativamente à relação com os educandos, à relação com os colegas, à relação com a instituição, à relação com as famílias e a comunidade, e para com a profissão.

Em consonância à questão da existência de alguns regulamentos oficiais enunciados anteriormente, os mesmos foram deixados centralizados e dependentes do Estado, “os professores portugueses têm deixado que seja o Estado a definir os seus deveres profissionais, definição essa que necessariamente veicula uma determinada concepção de profissionalismo que os professores podem ou não partilhar” (Estrela, 2010, p. 72). Quer isto dizer, que os docentes podem se sentir conscientes dos deveres e

direitos da sua profissão, e por este facto não necessitam de um código, mas, em contrapartida, “poderemos também pensar que a inexistência de um código oriundo da própria classe é um sinal de falta de autonomia e de funcionarização da profissão” (Idem, p. 73).

3.5.2. Projetos de códigos deontológicos docentes em Portugal

Embora não exista um código deontológico profissional docente em Portugal, por iniciativa de docentes do ensino superior ou de associações profissionais existem no nosso país alguns projetos não oficiais.

O desejo da elaboração de um código deontológico docente em Portugal começou a ser defendido por alguns investigadores: Estrela entre 1986 e 1995; Pedro D’Orey da Cunha em 1995; Ferreira e Formosinho em 1997 (Estrela, 2010).

Estrela (1993), desenvolveu durante alguns anos estudos sobre a deontologia em Portugal, investigou também alguns códigos deontológicos noutros países com base em cinco aspetos por ela enunciados: a origem, a estrutura, o código propriamente dito, a sua extensão e a orientação das normas. Após a análise destes cinco aspetos, a investigadora apresentou-nos um conjunto de deveres para a profissão docente, sendo eles:

- Deveres em relação aos alunos;
- Deveres em relação aos colegas;
- Deveres em relação aos pais;
- Deveres em relação à escola;
- Deveres em relação à profissão;
- Deveres em relação às práticas de emprego;
- Deveres em relação aos superiores;
- Deveres em relação à associação profissional (pp. 192-194).

Em 1995, Pedro D’Orey da Cunha juntamente com os seus alunos do Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Católica, desenvolveram um projeto de código deontológico, fundamentado através de questionários aplicados, o que originou algumas alterações no projeto final. Contudo, este projeto (Anexo 2) nunca foi alvo de

discussão, pois o investigador faleceu prematuramente em 1995. O projeto de código realizado por Cunha, inicia-se através de um preâmbulo que faz referência ao compromisso pedagógico do docente, sendo ele:

O docente deve, no exercício da profissão, considerar-se ao serviço da educação e, como tal promover a educação integral de todas as pessoas ao seu alcance com a máxima isenção, e prestar a assistência educativa aos seus alunos.

Tal compromisso pode especificar-se em deveres para com

- os alunos
- os colegas
- outros intervenientes da comunidade educativa
- a sociedade (p. 179).

Seguidamente, o projeto é composto pelos deveres para com os alunos; deveres recíprocos dos docentes; deveres do docente para com outros intervenientes da comunidade educativa; deveres do docente para com a sociedade.

João Formosinho e Celina Ferreira realizaram também um projeto deontológico docente em 1997, por ocasião de um projeto final do Curso Superior especializado em Educação Infantil Básica da Universidade do Minho (Estrela, 2010).

Após a análise de diversos documentos deontológicos os investigadores, optaram por não incluir os direitos profissionais no projeto, justificando que o “Código Deontológico é uma compilação de leis baseada nos deveres especiais de uma determinada situação” (Ferreira & Formosinho, 1997, p. 262). Sendo assim, a estrutura do mesmo continha:

- Deveres genéricos do professor;
- Deveres para com o cliente - o aluno e as famílias;
- Deveres para com a comunidade e o público em geral;
- Deveres nas relações com os congéneres;
- Deveres nas relações com as outras profissões;
- Deveres nas relações com os serviços Públicos (Estrela, 2010, pp. 75-76).

Algumas associações de professores não ficaram indiferentes à importância dos projetos de códigos deontológicos docentes, no entanto, apenas foi apresentado uma proposta do código deontológico profissional docente a 2 de fevereiro de 1997. A

Associação Pró-Ordem dos Professores levou à discussão o seu projeto deontológico, onde pretendiam evidenciar as suas convicções éticas.

A proposta de código da Associação de Pró-Ordem dos Professores (ASPO), contemplava “um conjunto articulado de princípios orientadores da profissão docente” (Estrela, 2010, p. 76). O primeiro capítulo faz referência aos princípios gerais, o segundo capítulo divide-se em duas seções, sendo a da profissão e a do processo educativo. A seção do processo educativo é a mais longa, pois foca-se na relação com os educandos, com o corpo docente, com diversos intervenientes no Processo Educativo e para com a sociedade.

A Associação Profissional dos Educadores de Infância (APEI) elaborou e colocou em discussão entre os seus associados uma carta que continha os princípios e valores inerentes à associação e seus associados. Após uma reflexão, ficaram definidos quatro princípios subjacentes à profissão:

- “Competência;
- Responsabilidade;
- Integridade;
- Respeito” (Estrela, 2010, p. 77).

A carta contém ainda uma série de compromissos, para com as crianças, as famílias, as equipas de trabalho, a entidade empregadora, a comunidade e a sociedade, como podemos ver no exemplo seguinte:

- Manter sigilo profissional relativamente às informações sobre a família (salvo exceções que ponham em risco a integridade da criança);
- Respeitar os colegas de profissão e colaborar com todos os intervenientes na equipa educativa não discriminando qualquer colega;
- Colaborar com a entidade empregadora, fazendo apelo ao diálogo franco e à razoabilidade, não pactuando com situações ilegais ou que não se coadunem com a garantia dos interesses das crianças ou com exigências éticas;
- Conhecer e respeitar as tradições e costumes da comunidade onde a instituição está inserida (Estrela, 2010, p. 78).

Após algumas investigações, Reis Monteiro (2008), realizou também uma proposta de código deontológico (Anexo 3) baseada em alguns textos e projetos

deontológicos já existentes por todo o Mundo. Esta proposta contém primeiramente os princípios, os deveres profissionais e os direitos profissionais.

No que compete aos princípios elucidados na proposta, Reis (2008) define que:

1.1. Quem entra livremente numa profissão obriga-se a exercê-la de acordo com o seu ideal profissional.

1.2. A educação é um direito com uma significação ética inscrita na Ética dos direitos do ser humano e dos direitos da criança.

1.3. O primado do interesse superior do educando deve ser o princípio da responsabilidade de todos os profissionais da educação.

1.4. Os profissionais da educação têm um dever geral de elevada competência e um particular dever de exemplaridade (pp. 71-83).

Posto isto, apesar da não existência de um código deontológico propriamente dito, como foi referido anteriormente, estão subjacentes alguns princípios deontológicos na profissão docente em Portugal.

3.6. Vantagens e desvantagens da existência de um código deontológico

Em Portugal, nem todos os docentes concordam com a existência de um código com esta dimensão, os docentes que concordam afirmam que “o código poderia constituir um elemento de coesão da classe, de afirmação do seu profissionalismo perante o exterior e um meio de formação especialmente útil para os professores novatos” (Estrela, 2010, p. 79). Contudo, outros docentes “não sentem qualquer necessidade de um código, bastando-lhes a sua ética pessoal para a regulação da sua conduta ou vêem-no como uma limitação da liberdade de consciência individual” (Ibidem).

Conforme Santos (2008), a função de um código deontológico “é assegurar a autonomia académica e profissional dos professores e, naturalmente, garantir a responsabilidade profissional” (p. 2).

Santos (2008) afirma através do estudo levado a cabo por si, que conforme os resultados obtidos através das respostas dos docentes, “ser professor não é para “qualquer um”. É necessário ser um indivíduo com grande inclinação para a dádiva, para o altruísmo, para as necessidades e expectativas do aluno” (p. 7).

Relativamente à questão da deontologia profissional, “a docência é considerada, por todos os participantes, como uma actividade essencialmente ética, quer pelas finalidades da acção educativa, quer pela exigência de rigor profissional e moral no desempenho” (Idem, p. 9).

Quanto ao desejo da existência de um código deontológico profissional docente, segundo a opinião dos participantes no estudo de Santos (2008), seria um meio para corromper como uma ponte nas responsabilidades dos docentes, deste modo, os mesmos não fugiriam às suas obrigações. Seria também um meio para melhorar a qualidade de ensino, estimular a coesão social, criar um perfil docente socialmente aceite, controlar as qualidades dos novos docentes e por fim, a valorização social desta classe.

Caetano e Silva (2009) realizaram uma investigação, em que os docentes investigados sobre a existência de um código deontológico, afirmam que um código deontológico seria o meio para salvaguardar os seus direitos, obrigações e deveres, bem como instrumento respeitador dos valores e princípios das crianças. Destacando-se,

ao nível da formação, isso sim, uma via menos apriorística e mais contextualista, reflexiva e prática, embora não excluindo o recurso a leituras e por vezes apontando para linhas investigativas nas quais a teoria e a prática se alimentariam mutuamente. Destacam, ainda, a importância de que o processo de elaboração do código seja caracterizado por esses mesmos processos contextualistas e reflexivos, no interior da profissão, devendo ser os próprios professores, mesmo que mobilizados externamente, aqueles que deveriam definir os seus princípios orientadores, através de diálogos e discussões, em contextos diversificados (p. 55).

Segundo o ponto de vista destes docentes entrevistados, um código deontológico seria útil a três níveis: “ao nível da intervenção e da relação dos professores com os alunos, ao nível da intervenção e da relação dos professores junto da sociedade e ao nível da relação com os seus pares” (Caetano & Silva, 2009, p. 55).

Dina Menezes (2000), após a realização de um estudo nesta temática, inferiu que a larga maioria dos participantes não renuncia a existência de um código deontológico, porém, existe o receio de que a existência de um código deontológico profissional docente seja um documento que restrinja e iniba a liberdade pessoal e a ação pedagógica.

Existe uma dicotomia acerca das palavras “código deontológico”, por um lado pode ser associado a um documento que auxilie a prática docente, mas por outro, pode associar-se como um documento que inibe a profissão através de regras e normas. Vilar (1999) citado por Maia (2008) acredita que este facto deve-se à relação estabelecida entre código deontológico e regulamento.

O autor sabendo destas complexidades originadas em torno destes conceitos e que talvez pretensa alguma recusa na existência de um código por parte dos docentes, tentou separá-las à mercê das realidades visíveis, construindo um quadro que as caracteriza-se:

Código deontológico	Regulamento
Marco moral	Regula uma prática e uma situação determinadas
Tem carácter orientador	Tem carácter normativo
Compromete por adesão voluntária aos seus postulados	Princípios com carácter obrigatório
Orienta-se para a justiça	Orienta-se para a legalidade
A sanção é de carácter moral	A sanção é de carácter legal
Pode ser fonte de um regulamento	Deve derivar do código
Apoia argumentos de decisão	Indica a decisão concreta a tomar

Quadro 3 - Distinção entre código deontológico e regulamento. Retirado a partir de Maia (2009, p. 163), citando Vilar (1999).

Como podemos verificar no quadro anterior, o código deontológico é um documento orientador que se norteia pela justiça, já o regulamento, possui princípios obrigatórios, normas e sanções.

Estrela (2010) realizou o Projeto Pensamento e Formação Ético-deontológicos de Professores com o intuito de obter opiniões dos docentes e educadores sobre o pensamento ético deontológico. Após questionar 1112 professores dos distritos de Lisboa, Bragança e Leiria, verificou que 66,8% dos docentes estariam de acordo com a existência de um código deontológico profissional docente, ao invés, mas com baixa percentagem, apenas 5% dos docentes inquiridos não concordava com a existência de

um código docente. Constatou ainda que 26,3% dos docentes estavam indecisos na sua opinião.

Estrela (2010), apesar de surpreendida com os resultados obtidos na sua investigação, afirma que,

“decerto não será fácil a elaboração de um código da iniciativa dos docentes numa época de relativismo e subjectivismo (...) não será fácil pelas divergentes visões éticas, como os professores referiram e pelas diferentes visões da escola e da sociedade” (p. 80).

Já em 1993, Estrela referia “Podemos perguntar-nos se os docentes não terão deixado escapar uma oportunidade única de afirmação pública do seu profissionalismo ao não incluírem nas negociações que antecederam a publicação do actual Estatuto o reconhecimento de um código deontológico por eles elaborado” (p. 185).

O certo, é que após todos estes anos, continua uma controvérsia em torno da existência ou não de um código deontológico profissional docente.

III Parte - Metodologia

1. Opções metodológicas

Investigar em educação não é o mesmo que investigar numa outra área qualquer do social, devido à especificidade do fenómeno educativo, devido, ao que os educadores fazem e se propõem como objetivos e, devido ainda, ao que os mesmos precisam de saber e que é, certamente diferente do que necessitam outras áreas da atividade humana (Amado, 2014, p. 20).

Para o estudo de uma investigação empírica, importa primeiramente determinar as metodologias e as técnicas que um estudo desta dimensão acarreta. Uma investigação empírica:

- Tem como objetivo contribuir para o enriquecimento do conhecimento na área em que se escolheu fazer a investigação;
- Precisa de escolhas em termos do tema e em termos das hipóteses específicas a estas;
- Obriga a um planeamento dos métodos de recolha de dados;
- Precisa que se pense adiante para planear as análises de dados antes de começar a parte empírica da investigação (Hill & Hill, 2002, pp. 20-21).

No que concerne à metodologia escolhida para a realização desta pesquisa e tendo em conta os objetivos, a problemática e o estudo desta investigação, a opção metodológica que mais se adequa é a investigação qualitativa, embora tenhamos utilizado a investigação quantitativa apenas para complementar as técnicas de recolha de dados através de inquéritos por questionário. Conforme Sousa (1997), é importante para uma investigação “pôr as duas abordagens [qualitativa e quantitativa] em reconciliação” (p. 668).

A investigação qualitativa torna-se mais usual quanto a temas de foro educacional, devido à sua diversidade de métodos e técnicas, já a investigação quantitativa é mais utilizada para dados estatísticos, o “método de investigação quantitativa é um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis. É baseado na observação de factos objectivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador” (Fortin, 2003, p. 22).

Conforme Bell (2004), os “investigadores quantitativos recolhem os factos e estudam a relação entre eles” (pp. 19-20), já os investigadores qualitativos “estão mais interessados em compreender as perceções individuais do mundo. Procuram compreensão em vez de análise estatística” (Idem).

Foi no final do século XIX e início do século XX que surgiu a investigação qualitativa, todavia, apenas e só na década de sessenta e setenta é que atingiu o seu auge. Preliminarmente definiremos o conceito de investigação qualitativa à luz das perspetivas dos autores Flick, Bogdan e Biklen. Segundo Flick (2005) “A investigação qualitativa é particularmente importante para o estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida” (p. 2).

Bogdan e Biklen (1994), definem a investigação qualitativa como “uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição, a indução, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais” (p. 11).

Segundo Bento (2015), a investigação qualitativa foca-se no modelo fenomenológico, o que comporta este tipo de investigação é a realidade enraizada nas percepções dos sujeitos de investigação, “o objetivo é compreender e encontrar significados através de narrativas verbais e de observações em vez de através de números” (pp. 11-12).

A investigação qualitativa possui uma grande variedade de métodos, o que auferir uma colossal importância nos estudos das ciências sociais (Flick, 2005).

Fortin (2009), apresenta-nos três métodos de investigação qualitativa sendo eles:

Método	Objeto	Fundamento	Questão geral
Fenomenologia	A significação da experiência vivida	Filosofia	Qual é, sob o ponto de vista de autonomia, a experiência vivida pela pessoa idosa que habita sozinha?
Etnografia	A descrição e a análise de um grupo cultural	Antropologia	Em que se distinguem os adolescentes, que pertencem a culturas diferentes, no que respeita à maneira de ver a saúde?
Teoria fundamentada	Elaborar uma teoria dos processos sociais	Interacionismo simbólico	Como se organiza a família para ultrapassar as dificuldades ocasionadas pelas complicações de uma transplantação de fígado num dos seus membros?

Quadro 4 - Comparação de três métodos de investigação qualitativa. Retirado a partir de Fortin (2009, p. 36).

Segundo a perspectiva apresentada por Fortin, esta investigação desdobrou-se no método fenomenológico.

Conforme a linha de pensamento de Bogdan e Biklen (1994), a investigação qualitativa possui cinco características distintas, sendo elas:

1. Na investigação qualitativa a fonte directa de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal;
2. A investigação qualitativa é descritiva.
3. Os investigadores qualitativos interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados do produto;
4. Os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de forma indutiva;
5. O significado é de importância vital na abordagem qualitativa (pp. 47-51).

Numa investigação deste tipo, privilegiam-se “a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos de investigação” (Idem, p. 16), Por conseguinte, através deste tipo de investigação favorece de forma espontânea a expressão dos sentimentos e crenças dos sujeitos, bem como dos seus comportamentos.

O procedimento da investigação qualitativa no decorrer da ação pode ser modificado. Paraphraseando Fortin (2009), “numa investigação qualitativa, pode-se modificar a forma de proceder e repetir várias vezes a amostragem, a colheita dos dados, a análise e a interpretação” (p. 33).

A investigação de natureza qualitativa é constituída por diversos tipos sendo eles: o estudo de caso; investigação etnográfica; investigação-ação; estudos biográficos/histórias de vida.

2. Desenho de estudo de caso

Tendo em conta o tema desta investigação conota-se relevante definir um tipo de investigação qualitativa que vá ao encontro desta temática. Sendo assim, entre os vários tipos de investigação enunciados no ponto anterior, e tendo em conta os sujeitos de investigação, a investigação recai sobre o estudo de caso.

Antes de mais importa definir o que é um estudo de caso segundo a linha de pensamento de vários autores, com o intuito de explicar a escolha desta metodologia.

Segundo Amado (2014) “O estudo de caso pode consistir no estudo de um indivíduo, de um acontecimento, de uma organização, de um programa ou reforma, de mudanças ocorridas numa região etc. São estudos que admitem uma grande multiplicidade de abordagens metodológicas” (p. 122).

Na mesma linha de pensamento Yin (1993), afirma que os estudos de caso “*are an appropriate research method when you are trying to attribute causal relationships and not just wanting to explore or describe a situation*” (p.31).

Conforme a perspectiva de Bell (2004), o estudo de caso “é indicado para investigadores isolados, dado que proporciona uma oportunidade para estudar, de uma forma mais ou menos aprofundada, um determinado aspecto de um problema em pouco tempo” (p. 23).

Posto isto, é importante salientar, que o estudo de caso é um tipo de metodologia muito utilizado em investigações do foro social, pelo facto de permitir realizar estudos de acontecimentos reais, em tempo real. Pretende-se assim realizar um estudo de caso em vários contextos de educação, com o intuito de “conceitualizar, comparar, construir hipóteses ou mesmo teorizar; contudo, o ponto de partida desses processos é a compreensão das particularidades do caso ou dos casos em estudo” (Amado, 2014, p. 124).

Yin (1989) citado por Amado (2014), enumera algumas competências básicas necessárias ao investigador do estudo de caso, sendo elas:

- saber formular boas perguntas e interpretar as respostas;
- ser um bom ouvinte e não ser traído pelas suas próprias ideologias ou preconceitos;
- ser adaptável e flexível, e conseguir ver as situações inesperadas como oportunidades e não como ameaças;
- ter uma boa capacidade de “agarrar” os aspetos que estão a ser estudados. Esta capacidade reduz os dados relevantes e a informação toma proporções geráveis;
- não ser influenciado por preconceitos, incluindo os que derivam da teoria (p. 123).

Deste modo, e segunda a perspectiva de Yin (1989), citado por Amado (2014), o investigador deverá manter um certo afastamento no decorrer da sua investigação para com os intervenientes, deverá ainda ser flexível e não se deixar influenciar.

Amado (2014) citando Merriam (2002) afirma que os estudos de caso possuem três vertentes, sendo eles descritivos, interpretativos ou avaliativos:

- Os descritivos procuram dar informação rica, completa e pormenorizada (*thick description*) do fenómeno (incidente ou entidade) em estudo. Estes estudos são, de algum modo teóricos.
- Os interpretativos, assentando na descrição igualmente rica, visam desenvolver categorias conceptuais ou ilustrar, suportar ou desafiar hipóteses ou teorias estabelecidas antes da colheita de dados.
- Os avaliativos têm como finalidade primeira formular julgamentos e estabelecer diagnósticos a partir da descrição e informação. Eles podem, ainda, visar a prescrição de terapêuticas ou promover mudanças (p. 131).

Assim sendo e conforme Merriam a presente investigação predominantemente qualitativa de estudo de caso incidiu na vertente descritiva pois procurou-se obter informação pormenorizada da investigação em questão.

3. Técnicas e instrumentos de recolha de dados

3.1. Entrevistas

Face à metodologia escolhida, as entrevistas tornam-se num dos instrumentos de recolha de dados mais apropriado para o acesso à informação. Pretendeu-se realizar quatro entrevistas, com o intuito de cruzar opiniões de diversos intervenientes que ocupam cargos distintos na área da Educação. Requereu-se compreender o que os profissionais da educação sentem com a inexistência de um código deontológico profissional docente, como também as suas vantagens e desvantagens.

Parafraseando Bento (2015) “a entrevista é um modo particular de comunicação verbal que se estabelece entre o investigador e os participantes com o objetivo de recolher dados relativos às questões de investigação” (p. 61). Em conformidade com Bento, Amado (2014) afirma que “a entrevista é um dos mais poderosos meios para se

chegar ao entendimento dos seres humanos e para a obtenção de informações nos mais diversos campos” (p. 207).

Conforme os autores supracitados, as entrevistas permitem uma relação de comunicação entre o entrevistado e o entrevistador, uma das suas vantagens é o facto de poder se adaptar às situações antes e no decorrer da ação. Conforme Bell (2004) “a grande vantagem da entrevista é a sua adaptabilidade. Um entrevistador habilidoso consegue explorar determinadas ideias, testar respostas, investigar motivos e sentimentos” (p. 137).

As entrevistas possuem três finalidades sendo elas a exploração de conceitos, relações e realização de hipóteses; é o instrumento principal de investigação e complementa outros métodos. Para a realização de uma entrevista é necessário seleccionar os tópicos, elaborar questões, considerar métodos de análise e por fim realizar um plano.

As entrevistas são uma técnica muito utilizada nas investigações tendo como vantagens:

- O grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos;
- A flexibilidade e a fraca directividade do dispositivo que permite recolher os testemunhos e as interpretações dos interlocutores, respeitando os próprios quadros de referência – a sua linguagem e as suas categorias mentais (Quivy & Campenhoudt, 2003, p. 194).

Segundo Bogdan e Biklen (1994) é importante enunciar antes do início da entrevista a sua confidencialidade caso tenha esse fim, como também tentar “informar com brevidade o sujeito do objectivo” (p. 135), para que deste modo, haja um à vontade durante a entrevista.

Na investigação “a entrevista pode não ser somente ser utilizada isoladamente ou em relação com outras técnicas, mas também se pode revestir de formas diversas” (Hébert, Goyette & Boutin, 1994, p. 162).

Conforme Bento (2015) existem três tipos de entrevistas, nomeadamente a entrevista estruturada, a entrevista semiestruturada, e a entrevista não estruturada. No que concerne à entrevista estruturada “cada entrevistado responde a uma série de perguntas preestabelecidas dentro de um conjunto limitado de categorias de respostas”

(Bento, 2015, p. 61). Quanto à entrevista semiestruturada, “as questões e a ordem de apresentação são pré-determinadas, seguindo a sequência do guião e as questões são abertas” (Bento, 2015, p. 62). A entrevista não estruturada “desenvolve-se uma lógica descritiva em que se pretende recolher informação sobre os factos, ou pode ser orientada num sentido interpretativo, em que se recolhem opiniões e representações da entrevista” (Ibidem).

Segundo Ludke e André (1986,) a entrevista semiestruturada “desenrola-se a partir de um esquema básico, porém não aplicado rigidamente, permitindo que o entrevistador faça as necessárias adaptações” (p. 34).

Deste modo, o tipo de entrevista escolhido foi a entrevista semiestruturada. Com a mesma há a possibilidade de desdobrar as questões no linear da ação podendo assim, surgir a possibilidade de novas questões e informações pertinentes, pois,

não há a imposição de uma ordem rígida de questões, o entrevistado discorre sobre o tema proposto com base nas informações que ele detém e que no fundo são a verdadeira razão da entrevista. Na medida em que se houver um clima de estímulo e de aceitação mútua, as informações fluirão de maneira notável e autêntica (Idem, pp. 33-34).

Com a entrevista semiestruturada é possível permitir a liberdade de expressão para com o entrevistador. Minayo (1993), afirma que este tipo de entrevista “combina perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas, onde o entrevistado tem a possibilidade de percorrer o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador” (p. 108).

3.2. Inquéritos por questionário

Além das entrevistas, foi aplicada a técnica de inquéritos por questionário de índole quantitativo, pois a entrevista não se adequava a alguns sujeitos e questões de investigação. Pretendeu-se realizar cinco inquéritos por questionário a docentes dos vários ciclos de ensino na região.

Relativamente à técnica mencionada em epígrafe:

“Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores” (Quivy & Campenhoudt, 2003, p. 188).

Assim, esta técnica é sempre utilizada na investigação quando é necessário obter “informação sobre uma grande variedade de comportamentos de um mesmo indivíduo” (Ghiglione & Matalon, 1993, p. 14).

O objetivo do inquérito por questionário passa pela recolha de informações que possam posteriormente ser analisadas. Para Bell (2004) “O objetivo de um inquérito é obter informações que possam ser analisadas, extrair modelos de análise e fazer comparações” (p. 26).

Parafraseando Ghiglione e Matalon (1997) “realizar um inquérito é interrogar um determinado número de indivíduos tendo em vista uma generalização” (p.2). Esta técnica é geralmente utilizada quando a investigação tem como objetivos saber as “opiniões, atitudes e pensamentos de uma dada população e expressa-se geralmente em percentagens” (Sousa, 2009, p. 153).

A metodologia de inquérito pode ser realizada em três géneros, nomeadamente a entrevista face a face, a entrevista por telefone ou um questionário (Fortin, 2009). O inquérito deverá ser bem organizado, estruturado, coerente e lógico tal como as entrevistas.

O inquérito por questionário é especialmente concebido para:

- O conhecimento de uma população enquanto tal: as suas condições e modos de vida, os seus comportamentos, os seus valores ou as suas opiniões.
- A análise de um fenómeno social que se julga poder apreender melhor a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão. Exemplos: o impacto de uma política familiar ou a introdução da microinformática no ensino.

- De uma maneira geral, os casos em que é necessário interrogar um grande número de pessoas e em que se levante um problema de representatividade (Quivy & Campenhoudt, 2003, p. 189).

Ghiglione e Matalon (1997) afirmam que no inquérito por questionário, é pertinente que o instrumento seja:

rigorosamente estandardizado, tanto no texto das questões como na sua ordem. No sentido de garantir a comparabilidade das respostas de todos os indivíduos, é absolutamente indispensável que cada questão seja colocada a cada pessoa da mesma forma, sem adaptações nem explicações suplementares resultantes da iniciativa do entrevistador (p. 121).

Relativamente ao contexto, a técnica de inquéritos por questionários consiste em “suscitar um conjunto de discursos individuais, em interpretá-los e generalizá-los” (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 2).

3.3. Análise documental

A análise documental destacou-se como mais uma das técnicas utilizadas na elaboração desta investigação. Esta técnica de recolha de dados, está patente em diversos projetos de investigação de ciências da educação, com a mesma é possível complementar a informação recolhida através de documentos, segundo Bell (2004) ““documento” é um termo geral que designa uma impressão deixada num objecto físico por um ser humano” (p. 103).

Paraphrasing Hébert, Goyette e Boutin (1994) a análise documental é uma “espécie de análise de conteúdo que incide sobre documentos relativos a um local ou a uma situação, corresponde, do ponto de vista técnico, a uma observação de artefactos escritos” (p. 143).

Sousa (2009) citando Chaumier (1974), afirma que a análise documental “é uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente do original, a fim de facilitar num estado ulterior; a sua consulta e referência” (p. 262). No decorrer da análise documental, apresenta-se de outro modo a informação recolhida, facilitando a compreensão da mesma.

A análise documental é realizada tendo em conta o objetivo da análise em si, Sousa (2009) citando Marconi (1995), afirma que a análise documental possui diversos objetivos, sendo eles:

- 1-escolher o mais importante do texto;
- 2-reconhecer a sua organização e estrutura;
- 3-interpretar ideias e conceitos;
- 4-procurar chegar a níveis mais profundos de compreensão;
- 5-separar os conceitos importantes dos secundários ou acessórios;
- 6-distinguir os factos das hipóteses e dos problemas;
- 7-encontrar as ideias principais e as direcções secundárias;
- 8-perceber como as ideias se relacionam;
- 9-identificar as conclusões e as bases que as sustentam (p. 262).

Esta técnica de recolha de dados “será particularmente útil quando o acesso aos indivíduos da pesquisa se torne difícil ou mesmo impossível” (Bell, 2004, p. 101). A análise documental é deveras pertinente relativamente à recolha de documentos, arquivos ou outros ficheiros sobre o tema em investigação.

Os documentos utilizados nesta investigação como instrumentos de recolha de dados foram alguns códigos deontológicos no Mundo, bem como propostas de códigos deontológicos em Portugal e artigos lei relativamente a esta temática.

4. Técnicas de análise de dados

4.1. Análise de conteúdo

A técnica utilizada para a análise de dados da investigação foi a análise de conteúdos. O conceito de análise de conteúdo tem vindo a sofrer algumas alterações, com o passar dos anos, como consequência da diversidade de investigações que têm vindo a ser realizadas.

Devido à consecutiva alteração dos conceitos, é pertinente referir a definição de análise de conteúdo à luz de Bardin (2004) que a como:

um conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que

permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (pp. 33-34).

A análise de conteúdo é uma técnica utilizada para analisar os dados recolhidos. Atualmente, “o lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade” (Quivy & Campenhoudt, 2003, p. 227).

Consoante Sousa (2009) pretende-se com a análise de conteúdo “analisar um ou mais documentos, com o propósito de inferir o seu conteúdo imanente, profundo, oculto sob o aparente; ir além do que está expresso como comunicação directa, procurando descobrir conteúdos ocultos e mais profundos” (p. 264).

A análise de conteúdo servir-se-á fulcral para analisar as entrevistas, os inquéritos por questionário como também a análise documental da investigação. Deste modo, e consoante o conceito abordado anteriormente procedeu-se à análise de conteúdo através de quatro fases defendidas por Bardin (2004). Nomeadamente 1. Pré-análise; 2-Exploração da documentação; 3-Categorização; 4- Tratamento dos dados, inferência e interpretação.

Assim sendo, primeiramente realizou-se uma pré-análise dos documentos, em seguida a exploração da documentação, ou seja, foi analisado o conteúdo da documentação. Posto isto, a fase que se seguiu foi a categorização, esta decorre numa “(...) operação dos elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definido” (Bardin, 2004, p. 111), ou seja, nesta fase foram diferenciados os elementos constituintes das técnicas de investigação e posteriormente reagrupados consoante o género. Por fim, realizou-se o tratamento de dados (inferência e interpretação), sendo que as respostas das entrevistas e inquéritos foram analisados tendo em conta a revisão de literatura realizada, e os resultados transpostos para quadros, gráficos ou figuras que sintetizam e facilitam a interpretação da informação recolhida e a extração de informação relevante.

4.2. Triangulação

A triangulação é uma técnica de análise de dados que foi utilizada nesta investigação com o intuito de analisar os dados consoante diferentes pontos de vista.

O termo propriamente dito, tem origem na navegação marítima e na geografia militar, onde se pretendia identificar a distância e a direção de um determinado ponto através de três pontos de referência distintos, por exemplo, “num triângulo (A B C), se o observador tiver informação exata da distância entre dois lados (A e B) pode obter as distâncias entre B e C; e, A e C:▲” (Bento, 2015, p. 85).

Relativamente à educação, a triangulação “refere-se a uma metodologia de investigação em que se observa o mesmo fenómeno de três (ou mais) pontos diferentes, por diferentes observadores e com diferentes instrumentos” (Sousa, 2009, pp. 172-173).

Neste sentido a técnica da triangulação é a combinação de diversificados métodos documentais e perspetivas teóricas que auferem “a validação de resultados obtidos com métodos individuais” (Flick, 2009, p. 362) fundamentando “ainda mais o conhecimento obtido por meio dos métodos qualitativos” (Ibidem).

No mesmo linear, Reidy e Mercier (1999) afirmam que “a triangulação é essencialmente o ponto de articulação dos componentes que fornecem novos conhecimentos relativamente a um mesmo fenómeno” (p. 322).

Reidy e Mercier (Ibidem) expõem quatro tipos de triangulação apresentados por Denzi (1989): A triangulação dos dados que se refere ao tempo, o espaço e a pessoa originando a análise da agregação, interatividade e comunidade; a triangulação dos investigadores; a triangulação das teorias e por fim a triangulação dos métodos que abarca a triangulação “intra-métodos” e a triangulação “inter-métodos”.

Através da triangulação é possível patentear o cruzamento de técnicas e métodos, que concedem à análise da investigação mais consistência. Pretendeu-se assim com a triangulação, recolher e analisar informações surgidas de diferentes pontos de vista.

5. Sujeitos da investigação

Os sujeitos para a abordagem desta investigação foram definidos tendo em conta o objetivo da mesma.

Conforme Sousa (2009) é importante definir três campos essenciais para a caracterização dos sujeitos de investigação:

- A sua natureza
- A sua dimensão
- O seu âmbito

Sendo os sujeitos de investigação o alvo fulcral desta investigação, os mesmos foram selecionados tendo em conta uma característica específica, nomeadamente a experiência profissional e académica.

As entrevistas realizaram-se aos seguintes sujeitos:

- Diretor Regional de Inovação e Gestão: Dr. Carlos Andrade;
- Diretor da Inspeção Regional de Educação: Dr. Jorge Morgado;
- Diretor Regional de Educação: Doutor Marco Gomes;
- Professora Catedrática da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade da Madeira: Professora Doutora Jesus Maria Sousa.

Os inquéritos por questionários aplicaram-se a cinco docentes e de acordo com uma amostra por conveniência:

- Docente de Educação de Infância;
- Docente do 1.º Ciclo do Ensino Básico;
- Docente do 2.º Ciclo do Ensino Básico;
- Docente do 3.º Ciclo do Ensino Básico;
- Docente do Ensino Secundário.

IV Parte - Apresentação e análise dos dados

1. Análise e interpretação dos dados

Neste ponto, após a recolha de dados procedeu-se à sua análise e sua interpretação. Primeiramente optou-se pela análise das entrevistas e posteriormente a análise dos inquéritos por questionário. Esta decisão foi tomada apenas pelo facto de as entrevistas terem sido concluídas em primeiro lugar.

2. Das entrevistas dos órgãos políticos e superiores na área da educação

2.1. Caracterização da amostra

Foram realizadas quatro entrevistas presenciais. A primeira entrevista foi realizada à Prof.^a Doutora Jesus Maria Sousa, no dia 12 de maio nas instalações da Universidade da Madeira no Campus da Penteada; a segunda entrevista foi realizada no dia 18 de maio ao Diretor Regional de Inovação e Gestão, Dr. Carlos Andrade no Edifício Oudinot 4.º andar. Nesse mesmo dia, mas na parte da tarde foi realizada a terceira entrevista, nomeadamente ao Diretor da Inspeção Regional de Educação, Dr. Jorge Morgado no Palácio do Governo na Avenida Zarco. A quarta e última entrevista realizou-se no dia 23 de maio, e teve como interveniente o Diretor Regional de Educação, Doutor Marco Gomes, foi realizada no Caminho D. João nº 57 – Quinta Olinda. O instrumento de utilização para a gravação das entrevistas foi um dispositivo móvel. O guião da entrevista está disponível no apêndice 1 e a análise de conteúdo no apêndice 5.

2.2. Análise descritiva

As análises das entrevistas foram realizadas com base no guião de entrevista que se encontra subdividido em 5 categorias e vinte e cinco subcategorias (Apêndice 1).

Categorias	Subcategorias
Supervisão Pedagógica	Conceito
	A supervisão pedagógica para a melhoria da ação pedagógica
	Os contributos da supervisão pedagógica para a melhoria da qualidade de ensino
	Trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem dos alunos
Deontologia	Conceito
Ética e Código Deontológico Profissional Docente	Aspetos positivos com a existência do código deontológico
	Aspetos negativos com a existência do código deontológico
	O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica
	O código deontológico impulsionaria a autonomia docente
	O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem
	Equipas competentes para a redação do código deontológico
	O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes
	O código deontológico para outro olhar da profissão docente
	Os direitos e deveres para a existência do código deontológico
	O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente
	As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia
	A existência de uma disciplina de ética na formação docente
	A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo
	Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico
Prática Pedagógica	Desgaste Social
	Desvalorização
	Reflexão
Carreira Docente	Direitos e deveres no Estatuto da Carreira Docente são suficientes
	Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente
	Remuneração

Quadro 5 - Categorias e subcategorias das entrevistas

2.2.1. Reflexões sobre a Supervisão Pedagógica

Em relação à subcategoria “Supervisão Pedagógica”, esta subdivide-se em quatro subcategorias, sendo elas: “Conceito”; “A supervisão pedagógica para a melhoria da ação pedagógica”; “Os contributos da supervisão pedagógica para a melhoria da qualidade de ensino”; “Trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem dos alunos”.

Conceito

Relativamente à subcategoria do “Conceito”, a noção de supervisão é interpretada maioritariamente como orientação e observação alicerçada não só à

formação inicial, bem como à formação contínua com base na melhoria da ação educativa.

No entender da Professora Doutora Jesus Maria Sousa o “conceito de supervisão é mais no sentido de apoio, aconselhamento, orientação, muito mais do que inspeção, classificação”. Relativamente à orientação de professores, a entrevistada afirma que “pode-se processar tanto ao nível da formação inicial, como ao nível da formação contínua”, ao nível da formação inicial “tem a ver com todos os supervisores, cooperantes da prática pedagógica ou mesmo os professores universitários” e ao nível da formação contínua “todos aqueles que têm responsabilidades de gestão académica, gestão pedagógica, os delegados de disciplina que coordenam os professores”.

Segundo a perspetiva do Dr. Carlos Andrade a supervisão pedagógica “É um conjunto de atividades que permitem observar e aferir da atuação docente (...) junto dos alunos, junto dos seus próprios colegas, dos pais, de toda a comunidade educativa”.

Por sua vez o Dr. Jorge Morgado afirma que “a Supervisão Pedagógica tem diversos sentidos, mas significa atender às diversas dimensões da organização escola”. O mesmo faz referência à “supervisão interna realizada pela própria escola” e à “supervisão externa em particular realizada pela Inspeção Regional de Educação”. Afirma ainda que “a supervisão tem em vista a melhoria da escola como organização educativa e também da resposta que a escola dá à comunidade em que se insere, tendo em vista também a qualidade de aprendizagens das crianças e os alunos que constituem o cerne neste particular do governo regional”.

O conceito de supervisão é também interpretado como uma ação que monitoriza e acompanha a ação pedagógica, nomeadamente no que concerne à organização e à planificação das aulas. Assim, o Diretor Regional de Educação, refere que a supervisão pedagógica “É sobretudo o acompanhamento e a monitorização daquilo que são os atos educativos e aquilo que é a organização, a planificação e a lecionação das aulas e tudo aquilo que tem a ver com as atividades letivas, penso que é essa questão de supervisionar”.

A supervisão pedagógica para a melhoria da ação pedagógica

A questão relevou-se unânime, pois todos concordam que a supervisão pedagógica melhora a ação pedagógica, mas todos referem diferentes perspetivas.

O Dr. Carlos Andrade afirma que a supervisão pedagógica melhora a ação pedagógica “sem dúvida nenhuma”. Na mesma linha de pensamento a Professora Doutora Jesus Maria Sousa afirma que “ter alguém que nos ajude que possa dar o *feedback*, “poderias ter feito melhor assim”, é uma mais valia para a melhoria da ação pedagógica, contudo, deveria existir uma abertura cultural durante o processo, a entrevistada refere ainda “eu não me importo nada de ter gente a assistir às minhas aulas”.

O Dr. Jorge Morgado quando entrevistado fez referência à importância da supervisão pedagógica “para a melhoria da ação pedagógica desde que seja numa perspectiva construtiva e com vista a proporcionar uma relação prática sob a prática dos professores”, deste modo deveria ser disponibilizado ferramentas, metodologias, “novas formas de abordagem que permitem uma resposta cada vez mais crescente de atender à diferenciação pedagógica dos alunos, respeitando os estímulos e ritmos de aprendizagem de cada aluno, promovendo a igualdade de oportunidades de modo a possibilitar uma educação de todos e para todos”.

Por sua vez, o Doutor Marco Gomes, refere que é importante existir um outro olhar que deve e pode ajudar os entendidos no processo tendo em vista uma perspectiva a melhoria, para o entrevistado “a supervisão pedagógica é essa mais valia, de ter um outro horizonte, um outro enquadramento que do ponto de vista pedagógico certamente poderá contribuir para uma melhoria da prática docente, para a identificação por vezes de algumas fragilidades que a pessoa por si própria não consegue no sentido naturalmente da melhoria contínua que é o objetivo que se pretende”.

Os contributos da supervisão pedagógica para a melhoria da qualidade de ensino

Quando questionados sobre os contributos da supervisão pedagógica para a melhoria da qualidade de ensino, os entrevistados afirmaram que seria uma mais valia, pois iria contribuir para que o docente repensasse sobre as suas práticas através de um olhar que não o do próprio. Segundo o pensamento da Professora Doutora Jesus Maria Sousa “é um outro olhar que não o do próprio. Porque esta profissão tem esse senão que é entrar na sala de aula fechar a porta e a pessoa está sozinha a atuar, precisa de um espelho, alguém que diga, que reflita a atuação docente e que analise, é sempre a necessidade de um outro olhar sobre aquilo que fazemos”.

No que concerne à questão da supervisão para a melhoria da qualidade de ensino, o Dr. Carlos Andrade afirma que quando a supervisão é bem realizada é possível identificar um conjunto de mais valias e menos valias propícias à ação pedagógica.

Para o Doutor Marco Gomes o contributo principal da supervisão pedagógica é repensar as suas práticas “o facto de poder haver essa prática de supervisão vai quase que obrigar a que a pessoa repense as suas práticas e o professor que repensa as suas práticas (professor reflexivo) é aquele que tem as condições mais adequadas de responder àquilo que são as alterações e aos desafios do processo educativo”.

Por sua vez, o Dr. Jorge Morgado, refere que a questão faz referência ao que o mesmo referiu na questão anterior, nomeadamente, a supervisão irá disponibilizar ferramentas, metodologias e novas formas de abordagem, tendo em conta as diferenças em contexto sala de aula em prol da melhoria da qualidade de ensino.

Trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem dos alunos

Nesta subcategoria, quando questionados os entrevistados referiram que é importantíssimo o trabalho colaborativo entre supervisor e docente, pois se for bem realizado, contribuirá não só para a melhoria da ação pedagógica, como também dos alunos, dinamizando uma boa relação entre ambas as partes.

A Professora Doutora Jesus Maria Sousa refere que o trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico é “importantíssimo, e quando digo supervisão pedagógica, pode ser supervisão de um colega, mas sempre naquela perspetiva de ajuda, colaboração e não de inspeção, para classificar ou para julgar... aliás eu acredito muito na negociação, na colaboração, na troca de ideias, aprendemos muito uns com os outros, estamos sempre a aprender”.

Na perspetiva do Dr. Carlos Andrade o trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico melhora a qualidade de ensino e aprendizagem dos alunos, sobressai ainda a ideia “se a supervisão for benfeita haverá sempre essa relação estreita e de interajuda entre ambas as partes, o supervisor e o docente”. No entender do Dr. Jorge Morgado “é mais um contributo para a melhoria das aprendizagens dos alunos”.

Por sua vez, relativamente ao trabalho colaborativo entre supervisor pedagógico e docente para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem, o Doutor Marco Gomes afirma que só é possível se existir “uma articulação entre os vários profissionais, quer neste caso entre o docente e o supervisor, quer mesmo entre os próprios docentes, entendendo que só uma relação aberta, uma relação crítica, construtiva, em diálogo e em colocar na mente essas questões é que de facto poderá fazer isso”.

2.2.2. Reflexões sobre a Deontologia

Conceito

Relativamente ao conceito de deontologia, os entrevistados associam-no a um conjunto de regras e normas que permitem organizar o comportamento dos indivíduos no exercício da sua atividade profissional. Referem ainda que a deontologia é fundamental numa organização escola.

Consoante a Professora Doutora Jesus Maria Sousa a “deontologia é um conjunto de regras, regras de atuação que tem muito a ver com as profissões. As profissões costumam ter um código deontológico... código ético e deontológico, porque não é só cada um, cada um tem determinada cultura que as vezes ferem a sensibilidade das pessoas com quem trabalham”.

De acordo com o Dr. Carlos Andrade a deontologia “é um conjunto de normas e regras que permitem organizar comportamentos de atuação no fundo daquilo que é a atuação do indivíduo no meio de uma comunidade”.

O Doutor Marco Gomes foi um pouco ademais do conceito e fez referência à origem do termo deontologia “a Deontologia do ponto de vista do conceito é sobretudo a teoria dos deveres ou se quisermos de outra forma, é a filosofia que está subjacente à organização e cumprimento de um conjunto de regras, normas e deveres que orientam o exercício de uma profissão, que tem origem num filósofo inglês e que foi bastante desenvolvido pelo nosso amigo Immanuel Kant na Teoria do Dever. Tem a ver sobretudo com a questão das normas, dos deveres e da organização dessas normas que definem um conjunto de procedimentos normalmente associados ao exercício de uma atividade profissional”.

Já o Dr. Jorge Morgado realça a importância da deontologia no seio escolar, “a questão da deontologia é fundamental a nível de quando falamos de uma organização escola e quando falamos de pessoal docente, com o docente é fundamental o ato educativo, a atividade educativa e as questões deontológicas são fundamentais”.

2.2.3. Reflexões sobre a Ética e Código Deontológico Profissional Docente

Relativamente à categoria “Ética e Código Deontológico Profissional Docente”, esta divide-se em catorze subcategorias:

- “Aspetos positivos com a existência do código deontológico”;
- “Aspetos negativos com a existência do código deontológico”;
- “O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica”;
- “O código deontológico impulsionaria a autonomia docente”;
- “O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem”;
- “Equipas competentes para a redação do código deontológico”;
- “O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes”;
- “O código deontológico para outro olhar da profissão docente”;
- “Os direitos e deveres para a existência do código deontológico”;
- “O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente”;
- “As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia”;
- “A existência de uma disciplina de ética na formação docente”;
- “A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo”;
- “Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico”.

Aspetos positivos com a existência do código deontológico

No que concerne a esta questão, os entrevistados concordam com a existência de um código desta dimensão pois permitirá uma sistematização das principais

responsabilidades, deveres, exigências da profissão docente e não seria qualquer um que entraria para esta profissão, originaria ainda o enriquecimento da imagem do docente.

No que alude a esta questão, a Professora Doutora Jesus Maria Sousa afirma que através da existência do código deontológico “não era qualquer pessoa que entraria na profissão, portanto as pessoas à entrada sabiam que teriam de respeitar esse código e que podiam ter que sair da profissão caso não cumprissem”.

Por sua vez quando questionado o Dr. Carlos Andrade afirma que o código deontológico profissional docente, “permitirá que haja um entendimento e uma compreensão por parte dessa comunidade (...) fará claramente enriquecer a imagem numa primeira instância, mas também, afirma uma qualidade e permitirá uma maior confiança e mais garantia à atuação desses mesmos profissionais”.

O Dr. Jorge Morgado menciona a importância de um código de conduta desta dimensão: “a questão de um código deontológico seria uma mais valia porque a atividade docente é uma atividade pedagógica e tem que existir uma dimensão deontológica e obviamente era importante haver esses princípios gerais corporizadores desta dimensão deontológica”.

No entender do Doutor Marco Gomes “é positivo haver uma sistematização daquilo que são as principais responsabilidades, principais exigências, os deveres que um docente deve ter em conta e que deve orientar aquilo que é a sua prática letiva, do que diz respeito às várias dimensões da sua atuação, ou seja, em termos do trabalho organizativo, do trabalho em sala de aula, na relação com os alunos, do trabalho com os colegas e parceiros em termos de processo de ensino-aprendizagem e também na relação com os outros elementos da comunidade educativa, normalmente com os pais e encarregados de educação”.

Aspetos negativos com a existência do código deontológico

Uma vez que são todos a favor, são poucos os aspetos negativos mencionados, ainda assim, alguns dos entrevistados afirmaram que a interpretação do mesmo poderá ser um aspeto negativo, pois poderá ser interpretado como uma obrigação. É referido ainda que um código deontológico não deverá ser exaustivo.

A Professora Doutora Jesus Maria Sousa não encontra nenhum aspeto negativo, porém, realça a importância da existência de um código para a ascensão da profissão docente perante as demais profissões clássicas “sou totalmente favorável à existência de um código, acho que esta profissão não pode ser menorizada relativamente às demais, aquelas que nós consideramos as profissões clássicas”.

O Dr. Jorge Morgado partilha a mesma ideia da Professora Doutora Jesus Maria Sousa, todavia refere que o código deontológico não deve ser um documento exaustivo “um código desta natureza não deve ser exaustivo nem deve ser redutor porque nem tudo nesta dimensão é normatizado”.

Por seu turno, o Dr. Carlos Andrade afirma que os aspetos negativos poderão ser a interpretação do código e “alguma exacerbação, ou seja, de algum exagero que possa existir na interpretação do mesmo”.

No entender do Doutor Marco Gomes os aspetos negativos para a existência de um código deontológico é “o facto de ser interpretado como uma obrigação externa que vai limitar e condicionar a minha atividade, ou seja, se entendermos que alguém definiu um conjunto de deveres que não existe na minha profissão pode ser entendido como uma limitação, uma obrigatoriedade exterior que limita a minha atuação e, portanto, pode também limitar às vezes a própria atuação do docente em termos de criatividade de criação de novas dinâmicas, na relação com os outros”.

O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica

Nesta subcategoria a maioria dos intervenientes afirma que o código não é um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica, pois dentro das fronteiras de atuação haveria espaço para criatividade, é referido ainda que a criatividade teria que ser organizada com base num conjunto de regras.

Consoante o pensamento da Professora Doutora Jesus Maria Sousa “o código estabelecerá algumas fronteiras de atuação, mas dentro dessas fronteiras há espaço para criatividade”.

Quando questionado se o código deontológico inibiria a criatividade e a ação pedagógica, o Dr. Carlos Andrade declarou: “não necessariamente, obviamente que a deontologia não significa que o existir normas e regras de atuação e um respeito por um

conjunto de elementos normativos, não quer dizer que se vá faltar a criatividade, a criatividade terá que ser organizada com base num conjunto de regras seja elas de caráter ético e de atuação de atividades”.

O Dr. Jorge Morgado afirma que o código deontológico não seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica, contudo “poderia proporcionar uma acentuar da dimensão pedagógica porque a atividade do docente conta sempre com uma dimensão ética e deontológica”.

Em contrapartida, o Doutor Marco Gomes afirma que “pode ser, se for interpretado como um conjunto de regras que limitam a minha atuação e que impedem esta atividade numa interpretação rigorosa e restrita, o código deontológico pode ser entendido como uma limitação de facto à criatividade”.

O código deontológico impulsionaria a autonomia docente

No que diz respeito a esta subcategoria, dois entrevistados afirmam que o código deontológico poderia impulsionar a autonomia, mas em três casos diferentes: autonomia relativamente ao Estado; reconhecimento por parte dos seus pares e outras entidades e autonomia no quotidiano docente. Outros dois entrevistados estão incertos se poderia impulsionar a autonomia e que a mesma depende dos autores.

No entender da Professora Doutora Jesus Maria Sousa não há “uma relação direta entre uma coisa e outra...”. Não obstante, afirma que poderia ser “autonomia relativamente ao Estado, isso existiria sim, porque não seria um funcionário do Estado, mas seria um profissional autónomo, um profissional que teria que prestar contas à sua classe profissional. Então pensando bem, eu diria que impulsionaria sim a autonomia, nesse sentido de não ter que prestar contas ao Estado”.

Segundo a linha de pensamento do Dr. Carlos Andrade o código deontológico impulsiona a autonomia “a dois níveis, um por reconhecimento por parte dos seus pares e de outras entidades e de outras profissões e criaria um quadro de maior respeito e habilidade por parte das outras áreas profissionais com que lidam com a área docente”.

Em contraparte, o Dr. Jorge Morgado afirma que seria “um alerta para as preocupações éticas e deontológicas que estão presentes no quotidiano do docente, mas

nós temos que perceber que nem tudo por estar normatizado, determina mais autonomia depende dos autores e neste particular depende dos professores”.

Por seu turno, o Doutor Marco Gomes está incerto quanto ao facto de o código deontológico impulsionar a autonomia dos docentes, porém, manifesta outra posição sobre o assunto, um código teleológico e não deontológico: “tenho dúvidas sobre isso, aliás, eu não defendo tanto um código deontológico, mas costuma dizer que defendo um código teleológico, ou seja, um código que tem em vista o fim que se pretende da profissão, a palavra teleologia significa isso mesmo, portanto um fim”.

O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem

No que concerne a esta subcategoria dois dos entrevistados concordam que o código deontológico melhora a qualidade de ensino e de aprendizagem pois faria com que os docentes tivessem mais empenho e cuidado.

A Professora Doutora Jesus Maria Sousa afirmou que não há uma relação direta do código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem, fundamentando que este facto advém do esforço dos docentes: “acredito que mesmo sem código deontológico profissional docente, há muito esforço por parte dos docentes para uma melhoria de aprendizagem”.

Na mesma linha de pensamento o Dr. Jorge Morgado afirma que o “O código deontológico definiria as respetivas dimensões, agora a melhoria da qualidade das aprendizagens será aquilo que os docentes fizerem nos respetivos contextos”.

Dois dos entrevistados consideram que o código deontológico melhoraria a qualidade de ensino e de aprendizagem. Na perspetiva do Dr. Carlos Andrade o código deontológico “levaria a que os próprios interpretes e os profissionais da área tivessem mais cuidado e mais empenho naquilo que era o cumprimento das normas e dos quadros éticos que o próprio código obrigaria”.

O Doutor Marco Gomes acredita “que pode ser entendido sim, se entender isso como um conjunto de princípios que no fundo orientam a prática docente, eles devem sempre ser orientados para a melhoria da prática docente e para a melhoria das aprendizagens”.

Equipas competentes para a redação do código deontológico

Quanto às equipas competentes para a redação do código deontológico, esta questão relevou-se unânime, pois todos os entrevistados afirmaram que deveriam ser os próprios docentes, porém além dos docentes foram referenciados por alguns entrevistados, os agentes políticos como indivíduos competentes para a redação deste código de conduta.

No entender da Professora Doutora Jesus Maria Sousa, “teria de ser uma equipa dentro da profissão, uma equipa multidisciplinar, no sentido de serem pessoas dos diversos níveis de ensino por exemplo, desde educadores de infância, aos representantes. (...). Mas penso também que deviam ser ouvidos, porque não os políticos da Educação?”.

Perante a questão, o Dr. Carlos Andrade tal como os outros entrevistados faz referência aos docentes, todavia refere que deveriam ser consultados outros códigos de conduta já construídos para outras profissões, mas adaptadas pelos docentes para a profissão docente, para o mesmo nada mais faria sentido do que isso, “ou seja, quando os professores e educadores não o conseguissem fazê-lo dentro de si, mau seria”.

Segundo o Dr. Jorge Morgado o código deontológico poderia ser construído através das ordens profissionais docentes, contudo uma vez que isso não acontece, alude aos agentes políticos afirmando que “poderia haver uma discussão na Assembleia Legislativa da Madeira ou na Assembleia da República, já que há o Estatuto da Carreira Docente da rede pública e porque não um código deontológico aprovado pelos representantes da população em geral? Tudo isto num processo de construção ao ouvir os órgãos de gestão da escola, os professores, as associações sindicais”.

Por seu turno, para o Doutor Marco Gomes a redação do “código deontológico ou outro que se possa existir, deve competir aos próprios profissionais a sua definição, poderá naturalmente os próprios profissionais, neste caso os docentes se articularem e dialogarem com outras entidades com a tutela, com muitos parceiros que intervêm na sua prática, mas entendo que os principais responsáveis e quem deve definir esses princípios são os próprios e não faz sentido de outra forma”.

O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes

Todos os intervenientes concordam que o código deontológico contribui para uma melhoria da representação social dos docentes. Através do mesmo, a profissão docente seria vista como verdadeiros profissionais e seria mais respeitada perante a sociedade.

Conforme a Professora Doutora Jesus Maria Sousa “seria uma profissão tão respeitada como as outras. Quando digo as outras estou a pensar nas profissões clássicas... que é o médico, o advogado, o juiz... aqueles que estão organizados em ordens, haveria um maior respeito da sociedade. A sociedade olharia de outra maneira para estes profissionais, como verdadeiros profissionais”.

O Dr. Carlos Andrade afirma que através do código deontológico a relação dos docentes perante o meio envolvente, desde os colegas aos pais, iria se intensificar e originaria outra imagem do ponto de vista social, pois “os professores e educadores obedeceriam a um conjunto de regras de caráter ético claramente bem definidas, depois aí toda a relação ficaria muito mais transparente e isso no fundo contribuiria para a transparência daquilo que é a atividade docente”, afirma ainda que “é preferível relacionarmos com alguém que tem um código deontológico, que tem um código com um conjunto de normas e comportamentos do que alguém que é um bocado anarca”.

Na perspetiva do Dr. Jorge Morgado “a representação social dos docentes e educadores é aquela que os autores a fazem, ou seja, o ganhar essa representação social também depende dos autores e do exercício da sua atividade profissional”, refere como exemplo a representação social de um diretor de turma que depende da forma como os encarregados de educação encaram e confiam no mesmo.

No que diz respeito à opinião do Doutor Marco Gomes o mesmo afirma que “dava mais se calhar um sentido de grupo, uma maior coerência dentro do grupo, e se calhar uma maior valorização social”, afirma ainda que “poderia contribuir para que houvesse uma postura mais coerente daquilo que é a prática docente, daquilo que é a identidade profissional do docente”.

O código deontológico para outro olhar da profissão docente

Nesta subcategoria foram questionados se o código deontológico daria outro olhar à profissão docente, três dos quatro intervenientes responderam que sim, pois seriam olhados como verdadeiros profissionais.

No entender da Professora Doutora Jesus Maria Sousa “a sociedade olharia de outra maneira para estes profissionais, como verdadeiros profissionais”.

O Dr. Carlos Andrade refere que o código deontológico contribuiria para outro olhar da profissão docente “a dois níveis, dentro dos docentes um olhar intrínseco, ou seja, de dentro, endógeno entre os professores”. Quem seguisse o código deontológico “iria olhar para os colegas e iria ver aqui um mecanismo de reorganização interna e depois também um olhar externo, ou seja, quem olhasse para os professores iria dizer assim “bem aquele grupo tem um conjunto de normas, regras e de comportamentos, elementos éticos, que promoverão a minha relação com eles”, originando segundo o mesmo, um respeito mútuo pelo outro e por um conjunto de normas.

O Doutor Marco Gomes concordou com a questão, mas referiu que teria de existir um “princípio coerente de normas e regras que orientam o exercício de uma profissão”.

Em contrapartida o Dr. Jorge Morgado afirmou que o código deontológico não contribui para outro olhar da profissão docente, pois “a educação não passa por legislação, é um documento importante, mas eu julgo que é mais um olhar da profissão docente”.

Os direitos e deveres para a existência do código deontológico

No que concerne aos direitos e deveres que deviam existir no código deontológico profissional docente, a maioria referiu a assiduidade, a confiança, o respeito, a pontualidade, a inclusão, a autonomia, a liberdade, a equidade, a justiça, a motivação, o sentido de rigor e de motivação, direito a condições dignas de trabalho entre outros mencionados abaixo, como deveres primordiais para a existência de um código de conduta docente.

A Professora Doutora Jesus Maria Sousa mencionou como dever para a existência do código deontológico a confiança, o docente deve ser confiável na sua

relação com o aluno, deve demonstrar que merece a confiança do aluno e que nunca a vai infringir, para que assim o aluno se sinta confiante e respeitado pelo mesmo. É referido ainda a pontualidade, a assiduidade, e “outros aspetos que tem a ver com a própria pessoa humana”. Relativamente aos direitos foram referidos pela mesma o “direito a fazer ouvir a sua voz, tem direito a acesso à informação atualizada, tem direito a ter condições dignas de trabalho...”.

Quando questionado sobre os direitos deveres que devem constar num código deontológico profissional docente, o Dr. Carlos Andrade mencionou “aqueles que tem a ver com o quadro das questões éticas, o respeito pelos direitos humanos nesta instância, os que têm a ver com os quadros de identificação com os direitos e deveres normativos legais (...) as questões relacionadas com a potenciação e a melhoria contínua, (...) as questões relacionadas com a formação profissional e pessoal do indivíduo, questões relacionadas com a avaliação e autoavaliação do próprio professor”.

No entender do Dr. Jorge Morgado a questão dos direitos e deveres é complexa, porém relatou alguns direitos e deveres específicos relacionados com as diferenças individuais de cada um e enquanto ser humano, nomeadamente: “o docente deve respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos; atender à diferenciação pedagógica suscetível de responder às necessidades individuais de cada um dos alunos; promover a escola inclusiva e respeitar os diversos ritmos de aprendizagem; colaborar com os outros docentes e com a escola na resposta educativa da mesma; incentivar a participação dos pais na atividade da escola entre outras”.

O Doutor Marco Gomes enumera vários direitos e deveres para a profissão docente, tais como o respeito para com todos os intervenientes (alunos, colegas, pessoal não docente, pais), a autonomia, a liberdade, a equidade, a justiça, a honestidade, o rigor, a exigência no sentido de promover e potencializar as qualidades dos alunos, o estímulo tendo em vista a motivação mútua e “simultaneamente o dever do profissionalismo ou seja, da correção e da adequação da sua prática docente”, tudo isto “promovendo a inclusão, promovendo a criação de ambientes positivos e promotores de aprendizagem”.

O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente

Em relação à questão se o código deontológico contribui para o perfil ideal de docente, as opiniões são controversas. Dois dos quatro entrevistados afirmaram que a partir do código tem que estar definido o ideal de professor, pois o mesmo assinala as formas de atuação pedagógica.

Na perspetiva da Professora Doutora Jesus Maria Sousa, o código deontológico contribui para o perfil ideal de docente pois “a partir do código deontológico chegamos ao perfil, porque o perfil vai dar as características desse profissional, ora quando o código aponta as formas de atuação do professor, sim, está em estreita ligação com o perfil docente”.

O Dr. Carlos Andrade refere que deve constar na construção do código deontológico o perfil ideal de professor, “ou seja, não é o perfil ideal de professor que vai contribuir para o código deontológico, mas é quando eu estou a construir o código deontológico, tem que ter perfeitamente claro dentro daquilo que é o meu quadro conceptual o que é o professor ideal, com todas as variáveis dificuldade do que é definir alguma coisa”.

Outros dois entrevistados afirmaram que o código deontológico não contribui para a criação do perfil ideal de docente, pois não existem ideais, o código deontológico poderia ajudar apenas à prática docente e não à definição de um perfil docente. O Doutor Marco Gomes acredita que o código não contribuiria para o perfil ideal de docente, pois “isso não depende do código, eu acho que o código podia ajudar à prática docente mais do que a definição de um perfil docente”.

Quando interrogado o Dr. Jorge Morgado confirmou que “dificilmente, a questão do perfil ideal tem muito que se diga porque não há ideais, há o caminhar”.

As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia

No que concerne às questões éticas na existência de um código e os perigos que influenciam, todos afirmaram que as questões éticas são muito importantes e que as mesmas têm que ser o pilar da construção do código deontológico. Relativamente aos

perigos que influencia foi referenciada a excessiva moralização e a limitação da criatividade e inovação.

De acordo com a Professora Doutora Jesus Maria Sousa “é um bocado difícil de distinguir, pensar num código deontológico sem abordar as questões éticas, éticas mais relacionadas com a moral. Mas é impossível abordar a deontologia sem se reportar à ética de determinado país, de determinada cultura, de determinado povo, etnia, há uma relação, aquilo que pode parecer falta de ética num local pode ser admissível e estimulado noutra local”.

Para o Dr. Carlos Andrade as questões éticas têm que estar na base “as questões têm que ser o pilar da construção do próprio código deontológico”. Relativamente aos perigos o entrevistado refere o não entendimento de “uma forma uniforme e organizada do que é o conceito de ética, do que é o conceito de direito, do que é o conceito de dever e aí é lógico que a construção de um código deontológico já vai nascer mal, ou seja à partida é uma coisa enviesada e torcida”.

O Dr. Jorge Morgado alude aos perigos da moralização, “as questões éticas são determinantes na construção de um código deontológico, os perigos é não cair numa excessiva moralização, mas sim ser um documento rico que expressa as preocupações que estão presentes no quotidiano dos professores”.

Na linha de pensamento do Doutor Marco Gomes são várias as questões, “há a questão da liberdade profissional e da consciência própria do exercício da profissão que o código deontológico não pode naturalmente violar, por outro lado a gestão ou o equilíbrio entre um código deontológico e autonomia que cada um enquanto profissional deve exercer a sua atividade”. Relativamente aos perigos foi mencionado que o código não deve ser limitador da criatividade, inovação, ou seja, não deve ser doutrinador e limitador da identidade profissional do docente.

A existência de uma disciplina de ética na formação docente

Relativamente à existência de uma disciplina de ética no decorrer da formação docente, a resposta foi unânime, todos acreditam ser importante.

Na perceção da Professora Doutora Jesus Maria Sousa é muito importante uma disciplina de ética no decorrer da formação docente, por este facto na Universidade da

Madeira, “nós nos temos debatido muito pela existência de uma disciplina de ética e deontologia profissional docente nas formações de professores, ao nível da supervisão pedagógica e também ao nível dos mestrados de ensino, há sempre uma componente ética e deontologia profissional”.

Segundo o Dr. Carlos Andrade é importante uma componente ética “não só na formação docente como nas outras áreas profissionais, e há áreas profissionais que já tocam nesse aspeto”.

Para o Dr. Jorge Morgado a questão da ética e a questão da deontologia são transversais, pois “não sei se passa ou não pela criação de disciplina”, porém refere que a ética deve estar enquadrada na formação dos professores, quiçá, entendo que sim, na formação inicial e mesmo na formação contínua”.

O Doutor Marco Gomes afirma que “faz todo o sentido que se aborde as questões éticas da profissão independentemente do modo como se chama essa disciplina”.

A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo

Quando questionados se a ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que dão os alunos, todos os intervenientes responderam que sim. A Professora Doutora Jesus Maria Sousa e o Dr. Carlos Andrade quando questionados referiram que sim, certamente.

Por sua vez, o Dr. Jorge Morgado referiu que a ética está relacionada com a conduta docente “porque o professor quando está a exercer a sua atividade e a sua relação com os alunos não só tem a preocupação de organizar e gerir o processo de ensino-aprendizagem, adotando estratégias de diferenciação pedagógica, mas porque a educação em si é um ato pedagógico”.

Perante a questão o Doutor Marco Gomes afirmou que a ética “é a reflexão sobre os princípios que orientam a nossa prática e a aplicação na prática dos princípios e valores em que acreditamos”. Assim sendo, “a reflexão ética sobre essas temáticas assume particular importância na medida em que vai permitir que se construa tal identidade profissional e digamos assim alguma estabilidade e alguma segurança naquilo que deve ser o exercício docente”.

Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico

No que diz respeito à questão “A profissão docente é desvalorizada devido à inexistência de um código deontológico?”, os entrevistados afirmaram que não, pois acreditam que existem outros aspetos que elevam a desvalorização e que não passa pela existência de um código deontológico profissional docente.

Quando questionada a Professora Doutora Jesus Maria Sousa referiu que a desvalorização docente não dependia apenas da inexistência de um código deontológico profissional docente, pois “há muitos outros aspetos que podem levar à desvalorização da profissão docente para além das questões da existência de um código de ética e deontologia”. Referiu como aspetos desvalorizadores da profissão as novas tecnologias de informação. Na mesma linha de pensamento o Dr. Carlos Andrade afirmou: “não considero ser desvalorizada por isso, há outras variáveis que têm um peso muito grande”.

O Dr. Jorge Morgado não considera a profissão docente desvalorizada devido a este facto, pois refere outros fatores, tais como a “massificação dos alunos devido obviamente ao alargamento da escolaridade” e deste modo a massificação dos professores.

O Doutor Marco Gomes duvida que haja uma relação direta entre o código deontológico e a desvalorização docente, contudo, afirma que a existência de um código deontológico poderia ajudar a repor a imagem e a valorizá-la.

2.2.4. Reflexões sobre a Prática Pedagógica

Em relação à categoria “Prática Pedagógica” a mesma está dividida em três subcategorias: “Desgaste Social”; “Desvalorização” e “Reflexão”.

Desgaste Social

No que diz respeito à subcategoria do desgaste social da imagem docente, esta questão obteve opiniões diversificadas, pois embora há quem acredite que não está, há

quem afirme que depende do período do ano e que a profissão docente não tem tanta relevância como teve outrora.

No entender da Professora Doutora Jesus Maria Sousa a profissão docente não está desgastada socialmente, “apesar de tudo a profissão docente ainda é reconhecida socialmente”.

Já o Dr. Carlos Andrade inferiu que “há períodos ao longo do ano em que pode haver mais conflitos, haver lutas sindicais, conflitos de interesses que possam emergir e ia haver um certo desgaste daquilo que é os custos da própria imagem docente”. Todavia a percepção do Dr. Carlos Andrade no global é de que “a imagem docente é uma imagem positiva. É positiva porque efetivamente os pais e a comunidade identificam nos docentes uma mais valia para a sociedade, sem dúvida nenhuma”.

Na perspetiva do Dr. Jorge Morgado “a profissão docente não tem tanta relevância como tinha anteriormente. Neste momento nós vivemos um pouco numa instabilidade porque o mundo está a mudar vertiginosamente e é complicado, o que aprendemos hoje não sei se corresponderá ao mundo que teremos amanhã e é essa incerteza que os docentes têm que lidar no processo de ensino-aprendizagem dos alunos”.

Em contraparte apesar dos outros entrevistados possuírem uma percepção mais positiva, o Doutor Marco Gomes, afirmou que a imagem docente está desgastada socialmente devido à insignificância da educação e à massificação do ensino, “o docente já não é mais a fonte de informação, mas é apenas um entre várias fontes de informação e isso atualmente alterou aquilo que era a sua importância”. O entrevistado afirma ainda que a imagem docente está em processo de recuperação e revalorização, uma vez que só entra para esta profissão quem tem preparação pedagógica e não apenas por interesses ou questões de sobrevivência.

Desvalorização

Paralelamente à questão social, foi questionado se a profissão docente é desvalorizada, os entrevistados afirmaram que atualmente, o professor não é o único detentor de conhecimento e que a desvalorização pode dever-se à massificação de ensino.

De acordo com a Professora Doutora Jesus Maria Sousa, hoje em dia, o professor não é o único detentor do conhecimento, já não há tanto respeito e consideração como no passado. A maneira de estar em sala de aula dos alunos não é a mesma, a entrevistada acredita que os fatores para esta mudança devem-se às “questões da formação, como são formados os professores, turmas enormes e não só. As dificuldades que já provêm das famílias de origem dos alunos, pai e mãe que trabalham ou mesmo não trabalhando que não ligam muito aos filhos e, portanto, que passam essa mensagem de não necessidade de educação”.

O Dr. Carlos Andrade refere que a imagem que existe cá fora da profissão docente é uma imagem que transmite algumas dificuldades, derivada das lutas sindicais “que desviaram a atenção para questões relacionadas com a carreira, com a valorização da carreira, com a valorização remuneratória...”. Contudo “gradualmente já se começa a ver os sindicatos e as associações sindicais a se preocuparem com estas áreas, já aparece muitas formações na área da ética, não sei é a adesão que elas têm”.

Na mesma linha de pensamento o Dr. Jorge Morgado faz referência à profissão docente no passado e afirma que “a sociedade tem que perceber que o professor é determinante no processo de ensino-aprendizagem, e talvez voltemos um pouco àquela situação de quando tínhamos aquelas vilas antigas, tínhamos um médico, tínhamos um padre e tínhamos o senhor professor”.

Por sua vez, o Doutor Marco Gomes aponta a massificação do ensino como o fator principal da desvalorização da profissão docente e as consequências que daí advém: “a entrada na profissão de muitas pessoas que não tinham formação pedagógica, nem queriam exercer a docência e que encontraram aí o seu modo de sobrevivência e de alguma forma também a necessidade de haver professores para uma quantidade de alunos que surgiram”.

Reflexão

Relativamente à questão da reflexão sobre a prática pedagógica todos enaltecem a sua importância no processo educativo. Segundo o ponto de vista da Professora Doutora Jesus Maria Sousa a reflexão é muito importante pois “é um outro olhar que não o do próprio”.

O Dr. Carlos Andrade elogia a importância do processo da reflexão “é um processo nobre, em qualquer atividade profissional, em qualquer relação humana, a reflexão deve estar presente, presente com direito a horário nobre”.

Para o Dr. Jorge Morgado “é importante refletir sobre a prática pedagógica porque na atividade docente não há prescrições faça desta forma, faça daquela forma, há que atender a contextos, há que atender ao público alvo, há que atender aos alunos”.

Na perspectiva do Doutor Marco Gomes, o processo de reflexão é decisivo e fundamental, pois “não é possível termos uma prática de qualidade se não refletirmos sobre ela, no sentido sempre da sua melhoria, aliás, só a razão que reflete sobre aquilo que vai fazer é que pode melhorar, por isso acho que é fundamental e penso que não é possível de outra forma”.

2.2.5. Reflexões sobre a Carreira Docente

Esta subcategoria divide-se em três subcategorias, nomeadamente: “Direitos e deveres no Estatuto da Carreira docente são suficientes”; “Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente”; “Remuneração”.

Direitos e deveres no Estatuto da Carreira Docente são suficientes

No item referente à Carreira Docente, os entrevistados foram questionados se acham que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes, três dos quatro entrevistados responderam que não à questão.

Quando questionada a Professora Doutora Jesus Maria Sousa referiu a incerteza de serem suficientes, pois na realidade muitos direitos constam, mas não são colocados em prática, tal como o “direito das progressões na carreira, (...), congelam-se as carreiras, congelam-se os salários, reduzem-se os salários... (...), muito do que está estabelecido na legislação depois não é cumprido”.

O Dr. Carlos Andrade afirma que os direitos e deveres não são suficientes e que podem ir mais avante, pois “a questão de um código deontológico imbuí os direitos e deveres de elementos relacionados com fatores mais intangíveis mais do plano moral e ético e os direitos e deveres são mais de carácter jurídico-legal, acho que o patamar

deontológico é um patamar acima daquilo que é um simples de cumprir de regras jurídico legais como os direitos e deveres”.

No entender do Doutor Marco Gomes, tal como os entrevistados mencionados anteriormente, os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente não são suficientes “na medida em que isso até é uma definição em termos de carreira, ou seja, em termos de organização funcional e não tanto em termos de organização da prática educativa por isso, entendo que isso são meramente funcionais e indicativos”.

Em contrapartida, o Dr. Jorge Morgado, afirma que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes referindo as duas dimensões: “os direitos e deveres gerais que são estabelecidos em geral para os trabalhadores da função pública e temos os direitos e deveres específicos do pessoal docente (...) Temos uma panóplia de direitos e deveres que se na verdade forem observados, ganha a escola, ganha os professores, ganham os alunos”.

Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente

Em relação à questão se os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente, a maioria afirmou que tal como nas outras profissões existem profissionais que não cumprem o que lhes é pedido.

No entender do Dr. Carlos Andrade há gradientes em determinadas circunstâncias, por isso em pleno não é cumprido “como qualquer um de nós, é como dizer “quem nunca atravessou um vermelho, quem nunca atirou um papel para o chão?” ou seja, é muito difícil, cumpre na íntegra, eu acredito que a esmagadora maioria dos docentes cumpre e faz cumprir aquilo que são os direitos e deveres do Estatuto da Carreira Docente, faz parte da própria forma e da matéria que permite também se proteger a si próprio ou seja, se cumprir as regras está protegido daquilo que é a sua ação e de qualquer tipo de críticas que possam existir”.

Quando questionado o Doutor Marco Gomes referiu não possuir dados para confirmar ou desmentir a questão, no entanto afirmou que “naturalmente haverá como em todas as profissões profissionais que não aplicam aquilo que deviam existir, portanto penso que sim, infelizmente docentes que não põem em prática os princípios que deviam seguir e que nem sempre se regem pelos princípios (...) os seres humanos são seres imperfeitos e a gente às vezes justifica isso, mas infelizmente como todas as

profissões existem certamente docentes que não põe em prática os princípios e que o deveriam fazer”.

O Dr. Jorge Morgado refere “se todos os docentes cumprem o que está exposto, depende do papel dos autores”. Já a Professora Doutora Jesus Maria Sousa, afirma que não sabe de cor, por isso teria de consultar.

Remuneração

A opinião dos entrevistados sobre a remuneração é um todo complexo, os mesmos afirmam que é relativo, pois poderá existir quem ganhe bem e que faça pouco, mas também haverá quem ganhe pouco consoante o trabalho que realiza, referem ainda que a profissão docente em Portugal tem algumas vantagens perante a mesma profissão em outros países. Para os mesmos os docentes devem ser bem remunerados pois estão a formar os cidadãos do futuro.

Na perspetiva da Professora Doutora Jesus Maria Sousa, “Tudo é relativo, se nós olharmos para baixo para os que estão noutros patamares, não podemos reclamar muito”, a entrevistada fez ainda referência à sua profissão nos outros países pois em alguns países é menos remunerada e noutros mais, comparou ainda os diferentes ciclos de estudos perante os benefícios dos docentes universitários por possuírem um gabinete próprio, por fim afirmou “eu pessoalmente considero que sou bem remunerada”.

No entender do Dr. Carlos Andrade para responder a esta questão é necessário realizar comparações “porque efetivamente em termos pessoais raramente irei ter alguém a dizer que ganha o suficiente ou aquilo que é adequado ao seu esforço”. O entrevistado refere ainda que a profissão docente é a única profissão que ao longo dos anos vai diminuindo o número de horas letivas, “obviamente que há sempre um trabalho não letivo, mas aqui o grande esforço para a maior parte dos docentes é a sua relação entre sala de aula ou espaço de aula com os alunos que é mais desgastante e isso é compensado ao longo do tempo o que leva a que não se possa comparar esta profissão com outras, mas podemos considerar que há efetivamente um equilíbrio remuneratório”.

Consoante o Dr. Jorge Morgado, os docentes não são bem remunerados, “mas acho que os docentes devem ser bem pagos porque estão a formar os jovens que serão os cidadãos do amanhã”.

Por seu turno o Doutor Marco Gomes afirma que é uma questão sempre difícil de responder pois “se calhar podemos dizer que alguns docentes trabalham pouco para aquilo que recebem e penso que a maioria dos docentes trabalha muito mais daquilo que receberá. É evidente que não há uma relação direta entre a qualidade do trabalho e a remuneração, podemos discutir comparando com outros países, a remuneração portuguesa tem alguma vantagem numa fase inicial tem valores que até são interessantes, mas numa fase mais para a frente reduz em relação à remuneração que outros países têm”.

3. Dos inquéritos por questionário aos docentes

3.1. Caracterização da amostra

No que diz respeito aos docentes, foram realizados inquéritos por questionários através da plataforma *google forms* e foi uma amostra por conveniência. Optou-se neste caso que fosse realizado um inquérito a todas as diferentes áreas de ensino, desde a educação de infância ao ensino secundário, o que deu no total de 5 inquéritos por questionário. O guião do inquérito por questionário está no apêndice 2 e a análise de conteúdo no apêndice 6.

No que concerne ao género, verifica-se que todos os intervenientes são do sexo feminino. Relativamente às habilitações académicas todos os intervenientes possuem habilitações académicas ao nível superior. A análise gráfica dos resultados encontra-se no apêndice 7.

3.2. Análise descritiva

A análise dos inquéritos por questionário será realizada com base no guião do inquérito por questionário que se encontra subdividido em 5 categorias e trinta subcategorias.

Categorias	Subcategorias
Supervisão Pedagógica	Conceito
	Contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem
	A colaboração entre docente e supervisor para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos
	Trabalho colaborativo e reflexivo entre docente e supervisor pedagógico
	Supervisor em contexto sala de aula
Deontologia	Conceito
Ética e Código Deontológico Profissional Docente	A existência de um código deontológico
	Aspetos positivos com a existência do código deontológico
	Aspetos negativos com a existência do código deontológico
	O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica
	O código deontológico impulsionaria a autonomia docente
	O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem
	Equipas competentes para a redação do código deontológico
	O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes
	O código deontológico para outro olhar da profissão docente
	Os direitos e deveres para a existência do código deontológico
	O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente
	Alterações na profissão docente com a existência do código deontológico
	As questões éticas na existência de um código e os perigos que influencia
	A existência de uma disciplina de ética na formação docente
	A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo
Prática Pedagógica	Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico
	Apoio a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação
	Respeito
	Justiça
	Desgaste Social
Carreira Docente	Reflexão
	Direitos e deveres no Estatuto da Carreira Docente são suficientes
	Os docentes cumprem Estatuto da Carreira Docente
	Remuneração

Quadro 6 - Categorias e subcategorias dos inquéritos por questionário

No que concerne às reflexões foram inquiridos 5 docentes dos 5 cinco níveis de ensino. Optou-se por distingui-los na análise que se prossegue através da codificação I1, I2, I3, I4 e I5. Assim sendo:

I1	Docente de Educação de Infância
I2	Docente do 1.º Ciclo do Ensino Básico
I3	Docente do 2.º Ciclo do Ensino Básico
I4	Docente do 3.º Ciclo do Ensino Básico
I5	Docente do Ensino Secundário

Quadro 7 - Níveis de ensino

3.2.1. Reflexões sobre a Supervisão Pedagógica

Em relação à subcategoria “Supervisão Pedagógica”, esta subdivide-se em cinco subcategorias, sendo elas: “Conceito”; “Contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem”; “A colaboração entre docente e supervisor para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos”; “Trabalho colaborativo e reflexivo entre docente e supervisor pedagógico”; “Supervisor em contexto sala de aula”.

Conceito

No que concerne ao conceito de supervisão pedagógica, é interpretado pelos inquiridos como o ato de observar, orientar, acompanhar, avaliar, formar a pedagogia em contexto sala de aula, em prol da melhoria da prática profissional.

Conforme o I4, a supervisão pedagógica: “É a formação, observação, acompanhamento, orientação e avaliação dos professores”; por sua vez o I1 afirma que a supervisão se refere ao ato de “Supervisionar a pedagogia adotada”.

O I5 foi ao encontro do pensamento dos outros inquiridos e afirmou que a supervisão é o ato de “Observar e orientar a prática pedagógica”. Segundo a perspetiva do I3 a supervisão é “A ação de acompanhamento da relação que se estabelece entre profissionais, neste caso, no ensino, no sentido de melhorar a sua prática profissional através da identificação de aspetos positivos e aspetos que necessitam de serem reformulados”.

O I2 partilha a mesma opinião dos anteriores e afirma que a supervisão “é a avaliação que é feita ao desempenho docente”.

Contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem

Relativamente a esta subcategoria, quando questionados, os inquiridos afirmaram que a supervisão pedagógica contribuiria para o respeito, a reflexão, a entreajuda e para aperfeiçoar a prática pedagógica.

O I4 referiu que através da supervisão pedagógica seria possível deter situações de desrespeito e insensibilidade dos docentes para com os alunos “assim como pela carreira futura dos mesmos, deverão ser detetados de uma maneira ou de outra, se não através da avaliação, através de outra forma de supervisão”. A mesma afirma ainda que através da supervisão pedagógica seria possível evitar que certos docentes que não tem o dom nem a vocação para trabalhar com os adolescentes não pudessem enveredar pelo ensino.

“Ajudar o docente em vários aspetos” é a perspetiva do I1 acerca dos contributos da supervisão. O I5 fez referência ao facto da supervisão contribuir para a melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem e da prática pedagógica, apenas quando a supervisão é bem realizada e de forma ética.

O I3 enfatiza a reflexão e a redefinição de práticas como contributos importantes derivado da supervisão pedagógica “A reflexão, a redefinição de práticas”. No entender do I2 a supervisão seria “a chamada “aprendizagem do erro”, a supervisão nesta perspetiva poderia ser facilitadora da qualidade dos processos. Saber o que está mal, corrigir e melhorar”.

A colaboração entre docente e supervisor para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos

Relativamente à questão da colaboração entre docente e supervisor ser uma prática que melhora a qualidade de ensino dos alunos, 80% (apêndice 7) dos inquiridos afirmou que é possível acontecer através da partilha, *feedback*, reflexão, monitorização entre o docente e o supervisor pois, “são vários meios a trabalhar para o mesmo fim” (I1).

O I4 afirmou que pelo facto de os docentes estarem conscientes que estão a ser avaliados, irão se esforçar mais na sua ação pedagógica: “A partir do momento que se

saiba que a ação dos professores está a ser monitorizada, a qualidade melhora, até porque se envolve uma avaliação, os professores esmeram-se”.

Já o I3 afirmou que “É na partilha, no *feedback* e na reflexão da ação docente, entre profissionais que falam a mesma linguagem que o ensino, pode também ser melhorado”. Contudo o I5 afirmou que a supervisão para a melhoria dos processos de ensino aprendizagem “Depende imenso de quem supervisiona”.

O I2 referiu que a qualidade de ensino dos alunos melhora se a colaboração entre docente e supervisor tiver em vista a “colaboração e não sanção”.

Trabalho colaborativo e reflexivo entre docente e supervisor pedagógico

Quando questionados se é possível a colaboração e reflexão entre o docente e o supervisor pedagógico, 80% (apêndice 7) dos inquiridos afirma que é possível e salientam que através desta prática novas ideias podem surgir. O I4 menciona que é possível quando nenhum dos dois intervenientes adote uma posição de superior: “desde que nenhum adote a postura de 'omnisciente', nem de 'superior', boas práticas e ideias podem surgir”. Com o mesmo ponto de vista, o I2 afirma que poderá acontecer caso, “os papéis foram antecipadamente clarificados”.

O I1 afirma que através da colaboração e reflexão entre supervisor e docente poderá “haver mais ideias”. O I3 acredita plenamente que através da colaboração e a reflexão a qualidade de ensino e dos alunos melhora, “Claro que sim, porque ambos falam a mesma linguagem e, à partida, partilham os mesmos objetivos: a melhoria da prática pedagógica e a aprendizagem dos alunos”.

Por sua vez, o I5 afirmou que a colaboração entre supervisor e docente apenas “É possível apenas na formação inicial”.

Supervisor em contexto sala de aula

Ainda dentro da categoria de supervisão, os inquiridos foram questionados se sentir-se-iam confiantes na presença de um supervisor em contexto sala de aula, 60% (apêndice 7) dos inquiridos referiu que sim, 40% referiu que não. Foram aludidos ainda sentimentos de nervosismo, ansiedade e que é difícil a presença de supervisor em sala de aula para as crianças. Contudo foi referido pelo I2 que “se o supervisor estiver para colaborar e ajudar a melhorar, seria uma mais valia”.

O I4 afirmou que se sentiria confiante, contudo iria sentir “Algum nervosismo é natural, mas, porque não tenho nada a esconder...”.

O I3 afirmou que sim, “apesar de constituir um momento de ansiedade para o observado, se acompanhado pelo *feedback* do observador e um momento de autorreflexão por parte do professor, penso que é benéfico para a melhoria da ação docente”. Já o I1 referiu que não se sentiria confiante, e que “é difícil para as crianças receberem pessoas estranhas”.

Uma vez que o I5 é contra a supervisão pedagógica, afirmou que não justificava a questão.

3.2.2. Reflexões sobre a Deontologia

Conceito

Relativamente ao conceito de deontologia, os inquiridos associam-no às normas, aos deveres, à ética e às regras de um código de conduta que orienta e determina a ação docente.

O I4 afirma que a deontologia “são as normas, deveres, obrigações morais a que deve obedecer um certo grupo de pessoas/profissionais”.

Na mesma linha de pensamento, o I5 afirma que a deontologia se refere a “um código de conduta que orienta o exercício profissional”, já o I3 fez referência a “um conjunto de padrões que orientam e determinam a ação e o profissionalismo docente”.

Por sua vez, o I1 refere a ética na base do código: “ética baseada em normas e regras”, o I2 afirmou que a deontologia alude aos “deveres a cumprir”.

3.2.3. Reflexões sobre a Ética e o Código Deontológico Profissional Docente

Relativamente à categoria “Ética e Código Deontológico Profissional Docente”, esta divide-se em dezasseis subcategorias:

- “A existência de um código deontológico”;
- “Aspectos positivos com a existência do código deontológico”;
- “Aspectos negativos com a existência do código deontológico”;
- “O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica”;
- “O código deontológico impulsionaria a autonomia docente”;
- “O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem”;
- “Equipas competentes para a redação do código deontológico”;
- “O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes”;
- “O código deontológico para outro olhar da profissão docente”;
- “Os direitos e deveres para a existência do código deontológico”;
- “O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente”;
- “Alterações na profissão docente com a existência do código deontológico”;
- “As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia”;
- “A existência de uma disciplina de ética na formação docente”;
- “A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo”;
- “Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico”.

A existência de um código deontológico

No que concerne à questão, 80% (apêndice 7) dos inquiridos concordam com a existência de um código deontológico. O I3 afirma “ser benéfico um documento que regule a profissionalidade e o profissionalismo docente” devido à dissemelhança de padrões que a classe docente está subjacente, outros três inquiridos justificam a necessidade com o facto de que “haveria mais organização no ensino” (I1); “Se houver uma ética, todos agirão conforme” (I4); “Seria um meio de regular e dignificar a profissão docente” (I2).

Contudo, o I5 não concorda com a necessidade do código deontológico profissional docente, pois acredita “que todo o docente, quando chega à prática

profissional já tem obrigações deontológicas sem haver necessidade de se proceder à orientação de um código”.

Aspetos positivos com a existência do código deontológico

Os inquiridos apresentam como aspetos positivos face à existência do código deontológico a ascensão de “normas e regras iguais para todos os docentes” (I1); “Maior clareza nos direitos e deveres dos docentes, maior credibilidade à profissão e melhor regulação da conduta dos docentes” (I2).

O I4 refere que “As tomadas de decisão se basearão de acordo com as normas e assim se evitarão erros”. No entender do I3, “A definição de padrões de ação docente viria a balizar as atitudes e os deveres dos docentes, revestindo de maior eficácia a ação dos mesmos”.

Por sua vez, o I5 afirma não haver necessidade de um código deontológico profissional docente, pois, “todo o docente, quando chega à prática profissional já tem obrigações deontológicas”.

Aspetos negativos com a existência do código deontológico

No que concerne a esta questão, as opiniões foram diversificadas. O I3 afirma não existir nenhum aspeto negativo, por sua vez, o I4 afirma que através do código “os docentes sentir-se-ão 'presos' a certas regras na forma de agir, não poderão tomar decisões 'espontâneas', guiadas pela sua intuição e sensibilidade, por oposição a 'obrigatórias', guiadas pelo código de regras a obedecer”. Na mesma linha de pensamento o I2 apresenta como aspeto negativo a “existência de mais deveres e obrigações na profissão”.

O I1 apresenta como aspeto negativo a inibição da criatividade caso este código de conduta não fosse bem explorado.

O I5 afirma-se neutro a esta questão, pois acredita que o código “em nada prejudicará, mas em nada ajudará a melhorar o nosso exercício profissional”.

O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica

No que diz respeito a esta questão, 60% (apêndice 7) dos inquiridos afirma que o código deontológico não seria um documento inibidor da criatividade e ação

pedagógica, pois no entender dos inquiridos “apenas servirá para regular e não limitar a ação, neste caso a criatividade do docente” (I2); “a criatividade e a ação pedagógica, bem como toda a ação docente, deverão ser acompanhadas de valores morais e padrões comportamentais que as revistam de credibilidade e seriedade” (I3).

No entender do I1 o educador deverá programar a sua ação pedagógica consoante o grupo e o meio onde está inserido.

Em contraparte o I4 acredita que o código deontológico inibiria a criatividade e a ação pedagógica, pois “tudo teria regras, a espontaneidade pedagógica, a flexibilidade, a improvisação teria limites”.

Uma vez que o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente e acredita que o código deontológico profissional docente inibiria a criatividade e ação pedagógica, afirmou que não justificava a questão.

O código deontológico impulsionaria a autonomia docente

Nesta subcategoria, os docentes quando interrogados se o código deontológico impulsionaria a autonomia docente, 60% (apêndice 7) afirmou que sim, apontando como razão o facto de que “o professor sentir-se-á protegido” (I4); e que o código deontológico seria meramente “um conjunto de normas de comportamento” (I1). O I2 infere ainda que a autonomia só aconteceria “se os docentes forem devidamente formados e informados sobre o mesmo”.

O I3 acredita que o código deontológico não impulsionaria a autonomia docente, pelo contrário, “talvez fosse ceifar um pouco a autonomia docente”.

Por sua vez, o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente e admite que o código deontológico não impulsionaria a autonomia docente, afirmou que não justificava a questão.

O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem

No que alude à subcategoria supramencionada, 80% (apêndice 7) dos inquiridos acredita que o código deontológico contribui para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem, destacam como razões o facto de que os docentes se “sentiriam como

profissionais valorizados” (I4), como consequência dessa valorização o I4 afirma que através de profissionais motivados é possível alcançar bons resultados; O I1 refere que “o ensino seria mais organizado, e haveria mais coesão entre as escolas”.

No entender do I2, o código teria que ser “exequível e do conhecimento da classe”. Para o I3 o código deontológico “orientaria a ação docente e nivelaria as práticas docentes”.

Por seu turno o I5 não concorda que o código deontológico contribuiria para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem, deste modo, afirmou que não justificava a questão.

Equipas competentes para a redação do código deontológico

No que diz respeito a esta questão, a maioria dos inquiridos afirmaram que o código deontológico deveria ser redigido pelas equipas que atuam na área, nomeadamente os “docentes a exercerem” (I2), de preferência “docentes com mais anos de serviço” (I4). Além da referência aos docentes, foi referenciado pelo I1 “pessoas com formação em pedagogia” e “advogado”. No mesmo linear o I3 remete a redação às “equipas formadas por profissionais que trabalhassem no ensino e no sistema jurídico, sobretudo que estivessem próximo da realidade educacional e dos profissionais da educação”.

Uma vez que o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente, afirmou que não respondia a questão.

O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes

Relativamente a esta subcategoria, a larga maioria (I1, I2, I3, I4) dos inquiridos acredita que através da existência do código deontológico profissional docente a representação social dos docentes melhoraria. O I3 afirmou ainda que o código “talvez conferisse mais respeitabilidade e reconhecimento à profissão”.

Uma vez que o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente, não justificou a questão.

O código deontológico para outro olhar da profissão docente

Quando interrogados se o código deontológico seria um documento importante para outro olhar da profissão docente, apenas um dos inquiridos referiu que não (I5), os restantes (I1, I2, I3 e I4) afirmaram que seria importante, “para dar maior credibilidade à profissão” (I2), o I1, afirmou ainda que através do código os educadores e docentes não seriam vistos como páticos que só estão “lá para guardar crianças”.

Uma vez que o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente, não justificou a questão.

Os direitos e deveres para a existência do código deontológico

Em relação aos direitos e deveres que deveriam constar num código deontológico profissional docente, a questão teve opiniões diversificadas, o I2 referiu que é o ponto de partida do documento.

No entender do I4 os direitos e deveres passam pela possibilidade dos docentes trabalharem com todos os níveis de ensino, “vários tipos de turmas (CEF, Currículos Alternativos)”, como também com os vários tipos de serviço: “direção de turma”, o inquirido refere ainda que as direções de turma exigem muito dos docentes e por esse motivo deveria ser proibido terem duas direções de turma, pois existem muitos docentes que nunca tiveram esse cargo.

Na opinião do I1, os direitos e deveres deveriam ser mais direcionados “para a moral e ética”. Já o I3 faz uma referência mais abrangente aos deveres e aos direitos: os deveres passam pela “transparência na sua ação, respeito pelo outro; agir no interesse dos alunos; empreender esforços para orientar os alunos na superação das suas dificuldades” e os direitos referem-se “à autonomia docente e pedagógica, respeito pela sua profissionalidade e opções pedagógicas e metodológicas”.

Uma vez que o I5 não concorda com a necessidade da existência de um código deontológico profissional docente, afirmou que não justificava a questão.

O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente

No que diz respeito a esta questão, as opiniões são variadas. Todavia, a larga maioria afirma que poderia ajudar para esse fim, pois o código deontológico poderia

“traçar padrões comuns e aceitáveis para a profissão” (I3). O I4 alerta que teria de ser um modelo flexível pois “a profissão em si se baseia muito em sentimentos, imprevisto, adaptações, senso comum”. O inquirido 1, afirmou que o código deontológico poderia ajudar muito, mas, não na totalidade.

Embora pudesse contribuir para a ascensão do perfil ideal de docente, o I5 adverte que apenas aconteceria para “aqueles perfis do papel, teóricos, que depois, na prática, para nada servem”.

Por sua vez, o I2 refere que se o perfil estivesse sinalizado no documento, muitos poderiam querer alcançá-lo “o que seria o ideal”.

Alterações na profissão docente com a existência do código deontológico

Com base no testemunho dos inquiridos foram relatados várias alterações que a profissão docente poderia vir a conseguir, tais como o poder de recusar “lecionar turmas CEF (Cursos de Educação e Formação) por um período superior a 3 anos”, pois segundo o I4 “são turmas que, pela sua composição, levam o professor ao limite da sua paciência, dos seus recursos e tornam-no doente por exaustão psicológica”.

O I1 referiu que uma das alterações da existência do código poderia ser “a abordagem aos pais”, justificando que por vezes não temos suporte para nos defender”.

Do ponto de vista pessoal do I3 o código poderia apenas “fazer refletir sobre outras perspetivas educacionais”, uma vez que o mesmo já tenta reger a sua “ação por valores morais e pelo equilíbrio e coerência” nas suas práticas.

Por conseguinte o I5 afirmou que não alteraria nada na profissão docente, e o I2 afirmou que teria de ter conhecimento do código deontológico profissional docente, para então poder saber o que alteraria na realidade.

As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia

Nesta subcategoria a abordagem relevou-se diversificada. Para o I1 as questões éticas não influenciam nenhum perigo, apenas “proporcionará o dever da solidariedade entre profissionais”. Na perspetiva do I2, são questões transversais e por isso difíceis de

hierarquizá-las, o que poderá influenciar é “o meio e o modo de conduta, não regulado, do docente”.

Por sua vez o I3 afirma que a criação do código deverá conter “os valores éticos que permitam a sua coerência, viabilidade social e humana”.

Conquanto o I4 referiu que não percebeu a questão, e o I5 como já foi mencionado anteriormente, não concorda com a existência de um código deontológico, por esse facto acha “quase antiético a existência de um código deontológico. É algo que qualquer docente, por formação, carrega já no seu sangue. Não há necessidade de códigos!”.

A existência de uma disciplina de ética na formação docente

Conforme a subcategoria mencionada anteriormente, 80% (apêndice 7) dos inquiridos afirmam ser importante a existência de uma disciplina de ética no decorrer da formação docente, “como tudo o que envolve a pedagogia, também a ética docente deve ser abordada e fazer parte do currículo de formação de um docente” (I4), apenas o I5, não acha ser necessário a existência de uma disciplina de ética na formação docente, uma vez que “é algo transversal a muitas das restantes disciplinas pedagógicas. Não se pode falar em pedagogia sem falarmos em ética!”.

Os inquiridos referem ser importante a existência de uma disciplina de ética, para que os docentes conheçam e cumpram “o que abarca a profissão, conhecendo também os limites do exercício da mesma” (I2), o I3 adverte para o facto de não se poder “partir do princípio que todas as pessoas que enveredam pela mesma profissão partilhem dos mesmos valores, para além de ser importante para os formandos conhecerem os pressupostos éticos de uma profissão que é, sobretudo, humana”. O I1 faz ainda referência à moralidade que não é abrangida em alguns cursos.

A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo

A resposta a esta subcategoria relevou-se unânime por parte dos inquiridos. Todos concordam que a ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo, pois segundo os mesmos “é suposto sermos modelos para os nossos alunos. Ter um código que estabeleça certos limites de conduta, faria com que se evitasse certos erros” (I4); “Nós ensinamos com exemplos” (I1); “Todo o professor sabe que a sua ética

profissional influencia o comportamento e a maneira de ser e de estar do aluno” (I5); “Sendo esta uma profissão que lida com pessoas e desempenha um papel essencial na formação de jovens, é imperativo que os docentes tenham comportamentos exemplares e que transmita, através da sua ação, valores universais” (I3); “o docente transmite muito de si ao discente. A aprendizagem é em saber, mas também em saber ser” (I2).

Os inquiridos referem ser pertinente o exemplo que dão aos alunos, pois assim o que é dito torna-se mais credível, os docentes deverão também ter em conta os valores e o facto de serem modelos para os alunos.

Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico

Relativamente à questão da desvalorização docente, 60% (apêndice 7) dos inquiridos afirmam que a desvalorização docente não se deve à inexistência de um código deontológico. Enquanto os outros 40% afirmam que a profissão docente é desvalorizada devido à inexistência de um código deontológico pois, “muitas profissões têm o código que os defende e que evita certos 'atentados' à profissão. Nós não temos” (I4), o I1, afirma ainda que muitas pessoas pensam que os docentes e educadores só têm interesses monetários.

Para os inquiridos 2, 3 e 5, a inexistência do código não é razão para a desvalorização da profissão docente, todavia o I2 afirma que, “poderia ser mais valorizada se o mesmo existisse, acho que esta desvalorização muitas vezes parte da estrutura que envolve a profissão, pais, media, (...) e por vezes elementos da própria classe”, o I5 que “a desvalorização da carreira docente tem a ver única e exclusivamente com interesses públicos”.

3.2.4. Reflexões sobre a Prática Pedagógica

Em relação à categoria “Prática Pedagógica” a mesma está dividida em cinco subcategorias: “Apoio a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação”; “Respeito”; “Justiça”; “Desgaste Social” e “Reflexão”.

Apoio a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação;

Quando questionados sobre o apoio a nível científico e pedagógica/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação, 60% (apêndice 7) dos inquiridos afirmou não ser apoiado nos níveis mencionados, os mesmos afirmam que a oferta formativa gratuita é pouca (I5), e que existem muitas formações que deveriam ser disponibilizadas aos docentes (I1). O I3 enfatizada ainda o facto da oferta formativa na região ser mais de “componentes metodológicas e pedagógicas do que a científica”.

Os inquiridos 2 e 4, sentem-se apoiados a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação. Com base no testemunho dos mesmos, existem variedades de oferta formativa na região (I4), embora o I2 considere a oferta formativa razoável, está longe do desejado.

Respeito

Depreende-se do testemunho dos inquiridos que a larga maioria (I2, I3, I4 e I5) sente-se respeitado por parte dos colegas e alunos, os inquiridos 4 e 3 afirmam que sentem que os alunos e colegas demonstram reconhecer o seu trabalho, o I2 refere ainda que “o meio onde a escola está inserida e o pequeno grupo de colegas de trabalho é propício a tal”.

Em contrapartida o I1, afirmou que não se sente respeito, pois afirma que os educadores estão “a perder a autoridade perante os pais”.

O I5 apesar de se sentir respeitado não justificou a questão, pois afirma que “não pode ser pedida justificação para esta questão”.

Justiça

No que concerne à questão da justiça perante os alunos, todos os inquiridos afirmam serem justos perante os seus alunos. O I4, afirma que é-lhe frequentemente dito pelos seus alunos. No entender do I3 “a justiça e a equidade são valores que devem reger a ação docente”, deste modo, tenta por em prática as suas crenças.

Segundo o testemunho do I2, o mesmo tenta “agir dentro dos padrões convencionais, ainda que não possa dizer que o seja a 100% todos os dias, mas há

sempre a possibilidade de corrigir e melhorar quando tal acontece”. O I1 afirma que é justo, contudo expõe a dificuldade que sente pelo facto de ter turmas de 26 alunos.

Apesar do I5 afirmar-se justo perante os seus alunos, não justificou a questão, pois “não pode ser pedida justificação para esta questão”.

Desgaste Social

Quando confrontados com a questão de a profissão docente estar desgastada socialmente, todos os inquiridos afirmaram que sim, atribuindo várias justificações para esta posição.

Para o I1, a profissão docente não é respeitada. O I5, afirma como causa as “intenções políticas”, por sua vez o I2 faz referência à “imagem passada pelos media” como causador do desgaste social. Com o mesmo pensamento, o I3 remete-nos para a imagem negativa que os órgãos de comunicação passam, mas refere também outros fatores tais como o desrespeito parental, a “dificuldade em fazer cumprir as regras sociais num espaço em que convivem pessoas de várias etnias, crenças; pelo desrespeito discente”.

O I4 deduz que os docentes não são profissionais fortes perante os pais e restante comunidade, os “pais e restante povo sentem-se mais fortes para discutir/contrargumentar, desafiar as nossas decisões, as nossas avaliações”.

Reflexão

A opinião dos inquiridos referentes à importância da reflexão na prática pedagógica repercutiu-se unânime, todos apoiam a importância da reflexão. O I4 afirma que a reflexão é mais preponderante no final do ano letivo “quando é redigido o relatório no final de ano, dá-se a reflexão e com ela surge por vezes a sensação de ter ‘falhado’ pela quantidade de ideias pedagógicas que se poderia ter desenvolvido ainda mais. No ano seguinte, incentiva a inovar e a almejar a melhor, quanto mais não seja para não repetir o conteúdo do relatório anterior”.

No entender do I1, “toda a prática tem de ser avaliada após uma reflexão para ser melhorada”, para o I3 a reflexão permite melhorar a ação pedagógica, na mesma linha de pensamento, o I2 afirma que “a reflexão conduz ao sucesso da prática pedagógica”

Para o I5 é importante a reflexão, porém “refletir nem sempre precisa de passar por uma supervisão pedagógica”.

A reflexão, com base nos testemunhos dos inquiridos permite que se repense a prática pedagógica, de modo a melhorar a ação pedagógica em rumo ao sucesso.

3.2.5. Reflexões sobre a Carreira Docente

Esta subcategoria divide-se em três subcategorias, nomeadamente: “Direitos e deveres no Estatuto da Carreira docente são suficientes”; “Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente”; “Remuneração”.

Direitos e deveres no Estatuto da Carreira Docente são suficientes

A maioria (80% - apêndice 7) dos inquiridos afirma que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente não são suficientes, o I1 afirma que está incompleto, na mesma linha de pensamento, o I3 afirma que “haverá sempre alguma componente que falta abarcar”.

O I5 não concorda que os direitos sejam suficientes, “porque os direitos são falsos; uma fraude! Tal foi bem visível aquando da alteração do estatuto da carreira docente e o posterior congelamento da mesma. Politiquices!”.

Na perspetiva do I4 nem sempre o Estatuto consegue defender os direitos e deveres dos professores. Em contrapartida, o I2 afirma que os direitos e deveres são suficientes embora não estejam sempre claros e objetivos.

Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente

Quando questionados 60% (apêndice 7) dos docentes acredita que os docentes não cumprem o estipulado no Estatuto da Carreira Docente, todavia o I4 afirma que não têm forma de saber, o I1 afirma que não cumprem o estabelecido devido à falta de supervisão e à falta de ligação entre os docentes. Do ponto de vista do I2, “apenas uma minoria não tem conhecimento do mesmo, logo não o cumpre”

Em contrapartida o I3 afirma que “os docentes na sua generalidade tentam cumprir com o documento que rege a sua ação”.

Embora o I5 acredite que todos os docentes cumprem com o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente, remeteu-se ao silêncio para a justificação da sua posição.

Remuneração

É unânime a opinião dos inquiridos referentes ao esforço despendido e ao valor remuneratório, todos afirmaram não ser justo.

O I4 refere ser desmotivante o facto de outros profissionais que trabalham muito menos e “não se desgastam tanto a nível físico e psicológico, nem levam trabalho para casa, ganham mais que nós”, o I1 partilha da mesma opinião do trabalho diário em casa, e acrescenta ainda o “dinheiro gasto em material”. Paralelamente o I2 refere o “esforço e horas de trabalho, além das estipuladas e pagas”. O I5 remete para a questão de o salário ser abaixo das obrigações profissionais.

Para o I3, “é uma profissão de muito desgaste emocional e físico para além de um professor necessitar de dominar várias vertentes da sua profissão que não apenas a científica. Porque é uma profissão que lida com seres humanos sendo de extrema importância o papel dos professores na vida dos jovens ocupando frequentemente outros papéis que deveriam estar reservados a outros como os pais, aos psicólogos e aos tribunais”.

4. Triangulação dos dados

Após a análise dos dados recolhidos, realizamos a triangulação dos dados, de modo a permitir o cruzamento da informação já obtida por fontes documentais e os adquiridos através das entrevistas e dos inquéritos. A análise descritiva foi dividida em cinco categorias comuns às duas análises descritivas realizadas relativamente às entrevistas e aos inquéritos por questionário. Tal como na análise descritiva utilizaremos a mesma ordem para o cruzamento de dados.

No que concerne ao conceito de supervisão pedagógica, pudemos aferir através das entrevistas e inquéritos por questionário que o conceito é interpretado como a observação, a orientação, o acompanhamento, a monitorização, a planificação e a avaliação alicerçada não só à formação inicial, bem como à formação contínua com base na melhoria da ação educativa.

Conforme o Decreto-lei 95/97 de 23 de abril⁸, a supervisão pedagógica visa “qualificar para o exercício de funções de gestão e coordenação de projetos e atividades de formação inicial e contínua de educadores e professores” (p. 1832).

Alarcão e Canha (2013) apresentam um conjunto de conceitos interligados com o conceito de supervisão, nomeadamente formação, avaliação, regulação, monitorização, gestão/administração, mediação, treino (no sentido de *coaching*), coordenação, liderança, inspeção/fiscalização. Segundo os mesmos autores, a supervisão preserva um método de acompanhamento de uma atividade regulamentada através de uma referência e de ações controladas onde está patente a avaliação.

Depreende-se tanto através das entrevistas como também dos inquiridos que a supervisão é fundamental para a melhoria da ação pedagógica pois através do *feedback*, de um outro olhar com outro enquadramento, melhoraria a qualidade da ação pedagógica. Foi referido ainda que a supervisão contribui para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem dos alunos pois possibilita ao docente repensar sobre as suas práticas através de um olhar que não o do próprio, proporcionaria também o respeito, a reflexão, a ajuda e o aperfeiçoamento da prática pedagógica.

Vieira (1993) afirma que a função do supervisor é a “monitorização sistemática da prática pedagógica, sobretudo através de procedimentos de reflexão e experimentação” (p. 28).

Na subcategoria do trabalho colaborativo entre supervisor e docente contribuir para melhorar a qualidade de ensino e de aprendizagem dos alunos, os entrevistados e inquiridos mencionaram que é possível acontecer através da partilha, *feedback*, reflexão, monitorização entre o docente e o supervisor. Fomentaram ainda a importância desta colaboração para a melhoria da ação pedagógica dos alunos, pois dinamizaria uma boa relação entre ambas as partes.

A supervisão colaborativa está interligada ao relacionamento entre indivíduos. É um processo/atitude que visa a integração num determinado grupo, o que origina uma gestão partilhada de tarefas, respeito mútuo pelo par/grupo, compromisso para com a

⁸O Decreto-Lei nº 95/97, de 23 de abril faz referência ao regime jurídico da formação especializada onde foram aprovados, os perfis de formação relativos à formação especializada de professores.

tarefa estabelecida, capacidade de ouvir o outro e aceitar a sua opinião, participação de quotas partes, *feedback* construtivo, entre outros (Alarcão & Canha, 2013).

A maioria (4) dos inquiridos referiu ser possível existir reflexão e colaboração entre supervisor pedagógico e docente. Através da colaboração é possível que o professor e o supervisor trabalhem em conjunto e reflitam as suas ações (Alarcão & Canha, 2013).

No que concerne à presença do supervisor em contexto de sala de aula, 2 dos inquiridos afirmaram que não se sentiriam confiantes, 3 inquiridos afirmam sentir-se confiantes referindo que seria uma mais valia para a ação docente, conquanto fizeram referência aos sentimentos de nervosismo e ansiedade perante a presença do supervisor.

Segundo Reis (2011), durante a prática supervisora deverá ser intuído pelo supervisor as “capacidades de encorajar, observar, ouvir, apoiar, reflectir, analisar, discutir, definir objectivos e metas, ser flexível e acessível” (p. 17). Conforme Rodrigues (2008), o supervisor pedagógico deverá ser o indivíduo que questiona de dentro para fora, embutido da certeza que é um ser aprendente, que não peca pela razão ou se eleva pela experiência.

Em relação à categoria da deontologia, os sujeitos de investigação associam a deontologia a um conjunto de normas, deveres, ética e regras de um código de conduta que permitem organizar e orientar o comportamento dos indivíduos no exercício da sua atividade profissional.

Segundo Monteiro (2005), “deontologia ou ética profissional é um código de princípios e deveres (com os correspondentes direitos) que se impõem a uma profissão e que ela se impõe a si própria, inspirados nos seus valores fundamentais” (p.24).

Relativamente à existência de um código deontológico profissional docente, no global de todos os inquiridos e entrevistados, apenas um inquirido não concorda com a necessidade deste código de conduta. Apresenta-se como aspetos positivos para a sua existência: a sistematização das principais responsabilidades, uma maior clareza nos direitos, deveres e exigências da profissão, maior credibilidade à profissão e melhor regulação da conduta dos docentes, com o código deontológico não seria qualquer um que entraria para esta profissão, originaria ainda o enriquecimento da imagem do docente.

Segundo Monteiro (2008) no código deontológico estão patentes, “a proclamação dos valores fundamentais da profissão e na formulação de princípios de responsabilidade profissional consequentes; na sua operacionalização através da tradução dos princípios em deveres para com todas as partes envolvidas no seu exercício; e na afirmação dos direitos correspondentes” (p. 48).

No que alude aos aspetos negativos foram referidos por alguns dos sujeitos de investigação a interpretação do mesmo, pois poderá ser interpretado como uma obrigação, os docentes poderão se sentir presos, e o próprio facto de existirem mais deveres e obrigações na profissão docente poderá ser um aspeto negativo.

Um código deontológico não deverá ser um regulamento discriminativo do que os docentes devem fazer, como agir, e quais as sanções perante determinado comportamento. Um código deontológico da profissão docente “deve ser, antes, e apenas, a cristalização da experiência ética dos educadores e professores, por meio de uma conspiração das soluções dadas a vários problemas ou dilemas profissionais” (Cunha, 1996, p. 118).

Segundo Caetano e Silva (2009), um código deontológico seria útil a três níveis: “ao nível da intervenção e da relação dos professores com os alunos, ao nível da intervenção e da relação dos professores junto da sociedade e ao nível da relação com os seus pares” (p. 55).

A maioria (6) dos sujeitos de investigação afirma que o código não é um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica, pois dentro das fronteiras de atuação haveria espaço para criatividade, é referido ainda que a criatividade teria que ser organizada com base num conjunto de regras. Em contraparte, um inquirido afirma que poderia ser inibidor pois tudo teria regras o que limitaria a espontaneidade, a flexibilidade e a improvisação docente.

Dina Menezes (2000), após a realização de um estudo nesta temática, inferiu que a larga maioria dos participantes não renuncia a existência de um código deontológico, porém, existe o receio de que a existência de um código deontológico profissional docente, seja um documento que restringe e iniba a liberdade pessoal e da ação docente.

A questão de o código deontológico ser um documento impulsionador da autonomia docente originou discrepâncias, apesar da maioria (5) concordar com este

facto, os não concordantes afirmam que este código poderá ceifar a autonomia docente. Em contrapartida os concordantes referiram que o docente sentir-se-ia protegido e que a autonomia poderia existir em três casos diferentes: autonomia relativamente ao Estado; reconhecimento por parte dos seus pares e outras entidades e autonomia no quotidiano docente.

Conforme Santos (2008), a função de um código deontológico “é assegurar a autonomia académica e profissional dos professores e, naturalmente, garantir a responsabilidade profissional (p. 2). Contudo, segundo Estrela (2010) os docentes “não sentem qualquer necessidade de um código, bastando-lhes a sua ética pessoal para a regulação da sua conduta ou vêem-no como uma limitação da liberdade de consciência individual” (p. 79).

A maioria (6) dos questionados afirmaram que o código deontológico melhoraria a qualidade de ensino e de aprendizagem bem como, melhoraria a representação social dos docentes, na medida em que existiria mais respeito, reconhecimento e valorização na profissão docente, o que originaria mais motivação. “O código poderia constituir um elemento de coesão da classe, de afirmação do seu profissionalismo perante o exterior e um meio de formação especialmente útil para os professores novatos” (Estrela, 2010, p. 79. Tendo em conta os aspetos supramencionados, do ponto de vista dos sujeitos de investigação o código contribuiria para outro olhar da profissão docente.

Outro dos benefícios da existência do código deontológico seria a cotização do perfil ideal de docente, conforme Santos (2008) seria também um meio para melhorar a qualidade de ensino, estimular a coesão social, criar um perfil docente socialmente aceite, controlar as qualidades dos novos docentes e por fim, a valorização social desta classe.

Em relação às equipas competentes para a redação do código deontológico, os inquiridos e entrevistados fizeram referência aos docentes e em segundo os agentes políticos. Segundo Estrela (2010), os códigos são escritos na maioria das vezes por associações de docentes. No que concerne aos direitos e deveres para a existência do código deontológico foram elucidados a assiduidade, a confiança, o respeito, a pontualidade, a inclusão, a autonomia, a honestidade, a liberdade, a equidade, a justiça, a motivação, o sentido de rigor e de motivação, direito a condições dignas de trabalho,

dever de experimentar os vários níveis de ensino, vários tipos de turma e tipos de serviço. Foram ainda elucidados os direitos humanos, nomeadamente os direitos relacionados com o indivíduo enquanto ser social e humano, direitos e deveres relacionados com a formação profissional e pessoal dos indivíduos, direitos e deveres relacionados com a avaliação e autoavaliação do docente.

Através do código deontológico profissional docente os inquiridos afirmaram que a abordagem aos pais poderia sofrer alterações, poderiam ter liberdade para recusar turmas de CEF num período superior a 3 anos. Referiram ainda que poderia fazer com que refletissem sobre outras perspetivas educacionais.

Conforme Monteiro (2005), a ética profissional docente abarca os domínios de intervenção e de decisão, através dos documentos norteadores da regulação de papéis, da gestão curricular, da organização e gestão escolar, da formação profissional e da formalização de padrões de conduta.

No que concerne às questões éticas na existência de um código e os perigos que influenciam, foi mencionado que as questões éticas são muito importantes e que as mesmas têm que ser o pilar da construção do código deontológico, foi referido ainda que as questões éticas proporcionariam a solidariedade e que o código deveria ser munido de valores éticos que permitam a coerência e a viabilidade social e humana. Relativamente aos perigos que influencia foi referenciada a excessiva moralização, a limitação da criatividade e da inovação, e a limitação do meio e modo de conduta. Declararam ainda ser importante a existência de uma disciplina de ética na formação docente. Segundo Baptista (2011), “a ética diz respeito à reflexão sobre os fundamentos e os fins da acção, tendo por base a utopia do humano” (p. 8).

Um código deontológico da profissão docente “deve ser, antes, e apenas, a cristalização da experiência ética dos educadores e professores, por meio de uma conspiração das soluções dadas a vários problemas ou dilemas profissionais” (Cunha, 1996, p. 118).

A questão do testemunho é o que originou uma maior unanimidade, todos os sujeitos de investigação afirmaram ser importante o exemplo que os docentes passam aos alunos. No contexto sala de aula, a relação professor-aluno, intensifica-se quando este dá o seu testemunho sobre determinado assunto, o testemunho é “a melhor maneira

de chamar a atenção do educando para a validade do que se propõe” (Freire, 2003, p. 73).

A larga maioria (7) dos entrevistados e inquiridos acreditam que existem outros aspetos na origem da desvalorização docente, não provém da inexistência de um código deontológico. Conforme Monteiro (2010), a desvalorização docente deve-se às representações sociais de que os docentes trabalham pouco e possuem muitas férias, realidade equivocada socialmente, pois na generalidade os docentes trabalham muito, mas o trabalho despendido não é representativo no vencimento.

Os docentes inquiridos, na sua larga maioria (3) afirmaram que não se sentiam apoiados a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação. Segundo Monteiro (2010) os docentes têm “Direito a uma formação à altura das exigências, responsabilidades e dificuldades da profissão” (p. 118).

Quando confrontados sobre o facto de se sentirem respeitados pelos alunos, apenas um dos inquiridos referiu que não era. Segundo Cunha (1996) um dos dez princípios que deveriam fazer parte da relação pedagógica é o princípio de respeito.

No que concerne à questão da justiça perante os alunos, todos os inquiridos afirmam serem justos perante os seus alunos, foi referido neste ponto que a justiça e a equidade são valores que devem reger a ação docente. Conforme a Declaração da Internacional da Educação sobre a Ética Profissional (2004), “todos os professores e profissionais de apoio à educação devem “exercer a autoridade com justiça e solidariedade”.

Para a maioria (7) dos sujeitos de investigação a profissão docente está desgastada socialmente, hoje em dia, o docente não é mais o único detentor de conhecimento, apontam ainda como responsáveis deste desgaste social os meios de comunicação e informação.

Conforme Baptista (2005),

“ser professor significa pertencer a uma profissão de enorme desgaste diário e que obriga a um esforço de permanente actualização. Não é fácil corresponder aos ideais de serviço público numa sociedade do conhecimento que visa a igualdade de oportunidades, mas que, ao mesmo tempo, se organiza de forma tão inigualitária e competitiva” (p. 28).

Todos os inquiridos e entrevistados afirmaram que a reflexão tem um papel fundamental na ação pedagógica, “a reflexão promove uma formação de professores que assenta numa perspetiva prática” (Schon, 2000, citado por Herdeiro & Silva, 2008 p.10).

Quando questionados sobre o Estatuto da Carreira Docente a maioria afirmou que os direitos e deveres não são suficientes, afirmaram ainda que a maioria dos docentes não cumpre o que está elucidado no mesmo. Conforme o artigo 10.º do Estatuto da Carreira Docente “1-O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral e dos deveres profissionais decorrentes do presente Estatuto”.

A visão negativa dos docentes quando questionados sobre a remuneração é preponderante. Deduz-se através dos testemunhos dos entrevistados e inquiridos que o valor remuneratório não equivale ao esforço despendido, é injusto perante as demais profissões que não possuem tantas preocupações, nem que têm que dedicar horas extras, por vezes têm de abdicar do seio familiar para poderem organizar ou corrigir trabalhos e testes. Superintende-se que esta profissão deveria ser bem remunerada, pois são os mesmos que estão a formar os cidadãos de hoje e de amanhã. Estes fatores levam a que os docentes sintam crises “em fragmentação de identidade, de proletarização, desprofissionalização e despersonalização da profissão” (Estrela, 2010, p. 18).

Considerações finais

As considerações finais desta investigação insurgem um misto de sentimentos perante a situação da educação no nosso país. A profissão que faz parte e influencia o processo social e humano é uma das menos valorizadas. Conforme Monteiro (2017), a profissão docente “é uma das profissões cuja importância é mais reconhecida na generalidade das sociedades contemporâneas, mas o seu estatuto profissional e social não é geralmente elevado, sendo mesmo frequentemente muito baixo” (p. 296).

Os tempos da profissão docente alteraram-se, fruto das transformações ocorridas na nossa sociedade, quiçá fruto das novas tecnologias. Serão contratempos da profissão docente a inexistência de um código deontológico profissional que elevaria esta profissão a um estatuto e reconhecimento social? Foram através destas objeções que realizamos esta investigação.

Através da investigação maioritariamente qualitativa realizaram-se entrevistas e inquéritos por questionário. Esta investigação permitiu, ressaltar algumas questões *tabus* na nossa sociedade, tocando em vários temas críticos da nossa educação.

O estudo evidencia a pertinência de um código deontológico para a profissão docente, e conseqüentemente as suas vantagens e desvantagens. Sendo a deontologia uma variável chave da supervisão pedagógica, logicamente, o supervisor, como auxiliador da ação pedagógica, deve encontrar respostas que comprovam determinados comportamentos e ações em prol da melhoria da ação pedagógica.

A questão central delineada para este estudo “Que vantagens e desvantagens se apresentam à existência de um código deontológico para um profissional docente?”, pretendeu dar a conhecer a opinião de alguns docentes e decisores políticos sobre este tema, bem como afigurar a importância da supervisão pedagógica na ação docente.

Partiu-se do pressuposto de que a supervisão é uma mais valia na ação pedagógica, e de que a ação pedagógica poderá estar a ser influenciada devido à inexistência deste código de conduta. Contudo, no palco educativo atual, a questão da supervisão pedagógica não é bem aceite, pois na maioria das vezes é cimentada pelo cariz inspetivo. Neste cenário procuramos apresentar as principais conclusões.

A partir da avaliação global deduz-se que a maioria dos docentes e órgãos políticos fomentam a importância da supervisão pedagógica para a ação pedagógica. A visão negativa que existia face ao conceito de supervisão tem vindo a se alterar, conforme Pestana (2011), “existe uma visão depreciativa relativamente à supervisão pedagógica, especialmente no que se refere ao seu plano local de aplicação quando a rejeitam e aliam à inspeção” (p. 111).

Embora, quando questionados os sujeitos de investigação não a interpretaram com um cariz inspetivo. Denota-se através deste facto que os esforços para demonstrar o real objetivo da supervisão pedagógica já começam a surtir efeito. O conceito foi entendido como a observação, a orientação, o acompanhamento, a monitorização, a planificação e a avaliação alicerçada não só à formação inicial, bem como à formação contínua em prol da melhoria da ação pedagógica.

Ainda na categoria da supervisão pedagógica, os sujeitos de investigação concordaram que a supervisão melhoraria a ação pedagógica, pois seria possível obter *feedback*, que posteriormente faria o docente repensar sobre as suas práticas através de um olhar que não o do próprio, intuindo deste modo, o respeito, a reflexão, a entajuda e o aperfeiçoamento entre docente e supervisor pedagógico. Depreende-se assim, que através da colaboração e da reflexão entre supervisor e docente estariam a contribuir para a melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem.

No que concerne à presença de um supervisor em contexto de sala de aula, apesar de ser referenciado os sentimentos de nervosismo e ansiedade, a maioria dos inquiridos afirmaram sentirem-se confiantes e ressaltaram ainda o facto de que seria uma mais valia para a ação pedagógica.

Relativamente à categoria da deontologia, o conceito de deontologia foi associado a um conjunto de normas, deveres, ética e regras de um código de conduta que permitem organizar e orientar o comportamento dos indivíduos no exercício da sua atividade profissional.

No que diz respeito ao objetivo específico “Perceber a opinião dos agentes políticos, bem como dos profissionais da educação sobre a existência de um código deontológico profissional docente”, a maioria dos sujeitos de investigação concordou com a existência de um código deontológico profissional docente, apenas um inquirido

afirmou não ser necessário a existência deste código de conduta. Foi relatado a importância deste código para a ascensão e valorização da profissão docente. Segundo (Monteiro, 2017), “A profissão docente tem diferenças que a diminuem na comparação com outras profissões de grande relevância, responsabilidade e reconhecimento sociais, mas tem características que a distinguem favoravelmente e definitivamente” (p. 276).

Com base na questão central deste estudo “Que vantagens e desvantagens se apresentam à existência de um código deontológico para um profissional docente?”, os sujeitos apresentaram como aspetos positivos para a existência do código deontológico profissional docente a sistematização das principais responsabilidades, deveres e exigências da profissão docente, uma maior credibilidade na ação pedagógica, melhor regulação da conduta dos docentes e não seria qualquer um que entraria para esta profissão, originaria ainda o enriquecimento da imagem do docente.

Quanto às desvantagens foi referenciado a interpretação do código, pois poderá ser interpretado como uma obrigação e através disso os docentes poderão se sentir presos. Foi ainda enaltecido a existência de mais deveres e obrigações na profissão docente como aspeto negativo.

Relativamente à questão secundária: “A existência de um código deontológico profissional docente, limitaria o campo da ação docente?”, quando questionados, a maioria dos sujeitos de investigação afirmaram que o código não é um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica, pois dentro das fronteiras de atuação haveria espaço para criatividade, é referido ainda que a criatividade teria que ser organizada com base num conjunto de regras. Em contraparte, um inquirido afirmou que poderia ser inibidor pois tudo teria regras o que limitaria a espontaneidade, a flexibilidade e a improvisação docente.

A questão de o código deontológico ser um documento impulsionador da autonomia docente originou discrepâncias, apesar da larga maioria concordar com este facto, a outra parte afirma que este código poderia ceifar a autonomia docente. Em contrapartida, os concordantes referiram que o docente sentir-se-ia protegido e que a autonomia poderia existir em três casos diferentes: autonomia relativamente ao Estado; reconhecimento por parte dos seus pares e outras entidades e autonomia no quotidiano docente.

De acordo com o objetivo específico “Analisar através do ponto de vista de decisores políticos no campo da educação, qual o impacto social perante a existência de um código deontológico profissional docente”, todos os sujeitos da investigação afirmaram que o código deontológico melhoraria a qualidade de ensino e de aprendizagem bem como, melhoraria a representação social dos docentes. Através do mesmo existiria mais respeito, reconhecimento e valorização na profissão docente, o que originaria mais motivação. No global, a maioria afirmou que o código deontológico profissional docente contribuiria para outro olhar da profissão docente, como também para o perfil ideal de docente.

No que alude ao objetivo específico “Clarificar os direitos e deveres dos docentes”, pudemos deduzir que os sujeitos de investigação consideraram como direitos e deveres mais proeminentes à existência de um código deontológico a assiduidade, a confiança, o respeito, a pontualidade, a inclusão, a autonomia, a honestidade, a liberdade, a equidade, a justiça, a motivação, o sentido de rigor e de motivação, direito a condições dignas de trabalho, dever de experimentar os vários níveis de ensino, vários tipos de turma e tipos de serviço. Foram ainda elucidados os direitos humanos, nomeadamente os direitos relacionados com o indivíduo enquanto ser social e humano, direitos e deveres relacionados com a formação profissional e pessoal dos indivíduos, direitos e deveres relacionados com a avaliação e autoavaliação do docente.

No que se refere à redação do código deontológico profissional docente, foram referenciados os docentes e os agentes políticos como as equipas mais competentes para este feito, foi ainda mencionado que um código desta dimensão não deverá ser exaustivo.

Relativamente ao objetivo específico “Compreender quais as mudanças na profissão docente com a presença de um código deontológico profissional” deduzimos através do testemunho dos inquiridos, que uma das alterações que poderia surgir seria a abordagem aos pais. Outras alterações na profissão docente seriam o poder de recusar turmas de CEF num período superior a 3 anos, o código deontológico poderia ainda fazer com que refletissem sobre outras perspetivas educacionais.

No que diz respeito à natureza ética da profissão docente, constata-se que os docentes e os agentes políticos acham importante a existência de uma disciplina que abarque a ética no decorrer da profissão docente, conferem ainda que as questões éticas

devem ser o pilar de um código deontológico, pois poderiam proporcionar a solidariedade, a coerência, e a viabilidade social e humana. Relativamente aos perigos das questões éticas, foram referidos a excessiva moralização, a limitação da criatividade e da inovação, e a limitação do meio e o modo de conduta.

A questão do testemunho é o que originou uma maior unanimidade, todos os sujeitos de investigação afirmaram ser importante o exemplo que os docentes passam aos alunos. Conforme Paulo Freire (2009), na sua prática, o docente deve ter em conta que o seu testemunho vale muito mais do que umas simples palavras sem exemplo algum, os exemplos dados são levados em conta pelos discentes e a sua presença em aula é exemplar, assim, deverá ser coerente, lúcida para não tecer opiniões dos discentes. A postura na sala de aula deverá ser dialógica, aberta, autónoma e curiosa.

É também importante o comprometimento entre o que o docente diz e o que faz, ou seja, o docente precisa “pensar certo” (Freire, 2009). Portanto, o essencial é que o docente reflita criticamente a sua maneira de ser, de agir, de analisar, de comparar, de avaliar, de pensar politicamente, de fazer justiça aos docentes.

No que concerne ao objetivo específico “Aferir se os profissionais da educação se sentem desvalorizados perante a inexistência de um código deontológico profissional docente”; podemos constatar que a maioria dos sujeitos de investigação afirmaram que existem outros aspetos na origem da desvalorização docente, deste modo, não consideram derivar da inexistência de um código deontológico. Conforme Monteiro (2017), “A realidade, todavia, é que a profissão docente sofre de uma generalizada degradação (embora a sua situação seja obviamente variável de país para país), tendo crónicas carências de profissionalismo e profissionalidade, com múltiplas causas” (p. 276).

Ao nível do apoio científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação, os docentes inquiridos afirmaram não se sentirem apoiados, referiram ainda que existia pouca oferta formativa gratuita para esta classe de profissionais.

A visão dos docentes sobre o respeito e a justiça, auferiu algumas diferenças, pois apesar da larga maioria sentir-se respeitada pelos alunos, um dos inquiridos referiu que não era respeitado. No que concerne à questão da justiça perante os alunos, todos os

inquiridos afirmam serem justos diante dos seus alunos, pois a justiça e a equidade são valores que devem reger a ação pedagógica.

Para a maioria dos sujeitos de investigação a profissão docente está desgastada socialmente, hoje em dia, o docente não é mais o único detentor de conhecimento, consequência irreversível dos meios de comunicação. Segundo Sousa (2000), “Vivemos, de facto, um período de desenvolvimento social e económico inegável sob os auspícios da ciência e da tecnologia” (p. 11).

O ponto relacionado com a reflexão foi o que originou maior unanimidade pois todos concordam ser importantíssimo a reflexão na prática pedagógica.

Quando questionados sobre o Estatuto da Carreira Docente a maioria afirmou que os direitos e deveres não são suficientes, afirmaram ainda que a maioria dos docentes não cumpre o que está elucidado no mesmo.

A questão mais problemática foi relativa à remuneração. Todos afirmam que é injusto o valor salarial que recebem e o trabalho que realizam, apresentaram ainda como justificação o trabalho que carregam para casa, pois não é possível ser professor apenas em sala de aula.

Deduzimos que a profissão docente é merecedora de um maior reconhecimento, pois são os mesmos que irão formar os cidadãos de hoje e de amanhã, “é difícil imaginar sociedades sem uma instituição como a escola, onde as novas gerações se encontram, com a sua diversidade, para aprender valores comuns e saberes fundamentais, mas a escola e a profissão têm de sofrer uma transfiguração” (Monteiro, 2017, p. 276).

Neste sentido, é necessária uma mudança de paradigma urgente na educação e consequentemente na vida dos profissionais de educação, pois “a escola (...) se encontra irremediavelmente ferida” (Fino, 2001, p. 3). Os docentes não devem se acomodar, devem fazer ouvir a sua voz, já dizia Paulo Freire que ensinar exige humildade, tolerância e luta em defesa dos direitos dos docentes. Os docentes devem lutar em prol dos seus direitos e dignidade, pois é um dever enquanto prática ética e pedagógica.

Procuremos estar cientes de que o objetivo da supervisão pedagógica é a melhoria da ação pedagógica e não o contrário. Há que lutar para que esta visão se eleve cada vez mais e não se deixe cair em desautoração.

Esta investigação permitiu, efetivamente, obter outro olhar sobre a educação, tal como referido por alguns entrevistados, o próprio olhar que não o do próprio. Acredito que fez e fará refletir alguns docentes para o cenário atual da profissão docente, servindo também como alerta para os agentes políticos na sua ação legisladora e interventiva. Finalizo, na esperança, quiçá, de os tempos da profissão docente se modificarem emolindo os seus contratempos.

A Escola

“Escola é...
 o lugar que se faz amigos.
 Não se trata só de prédios, salas, quadros,
 Programas, horários, conceitos...
 Escola é sobretudo, gente
 Gente que trabalha, que estuda
 Que alegre, se conhece, se estima.
 O Diretor é gente,
 O coordenador é gente,
 O professor é gente,
 O aluno é gente,
 Cada funcionário é gente.
 E a escola será cada vez melhor
 Na medida em que cada um se comporte
 Como colega, amigo, irmão.
 Nada de “ilha cercada de gente por todos os lados”
 Nada de conviver com as pessoas e depois,
 Descobrir que não tem amizade a ninguém.
 Nada de ser como tijolo que forma a parede, indiferente, frio, só.
 Importante na escola não é só estudar, não é só trabalhar,
 É também criar laços de amizade,
 É criar ambiente de camaradagem,
 É conviver, é se “amarrar nela”!
 Ora é lógico...
 Numa escola assim vai ser fácil! Estudar, trabalhar, crescer,
 Fazer amigos, educar-se, ser feliz.
 É por aqui que podemos começar a melhorar o mundo”.

Paulo Freire

Referências bibliográficas

- Alarcão, I. (2010). *Professores reflexivos em escola reflexiva*. São Paulo: Cortez.
- Alarcão, I. & Canha, B. (2013). *Supervisão e colaboração uma relação para o desenvolvimento*. Porto: Porto Editora.
- Alarcão, I. & Roldão, M. C. (2010). *Supervisão um contexto de desenvolvimento profissional dos professores*. (2.^a ed.). Mangualde: Edições Pedagogo.
- Alarcão, I. & Tavares, J. (2003). *Supervisão da prática pedagógica. Uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem*. (2.^a ed. Rev.). Coimbra: Edições Almedina.
- Althusser, L. (1970). *Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado*. Lisboa: Editorial Presença/Martins Fontes.
- Amado, J. (2014). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. (2.^a ed.). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Associação médica mundial (1983). *Juramento de Hipócrates, Fórmula de Genebra*, consultado a 20 de setembro de 2016 em: <https://www.ordemdosmedicos.pt/?lop=conteudo&op=217eedd1ba8c592db97d0dbe54c7adfc&id=6b8b8e3bd6ad94b985c1b1f1b7a94cb2>.
- Baptista, I. (2005). *Dar rosto ao futuro: A educação como compromisso ético*. Maia: Profedocções.
- Baptista, I. (2011). *Ética, Deontologia e Avaliação do Desempenho Docente*. Lisboa: CCAP- ME.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. (3.^a ed.). Lisboa: Edições 70.
- Bell, J. (2004). *Como realizar um projecto de investigação* (3.^a ed.). Lisboa: Gradiva.
- Bento, A. (2015). *15 Tópicos (E Dicas) Fundamentais sobre Investigação*. Coleção Ideias em Prática.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação: Introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (2008). *A Reprodução Elementos para uma teoria do sistema de ensino*. (Reynaldo Bairão, Trad.) Petrópolis: Editora Vozes.
- Caetano, A. P. & Silva, M. L. (2009). *Ética Profissional e formação de professores*. Sísifo. Revista de Ciências da Educação, n.º 8. (pp. 49-60).
- Carvalho, S. & Fraga, N. (2011). *A inteligência moral num processo de des(construção) dos projetos de liderança(s). Entre o pensar e o agir como gestão estratégica*. Revista iberoamericana de educação n.º 55. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (pp. 159-172).
- Cunha, P. (1996). *Ética e Educação*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Dewey, John (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Dias, M. (2004). *Ética e Educação*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Direção-Geral da Administração Escolar. (1989). *Princípios Éticos da Administração Pública*, consultado a 30 de novembro de 2016, disponível em: <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=bd3a4a45-982b-433c-aefa-bd311ee64f28>.
- Estrela, M. T. (1993). *Profissionalismo docente e deontologia*. Lisboa: Colóquio Educação e Sociedade, n.º 4. (pp. 185-210).
- Estrela, M. T. (2010). *Profissão Docente. Dimensões Afectivas e Éticas*. Porto: Areal Editores.
- Fernandes, M. R. (2000). *Mudança e Inovação na Pós-modernidade*. Porto: Porto Editora.
- Ferreira, C. P. & Formosinho, J. (1997). Código deontológico dos professores: que código? Que professores? In *Professor/a: uma profissão em mutação?* (pp. 247-281). Actas do Fórum Educação.

- Fino, C. N. (2001). *Um novo paradigma (para a escola): precisa-se*. Funchal: FORUMa - Jornal do Grupo de Estudos Clássicos da Universidade da Madeira. (pp.1-2).
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. (3.^a ed.). Porto Alegre: Artmed editor.
- Fortin, M. (2003). *O processo de investigação: da concepção à realização*. (3.^a ed.). Loures: Lusociência.
- Fortin, M. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Freire, P. (2003) *Professora sim tia não. Cartas a quem ousa ensinar*. (13.^a ed.). Brasil: Olho d'água.
- Freire, P. (2009). *Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa* (39.^a ed.). São Paulo: Editora Paz e Terra.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1997). *O Inquérito. Teoria e Prática*. Lisboa: Celta.
- Goleman, D. (1997). *Inteligência emocional*. Lisboa: Temas e Debates.
- Hébert, M. L., Goyette, M. L. G. & Boutin, G. (1994). *Investigação Qualitativa, Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Herdeiro, R. & Silva, A. (2008). *Práticas reflexivas: uma estratégia de desenvolvimento profissional dos docentes*. In ANAIS (Actas) do IV Colóquio Luso-Brasileiro, VIII Colóquio sobre Questões Curriculares: Currículo, Teorias, Métodos. Brasil: Universidade de Santa Catarina-Florianópolis.
- Hill, M. & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Jodelet, D. (2007). Contribuições das representações sociais para a análise das relações entre educação e trabalho. (Menin, Trad.). In Pardal, L., Martins, A., Sousa, C., Ángel del Dujo & Placco, V. (2007). *Educação e trabalho: representações, competências e trajetórias*. (pp. 11-25). Aveiro: Universidade de Aveiro.

- Junior, C. & Rangel, M. (2008). *Nove olhares sobre a Supervisão*. (14.^a ed.) Brasil: Papyrus Editora.
- Lalanda, M. C. & Abrantes, M. M. (1996). O conceito de reflexão em J. Dewey. In Alarcão, I. (org.). *Formação reflexiva de professores Estratégias de supervisão* (pp. 41-59). Porto: Porto Editora.
- Ludke, M., André, M. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.
- Maia, C. F. (2008). *Elementos de Ética e Deontologia Profissional. Um estudo alargado à Educação*. Chaves: Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.
- Menezes, D. (2000). *Educação, ética e conduta dos professores*. Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Minayo, M. (1993). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa e saúde*. Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasc.
- Monteiro, A. R. (2002). *Proposições para uma Deontologia da Educação*. Revista da Educação, vol. XI, n.º 1: Departamento de Educação da F.C.U.L. (pp. 37-42).
- Monteiro, A. R. (2005). *Deontologia das Profissões da Educação*. Coimbra: Almedina.
- Monteiro, A. R. (2008). *Qualidade, Profissionalidade e Deontologia na Educação*. Porto: Porto Editora.
- Monteiro, A. R. (2010). *Autorregulação da profissão docente- Para cuidar do seu valor e dos seus valores*. Braga: Associação Nacional de Professores.
- Monteiro, A. R. (2017). *Uma Teoria da Educação*. Lisboa: Edições Piaget.
- Moreira, J. (2006). Investigação Quantitativa: Fundamentos e Práticas. In Lima, J. & Pacheco, J. (orgs.) *Fazer Investigação – Contributos para a elaboração de dissertações e teses*. (pp. 41-84). Porto: Porto Editora.
- Morgado, J. (2005). *Currículo e Profissionalidade Docente*. Porto: Porto Editora.

- Moscovici, S. (2003) *Representações Sociais. Investigações em Psicologia Social*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Nóvoa, A. (1995). *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora.
- Pestana, M. (2011). *As representações sociais dos educadores de infância sobre a supervisão pedagógica. Um estudo de caso no Concelho de Câmara de Lobos*. (Dissertação de Mestrado). Madeira: Universidade da Madeira.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2003). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rangel, M. (2008). *Supervisão Pedagógica: Princípios E Práticas*. (8.^a ed.). Brasil: Papyrus Editora.
- Reidy, M. & Mercier. L. (1999). *A Triangulação*. In Fortin, M. (1999). *O processo de investigação: da concepção à realização*. (pp. 321-326). Loures: Lusociência.
- Reis, P. (2011). *Observação de aulas e Avaliação do Desempenho Docente*, Ministério da Educação, Conselho Científico para a Avaliação de Professores, Cadernos CCAP-2. (pp. 1-72).
- Resolução do Concelho de Ministros n.º 18/93, *Carta Deontológica do Serviço Público*, consultado a 30 de novembro de 2016, disponível em: https://www.isa.ulisboa.pt/files/daf/nrh/pub/docs/enquadramento-legal/18_93.pdf.
- Rodrigues, L. (2008). A Supervisão Pedagógica enquanto Escrutínio do Real. In A. Mendonça e A. Bento (org.). (2008). *Educação em Tempo de Mudança* (2.^a ed.). (pp. 195-214). Madeira: CIE – Centro de Investigação da Universidade da Madeira.
- Rosa, J. C. (2001). *Deontologia*. Lisboa: Escola Superior de Educação João de Deus.
- Santos, J. M. (2008). *Valores e Deontologia docente. Um estudo empírico*. Revista iberoamericana de educação n.º 47/2.^a edição: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (pp. 1-14).

- Santos, R. (2012). *Supervisão Pedagógica. Visão crítica de um percurso*. Estoril: Prime Books.
- Silva, L. (1994). *Deontologia dos professores. Código deontológico*. Revista Vértice nº38/3.ª série. Lisboa. (pp. 7-10).
- Sousa, A. B. (2009). *Investigação em Educação*. (2.ª ed.). Lisboa: Livros Horizonte.
- Sousa, J. M. (1997). *Investigação em Educação: novos desafios*. In A. Estrela & J. Ferreira (org.). *Métodos e técnicas de investigação científica em educação*. (pp. 661-672). Lisboa: AFIRSE Portuguesa. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade de Lisboa.
- Sousa, J. M. (2000). *O Professor como Pessoa*. Porto: Edições ASA.
- Toffler, A. (1970). *Choque do Futuro*. Lisboa: Edição “Livros do Brasil”.
- Tracy, S. (2002). *Modelos e Abordagens*. In J. Oliveira-Formosinho (org.). *A Supervisão na Formação de Professores I: da sala à escola*. (pp. 19-94). Porto: Porto Editora.
- Tucker, P. D., Stronge, J. H. (2007). *A avaliação dos professores e os resultados dos alunos*. Porto: Edições ASA.
- Vieira, F. (1993). *Supervisão: uma Prática Reflexiva de Formação de Professores*. Rio Tinto: ASA.
- Wachelke, J. F. R. & Camargo, B. V. (2007). *Representações sociais, representações individuais e comportamento*. Revista Interamericana de Psicologia. Brasil, v. 41, n.º 3, (pp. 379-390).
- Yin, R. K. (1993). *Applications of case study research*. London: Sage Publications.

Legislação

Decreto de 5 de outubro de 1966, Artigo 73.º da Recomendação da UNESCO/OIT-Recomendação sobre a condição do pessoal docente adotada pela Conferência Intergovernamental especial sobre a condição do pessoal docente, Paris.

Decreto de 10 de abril de 1976, Artigo 73.º - Lei Constitucional nº1/2005 de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa.

Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro - Estatuto da Carreira Docente Universitária.

Decreto-Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, Artigo 36.º - Lei de Bases do Sistema Educativo.

Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril - Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

Decreto-Lei n.º 95/97, de 23 de abril - referência ao regime jurídico da formação especializada onde foram aprovados os perfis de formação relativos à formação especializada de professores.

Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008 - Estatuto da Carreira Docente da R.A.M.

Anexos

Anexo 1 - Declaração da Internacional da Educação sobre a Ética Profissional (2004)

A presente declaração representa um compromisso individual e coletivo dos professores e do pessoal de apoio à educação. Complementa leis, estatutos, regras e programas que definem o exercício da profissão. É também um instrumento que tem como objetivo ajudar os professores e o pessoal de apoio à educação a responder às questões relativas à sua conduta profissional e, em simultâneo, aos problemas que surgem no relacionamento entre os diferentes parceiros educativos.

Preâmbulo sobre ética profissional

A educação pública de qualidade, pedra angular de uma sociedade democrática, tem o dever de proporcionar a todas as crianças e jovens as mesmas oportunidades educativas e é fundamental para o bem-estar da sociedade ao contribuir para o seu desenvolvimento económico, social e cultural. Os professores e o pessoal de apoio têm a responsabilidade de fomentar a confiança da comunidade na qualidade dos serviços que se espera que ofereçam todos os que trabalham nesta importante tarefa.

O exercício de critérios responsáveis está no centro da atividade profissional e as ações dos professores e do pessoal de apoio, dedicados, competentes e comprometidos na ajuda a cada aluno para que alcance todo o seu potencial, são essenciais para proporcionar uma educação de qualidade.

À experiência e ao empenho dos professores e pessoal de apoio devem associar-se boas condições de trabalho, o apoio da comunidade e políticas capazes de proporcionar uma educação de qualidade. Só quando todos os componentes necessários estão nos seus devidos lugares é que é possível aos professores e ao pessoal de apoio cumprir totalmente suas responsabilidades para com os estudantes e a comunidade onde trabalham.

A profissão de educador pode beneficiar com o debate sobre os valores fundamentais da profissão. Assim, uma crescente consciencialização das normas e da ética da profissão pode contribuir para aumentar a satisfação profissional dos professores e do pessoal de apoio, e de potenciar o seu prestígio e autoestima, aumentando o respeito que a sociedade sente por estes profissionais.

Os professores, o pessoal de apoio e seus sindicatos, por serem membros da Internacional da Educação (IE), estão comprometidos com a promoção de uma educação que ajude as pessoas a desenvolver as suas capacidades, para que possam viver uma vida plena, contribuindo para o bem-estar da sociedade.

Reconhecendo o alcance das responsabilidades inerentes ao processo educativo e a responsabilidade de atingir e manter os mais altos níveis de conduta ética e profissional, em relação aos estudantes, aos colegas, aos pais, as organizações filiadas na Internacional da Educação devem:

- a) promover ativamente entre os seus filiados as políticas e resoluções adotadas pelo Congresso da Internacional da Educação e pelo seu Conselho Executivo, incluindo a presente Declaração sobre ética profissional;
- b) trabalhar para assegurar que os trabalhadores da educação beneficiem de boas condições de trabalho que lhes permitam cumprir plenamente as suas responsabilidades, garantindo a todos os mesmos direitos, no respeito pela Declaração da OIT, relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e seu desenvolvimento, que engloba os seguintes fatores:
 - direito à liberdade de associação;
 - direito à negociação coletiva;
 - direito à não discriminação no trabalho;
 - igualdade no trabalho;
 - eliminação do trabalho forçado ou escravo;
 - eliminação do trabalho infantil.
- c) trabalhar para assegurar que os seus membros beneficiem dos direitos que figuram na Recomendação relativa à situação do pessoal docente da OIT/UNESCO e na Recomendação sobre a condição do pessoal docente do ensino superior da UNESCO;
- d) combater todas as formas de racismo, de preconceito e de discriminação na educação, baseadas no sexo, estado civil, orientação sexual, idade, religião,

- opinião política, nível económico ou social, ou baseadas nas origens nacionais ou étnicas;
- e) cooperar ao nível nacional para promover uma educação de qualidade para todos e todas, financiada pelo governo, para melhorar a situação dos trabalhadores da educação e proteger os seus direitos;
 - f) usar a sua influência para tornar possível a todas as crianças do mundo, sem qualquer tipo de discriminação, e especialmente para aquelas que trabalham, que pertencem a grupos marginais ou que achessem dificuldades especiais, o acesso a uma educação de qualidade.

DECLARAÇÃO

Tendo isto em conta, a IE recomenda a adoção da seguinte Declaração, a fim de orientar os professores e outros trabalhadores da educação e seus sindicatos para o respeito pelos padrões éticos requeridos pela profissão.

1. Compromissos com a profissão

Os profissionais da educação devem:

- a) justificar a confiança pública e aumentar o respeito pela profissão, oferecendo a todos uma educação de qualidade;
- b) garantir que o conhecimento profissional seja constantemente atualizado e aperfeiçoado;
- c) determinar a natureza e o formato de programas de formação contínua como expressão essencial do seu profissionalismo;
- d) divulgar toda informação relevante relacionada com as suas competências e qualificações;
- e) lutar, participando ativamente no seu sindicato, para obter condições de trabalho que incentivem o ingresso de pessoas altamente qualificadas na profissão;
- f) apoiar todos os esforços para promover a democracia e os direitos humanos através da educação.

2. Compromissos com os estudantes

Os profissionais da educação devem:

- a) respeitar os direitos de todas as crianças, em particular dos estudantes, para que possam beneficiar do disposto na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, particularmente no que diz respeito à educação;
- b) salvaguardar e promover os interesses e o bem-estar de todos os estudantes, protegendo-os de intimidações e de abusos físicos e psicológicos;
- c) tomar todas as medidas para proteger os estudantes de abusos sexuais;
- d) atender aos problemas que afectam o bem-estar dos estudantes, tratando-os com cuidado, dedicação e discrição;
- e) ajudar os estudantes a desenvolver um conjunto de valores de acordo com os padrões internacionais de direitos humanos;
- f) manter relações profissionais com os estudantes;
- g) reconhecer a individualidade e as necessidades específicas de cada aluno, e estimulando-os para que possa desenvolver plenamente as suas potencialidades;
- h) proporcionar aos estudantes o sentimento de pertença a uma comunidade, baseada em compromissos mútuos de comprometimento com a existência de um lugar para todos;
- i) exercer a autoridade com justiça e solidariedade;
- j) garantir que a relação privilegiada entre professor e aluno não é utilizada para fins de proselitismo ou controle ideológico.

3. Compromissos com os colegas

Os profissionais da educação devem:

- a) promover um relacionamento amigável com todos os colegas, respeitando a situação profissional e as suas opiniões, aconselhando e apoiando sobretudo os que se encontram em início de carreira ou em formação;
- b) manter a confidencialidade sobre informações relacionadas com os colegas, obtidas no decurso da prática profissional, a menos que sua divulgação seja requerida por lei ou por dever profissional;
- c) auxiliar os colegas na sua avaliação, após negociação e acordo entre os sindicatos e os empregadores;

d) defender e promover os interesses e o bem-estar dos colegas e protegê-los de qualquer forma de abuso físico, psicológico ou sexual;

4. Compromissos com a direção

Os profissionais da educação devem:

- a) estar informados das suas responsabilidades legais e administrativas, respeitar as cláusulas dos contratos coletivos e os direitos dos educandos;
- b) cumprir as instruções razoáveis dadas pela direção, tendo o direito de as questionar através de procedimento claramente estabelecido.

5. Compromissos com os pais

Os profissionais da educação devem:

- a) reconhecer o direito dos pais acompanharem, através de canais previamente estabelecidos, o bem-estar e o progresso dos seus filhos;
- b) respeitar a autoridade legal dos pais, mas dar conselhos do ponto de vista profissional, tendo em conta o interesse superior das crianças;
- c) realizar todos os esforços possíveis no sentido de envolver ativamente os pais na educação dos filhos, auxiliando o processo de aprendizagem e garantindo que as crianças não sejam vítimas de trabalho infantil.

6. Compromissos com os professores

A comunidade deve:

- a) possibilitar que os professores se sintam confiantes e que sejam tratados justamente enquanto no exercício de suas tarefas;
- b) reconhecer que os professores têm direito a preservar sua privacidade, a cuidar de si mesmos e a ter uma vida normal.

Anexo 2 - Proposta de código deontológico dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário de acordo com Pedro D'Orey da Cunha (retirado da obra “Ética e Educação”, 1996)

1. Preâmbulo (Compromisso Pedagógico)

O docente (1) deve, no exercício da profissão, considerar-se ao serviço da educação e, como tal promover a educação integral de todas as pessoas ao seu alcance com a máxima isenção, e prestar a assistência educativa aos seus alunos.

Tal compromisso pode especificar-se em deveres para com

- os alunos
- os colegas
- outros intervenientes da comunidade educativa
- a sociedade

2. Deveres para com os alunos

2.1. Constituem deveres do docente para com os alunos na ordem do desenvolvimento integral destes:

- 2.1.1. Promover o desenvolvimento intelectual, afetivo, ético, estético e psicomotor dos alunos com todo o respeito pelas suas capacidades, interesses e valores;
- 2.1.2. Estimular a autonomia dos alunos, desenvolvendo o seu espírito crítico, a sua liberdade de expressão e de formulação ordenada de opiniões;
- 2.1.3. Estimular o sentido de responsabilidade dos alunos, confiando-lhes tarefas progressivamente mais exigentes, promovendo o respeito mútuo e proporcionando atividades de cooperação e serviço;
- 2.1.4. Dar testemunho de dedicação aos alunos e de empenho pela busca de verdade e de bem;
- 2.1.5. Promover, individual e corporativamente, o desenvolvimento de condições adequadas de trabalho e segurança para si e para os alunos;
- 2.1.6. Desempenhar as funções de docente necessárias à progressão dos alunos, apesar de eventuais situações desfavoráveis, cumpridas que estejam as condições mínimas de trabalho e segurança.

2.2. Constituem deveres do docente para com os alunos na ordem da relação pedagógica:

- 2.2.1. Promover uma relação pedagógica com todos os seus alunos na situação de educação/ensino tal que estes se sintam animados e confiantes;
- 2.2.2. Manter uma relação pedagógica com todos os alunos na escola, mesmo fora de situações de educação/ensino, apoiando, visando, corrigindo quando tal for apropriado;
- 2.2.3. Utilizar a relação pedagógica somente para bem do aluno, evitando toda a humilhação, dependência e violência;
- 2.2.4. Nunca divulgar factos sobre os alunos, só conhecidos no âmbito da relação pedagógica, a não ser na situação profissional de consulta e avaliação, quando tal for estritamente necessário;
- 2.2.5. Nunca divulgar factos confidenciais sobre os alunos a não ser com a sua autorização explícita ou implícita.

2.3. Constituem deveres do docente para com os alunos na ordem do saber:

- 2.3.1. Adquirir as competências científicas e pedagógicas necessárias para o exercício da docência;
- 2.3.2. Atualizar-se continuamente para manter as suas competências;
- 2.3.3. Aceitar apenas as tarefas de docência para as quais seja competente;
- 2.3.4. Propor deixar as tarefas diretas de ensinar ou educar quando sente que já não tem forças nem capacidade para se manter atualizado e para prestar a assistência devida aos alunos.

2.4. Constituem deveres do docente para com os alunos na ordem da isenção:

- 2.4.1. Exercer a avaliação pedagógica com a máxima isenção.

Assim,

- a) Nunca avaliar negativamente (chumbar) por vingança ou despeito;
- b) Nunca avaliar negativamente (chumbar) para manter o lugar;
- c) Nunca avaliar positivamente (passar) por favoritismo;
- d) Nunca avaliar positivamente (passar) por interesse;
- e) Nunca recusar-se à avaliação por interesses pessoais.

2.4.2. Desempenhar ação educativa para com todos os alunos com a máxima isenção,

- a) Independentemente da raça, do sexo, da religião e das necessidades especiais dos alunos;
- b) Independentemente das inclinações naturais.

2.4.3. Evitar as situações de conflito de interesse, nomeadamente:

- a) A avaliação sumativa de alunos pertencentes à própria família;
- b) A prestação de explicações remuneradas aos próprios alunos.

3. Deveres recíprocos dos docentes:

Constituem deveres dos docentes nas suas relações recíprocas:

- 3.1. Proceder com a maior correção e urbanidade, abstendo-se de qualquer ataque pessoal ou alusão deprimente;
- 3.2. Não se pronunciar publicamente diante dos alunos sobre posições pedagógicas tomadas por um colega, a não ser na presença deste ou com o seu acordo;
- 3.3. Assegurar a realização, na educação pré-escolar e no ensino básico, de atividades educativas de acompanhamento dos alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respetivo docente;
- 3.4. Partilhar com os colegas informações científicas e pedagógicas que possam ajudar a resolver problemas ou solucionar conflitos, se tal for desejado pelos mesmos colegas.

4. Deveres do docente para com outros intervenientes da comunidade educativa:

Constituem deveres do docente para com outros intervenientes da comunidade educativa:

- 4.1. Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre os docentes, alunos, encarregados de educação, pessoal não docente, autarcas e legítimos representantes dos interesses económicos e culturais;
- 4.2. Participar na organização das atividades educativas;
- 4.3. Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na deteção da existência de casos de crianças e jovens com necessidades educativas especiais 5;
- 4.4. Gerir o processo de ensino-aprendizagem, no âmbito dos programas definidos 5;

4.5. Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos numa perspetiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade de ensino 5;

4.6. Corresponsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamento e propor medidas de melhoramento e renovação.

5. Deveres do docente para com a sociedade:

Constituem deveres do docente para com a sociedade:

5.1. Pugnar pelas condições que favoreçam a generalização a todos, e com qualidade, dos mais altos níveis de educação possíveis.

Anexo 3 - Proposta de Código Deontológico de acordo com Agostinho Reis Monteiro (retirado da obra: “Qualidade, Profissionalidade e Deontologia em Educação” de Agostinho Reis Monteiro, 2008)

1. Princípios

- 1.1. Quem entra livremente numa profissão obriga-se a exercê-la de acordo com o seu ideal profissional
- 1.2. A educação é um direito com uma significação ética inscrita na ética dos direitos do ser humano e dos direitos da criança.
- 1.3. O primado do interesse superior do educando deve ser o princípio da responsabilidade de todos os profissionais da educação.
- 1.4. Os profissionais da educação têm um dever geral de elevada competência e um particular dever de exemplaridade.

2. Deveres profissionais

2.1. Na relação com o educando

- 2.1.1. Respeitar e promover o respeito da Ética dos direitos do ser humano, cultivar os valores da democracia, designadamente através do respeito da dignidade e direitos de cada educando, assim como de métodos que promovam a cooperação e a camaradagem.
- 2.1.2. Respeitar o direito de cada educando à sua real e legítima diferença pessoal, social e cultural, sem discriminação, bem como a sua intimidade e privacidade.
- 2.1.3. Procurar conhecer cada educando para tratá-lo segundo as suas diferenças, eventualmente com legítima diferenciação
- 2.1.4. Guardar sigilo sobre informações obtidas na relação com o (s) educando (s), numa base de confiança, com as exceções previstas na lei ou justificadas pela defesa da dignidade e honra pessoais, pelo interesse do educando ou por interesses legítimos de terceiros.
- 2.1.5. Exercer a autoridade inerente à legitimidade da autoridade pedagógica, sem prepotência, agindo e reagindo com serenidade e compreensão no juízo e sanção dos comportamentos inaceitáveis.
- 2.1.6. Nunca recorrer a castigos corporais, degradantes ou humilhantes.
- 2.1.7. Cuidar da segurança e bem-estar dos educandos; criar uma atmosfera favorável a aprendizagens efetivas; facilitá-las através da preparação de materiais ou documentos;

torná-las mais significativas através da sua contextualização no mundo atual e na vida real dos educandos.

2.1.8. Expressar confiança nas possibilidades de cada educando, alimentar o seu desejo de saber e de continuar a aprender, estimular o pensamento crítico e criador.

2.1.9. Utilizar uma linguagem profissionalmente cuidada, sóbria, não agressiva, respeitando sempre as interrogações e os erros próprios de quem está a aprender.

2.1.10. Evitar uma familiaridade deslocada e inconveniente com os educandos, nas aulas e fora delas, designadamente a exposição da vida privada.

2.1.11. Reservar as opiniões mais pessoais e não ostentar signos de qualquer filiação ideológica ou crença, nomeadamente perante os educandos mais jovens, exceto quando tal for público ou notório.

2.1.12. Não evitar a abordagem de temas mais sensíveis, mas tratá-los com objetividade e abertura a todas as opiniões, com a única preocupação de contribuir para que os estudantes desenvolvam a sua capacidade de juízo racional nos vários planos do agir humano.

2.1.13. Ter disponibilidade para ouvir e ajudar os estudantes fora do horário das aulas, assim como para participar nas suas atividades, se tal for solicitado.

2.1.14. Informar os educandos dos critérios de avaliação dos seus trabalhos; prever a possibilidade de melhorar os seus resultados; utilizar instrumentos de avaliação válidos e fiáveis, ser imparcial e equitativo no exercício do poder de avaliar; justificar as avaliações; ter consciência da subjetividade, precariedade e ressonância humana dos juízos de avaliação.

2.1.15. Não aceitar presentes individuais ou coletivos que possam criar expectativas ou suspeitas de favorecimento.

2.1.16. Reconhecer, valorizar e não se apropriar do trabalho feito pelos educandos.

2.1.17. Não abusar da posição profissional para fins lesivos da integridade da profissão, designadamente assédio e abuso sexuais, e evitar situações de conflito de interesses.

2.1.18. Não consumir nem fornecer aos educandos droga ou substâncias prejudiciais para a saúde, designadamente aquelas que estão proibidas.

2.1.19. Valorizar a escola como instituição necessária à educação, mas respeitar o direito do (s) educando (s) de não gostarem da escola que ainda não é verdadeiramente escola do direito à educação.

2.2. Na relação com os colegas

2.2.1. Respeitar a dignidade, a personalidade, as competências, as opiniões e o trabalho dos colegas.

2.2.2. Nas reuniões institucionais, exprimir as opiniões pessoais com moderação e objetividade e as divergências sem animosidade.

2.2.3. Manter relações de lealdade e cooperação com os colegas, ajudar aqueles que solicitem ou necessitem de apoio ou conselho e ser solidário em situações de dificuldade ou de injustiça, sem prejuízo do dever de comunicar aos órgãos competentes atos ou situações deontologicamente inaceitáveis de que tenha conhecimento.

2.2.4. Não utilizar meios ilegítimos na legítima concorrência profissional e procura de reconhecimento.

2.2.5. No exercício de um cargo ou função institucionais, designadamente a função de avaliar colegas, agir com desinteresse, imparcialidade, equidade e abertura.

2.2.6. Guardar sigilo e não utilizar abusivamente informações relativas à vida profissional ou privada dos colegas, obtidas no exercício de qualquer cargo ou função.

2.2.7. Não emitir opiniões depreciativas dos colegas perante os educandos ou suas famílias, sem prejuízo da legítima e objetiva expressão da opinião própria, eventualmente diferente.

2.3. Na relação com outros trabalhadores e profissionais

2.3.1. Respeitar cada funcionário da instituição e suas competências próprias, e nada solicitar-lhes que possa colocá-los em situação de infração dos seus deveres.

2.3.2. Colaborar com outros profissionais intervenientes no seu campo de ação, no interesse superior dos educandos.

2.4. Na relação com a instituição

2.4.1. Respeitar a legítima autoridade institucional, sem prejuízo do direito e dever de opinião e de crítica.

2.4.2. Cumprir as obrigações contratuais com assiduidade, a pontualidade e a responsabilidade indispensáveis à eficiência da sua função.

2.4.3. Participar nas reuniões e atividades institucionais em que a sua presença for requerida ou nas quais a sua contribuição possa ser útil, e desempenhar os cargos a que se candidatar, ou para que for solicitado, com sentido de missão institucional e de solidariedade profissional.

2.4.4. Não utilizar para fins privados, indevidamente, recursos da sua instituição ou outros sob sua gestão, nem utilizar de um modo abusivo o nome da instituição a que pertence.

2.4.5. Não exercer atividades que afetem o cumprimento das suas obrigações profissionais.

2.5. Na relação com as famílias e a comunidade

2.5.1. Na relação com a família ou outros responsáveis pelo educando:

- Respeitar a sua identidade e diferenças culturais, sociais e outras, assim como as respectivas situações familiares.
- Guardar sigilo sobre informações obtidas numa base de confiança, exceto nos casos em que a lei ou o interesse superior do educando obriguem a comunicá-las a uma autoridade.
- Informá-los regularmente sobre a vida escolar do educando, solicitar e respeitar a sua maneira de ver, manter uma relação de confiança, cortesia, diálogo e cooperação.
- Ajudá-los a compreender o interesse superior do educando, mas, em caso de inultrapassável divergência ou conflito, não demitir-se do seu foro de competência e responsabilidade profissionais.

2.5.2. Respeitar, valorizar e aproveitar as características da comunidade humana onde a instituição escolar está implantada.

2.5.3. Corresponder às solicitações e tomar iniciativas que vão ao encontro das necessidades e interesses da comunidade e da sociedade.

2.6. Para com a profissão

2.6.1. Cultivar um elevado ideal de profissionalidade e exercer a profissão de um modo que a dignifique e favoreça a sua imagem e prestígio.

2.6.2. Cuidar da dignidade e honorabilidade da profissão mesmo fora do seu exercício, sem prejuízo do direito à vida privada.

2.6.3. Não exercer atividades que possam afetar a dignidade e o prestígio da profissão

2.6.4. Não sacrificar valores fundamentais da profissão a ilegítimos interesses de lucro ou outros.

2.6.5. Associar-se e colaborar com organizações profissionais, com sentido de responsabilidade pelos valores e interesses comuns.

3. Direitos profissionais

3.1. Direito a uma formação, inicial e contínua, à altura da profissionalidade em educação, incluindo a sua dimensão deontológica

3.2. Direito a uma condição e a condições favoráveis ao exercício da profissão com dignidade, dedicação, segurança e sucesso.

3.3. Direito à mais ampla autonomia de juízo e decisão.

3.4. Direito a não aceitar tarefas ou funções estranhas ao seu estatuto profissional ou para as quais não tenha a competência exigível.

3.5. Direito a participar nos órgãos de gestão da instituição na definição da política da educação e da investigação científica, bem como criticá-los de modo compatível com o estatuto de funcionário.

3.6. Direito a uma avaliação imparcial e equitativa do seu trabalho, e de eventual recurso.

3.7. Direito a ser ouvido em eventuais procedimentos disciplinares e de recorrer contra decisões que considere injustas.

3.8. Direito e dever de exercer todos os seus direitos como ser humano, cidadão e trabalhador, designadamente de intervir publicamente sobre tudo quanto diga respeito às condições da dignidade e sucesso do exercício da profissão

Apêndices

Apêndice 1 – Guião da entrevista

Entrevista

A presente entrevista enquadra-se no âmbito da realização da dissertação do Mestrado em Ciências da Educação-Supervisão Pedagógica pela Universidade da Madeira. O objetivo principal é compreender quais as vantagens e desvantagens para a profissão docente da existência de um código deontológico, bem como perceber a perceção dos docentes sobre o código deontológico profissional docente e a supervisão pedagógica.

Solicitamos a sua cooperação no linear da entrevista, pois a sua opinião é fundamental para esta investigação.

Muito obrigada pela sua colaboração,

Sofia Camacho.

Habilitações académicas: _____

Sempre que possível justifique as suas posições.

1. O que entende por supervisão pedagógica?
2. O que entende por deontologia?
3. Quais os aspetos que considera positivos com a existência de um código deontológico profissional docente?
4. Quais os aspetos que considera negativos com a existência de um código deontológico profissional docente?
5. O código deontológico docente seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica?
6. Acredita que o código deontológico profissional docente impulsionaria a autonomia docente?
7. O código deontológico profissional docente contribui para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem?
8. A existir, a quem competiria a redação desse código deontológico? Por outras palavras quais as equipas mais competentes para a construção desse código?
9. Considera que a existência de um código deontológico profissional docente contribuiria para uma melhor representação social dos docentes/educadores?

10. Considera importante um código deontológico profissional docente para outro olhar da profissão docente?
11. Onde se posiciona as questões éticas na construção de um código deontológico? Que perigos influencia?
12. Considera que a ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que transmite aos alunos?
13. Considera que é necessário a existência de uma disciplina que abarque a ética docente no decorrer da sua formação?
14. Acha que a profissão docente é desvalorizada devido à inexistência de um código deontológico profissional?
15. Através da existência de um código deontológico profissional seria possível alcançar o perfil ideal de docente?
16. Na sua opinião, que direitos e deveres devem constar num código deontológico docente?
17. Acha que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes?
18. Acha que todos os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente?
19. Acha que a imagem do docente está desgastada socialmente?
20. Acha que o esforço despendido na profissão docente equivale à remuneração?
21. Acredita que a supervisão pedagógica melhora a qualidade da ação pedagógica?
22. Quais os contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade de ensino?
23. Acredita que através da colaboração entre supervisor e docente, a qualidade de ensino e de aprendizagem dos alunos melhora?
24. Acha importante o processo de refletir sobre a prática pedagógica?
25. Gostaria de acrescentar mais algum conteúdo nesta entrevista.

Apêndice 2 – Guião do inquérito por questionário

Inquérito por Questionário

O presente inquérito por questionário enquadra-se no âmbito da realização da dissertação do Mestrado em Ciências da Educação-Supervisão Pedagógica pela Universidade da Madeira. O objetivo principal é compreender quais as vantagens e desvantagens para a profissão docente da existência de um código deontológico, bem como perceber a perceção dos docentes sobre o código deontológico profissional docente e a supervisão pedagógica.

Solicitamos a sua cooperação no preenchimento deste inquérito por questionário, pois a sua opinião é fundamental para esta investigação. Este inquérito é confidencial, deste modo, a informação disponibilizada será apenas utilizada para fins de investigação.

Muito obrigada pela sua colaboração,

Sofia Camacho.

Parte I-Identificação do Inquirido:

Género: F M Idade: _____

Habilitações académicas atuais:

Bacharelato Licenciatura Pós-Graduação Mestrado
Doutoramento Pós-Doutoramento

Níveis de ensino que leciona:

Educação de Infância 1.º Ciclo do Ensino Básico
2.º Ciclo do Ensino Básico 3.º Ciclo do Ensino Básico
Ensino Secundário

Há quantos anos exerce a função?

Parte II-Inquérito sobre o código deontológico profissional docente

Sempre que possível justifique.

1. O que entende por supervisão pedagógica?
2. O que entende por deontologia?
3. Concorda com a existência de um código deontológico profissional docente?

Sim Não Justifique

4. Quais os aspetos que considera positivos com a existência de um código deontológico profissional docente? Justifique
5. Quais os aspetos que considera negativos com a existência de um código deontológico profissional docente? Justifique
6. O código deontológico docente seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica? Justifique
- Sim Não Justifique
7. Acredita que o código deontológico profissional docente impulsionaria a autonomia docente?
- Sim Não Justifique
8. O código deontológico profissional docente contribui para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem?
- Sim Não Justifique
9. A existir, a quem competiria a redação desse código deontológico? Por outras palavras quais as equipas mais competentes para a construção desse código? Justifique
10. Considera que a existência de um código deontológico profissional docente contribuiria para uma melhor representação social dos professores/educadores? Justifique.
11. Considera importante um código deontológico profissional docente para outro olhar da profissão docente? Justifique
12. Onde se posiciona as questões éticas na construção de um código deontológico? Que perigos influencia? Justifique
13. Considera que a ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que transmite aos alunos? Justifique
- Sim Não Justifique
14. Considera que é necessário a existência de uma disciplina que abarque a ética docente no decorrer da sua formação?
- Sim Não Justifique
15. Acha que a profissão é desvalorizada devido à inexistência de um código deontológico profissional docente?
- Sim Não Justifique
16. Através da existência de um código deontológico profissional docente seria possível alcançar o perfil ideal de docente? Justifique

17. O que alteraria na sua profissão/ação pedagógica com a existência de um código deontológico profissional docente?
18. Na sua opinião, que direitos e deveres devem constar num código deontológico profissional docente? Justifique
19. Acha que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes?
- Sim Não Justifique
20. Acha que todos os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente?
- Sim Não Justifique
21. Quais os contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem? Justifique
22. Sente-se apoiado/a nível científico e pedagógico, nomeadamente pela oferta formativa da Secretaria Regional da Educação?
- Sim Não Justifique
23. Sente-se respeitado/a por parte dos seus colegas e alunos?
- Sim Não Justifique
24. Sente que é justo/a perante os seus alunos?
- Sim Não Justifique
25. Acha que a imagem do docente está desgastada socialmente?
- Sim Não Justifique
26. Sente que o esforço despendido na sua profissão equivale à remuneração?
- Sim Não Justifique
27. Acredita que através da colaboração entre supervisor e docente, a qualidade de ensino dos alunos melhora?
- Sim Não Justifique
28. Acha importante o processo de refletir sobre a sua prática?
- Sim Não Justifique
29. Acha que é possível colaborar e refletir com um supervisor pedagógico?
- Sim Não Justifique
30. Sentir-se-ia confiante na presença de um supervisor em contexto sala de aula?
- Sim Não Justifique
31. Gostaria de acrescentar mais algum conteúdo nesta entrevista. Se sim, utilize o espaço seguinte.

Apêndice 3 – Caracterização dos sujeitos das entrevistas

Relativamente à caracterização dos entrevistados, está dividida por género:

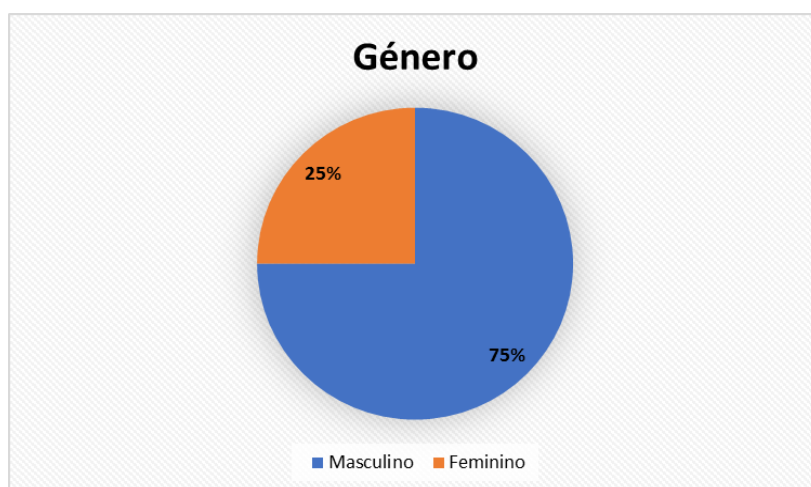


Gráfico 1 - Caracterização: Género

As entrevistas iniciaram-se com a revelação do percurso académico de cada um dos intervenientes que passamos a citar no quadro seguinte:

	Professora Doutora Jesus Maria Sousa	Dr. Carlos Andrade	Dr. Jorge Morgado	Doutor Marco Gomes
Percurso Académico	Licenciatura em Filologia Germânica, Mestrado em Análise e Organização do Ensino, Doutoramento em Lettres et Sciences Humaines pela Université de Caen em França que deu equivalência a Doutoramento em Formação de Professores, Agregação em Currículo na área de Estudos Curriculares.	Licenciatura em Educação Física no ramo de Educação Especial e Reabilitação, pós-graduação em Gestão, Mestrado em prescrição e exercício-Saúde e Profissão. Formação na área de administração pública.	Licenciatura em Direito pela Universidade Clássica de Lisboa.	Doutoramento em Psicologia variante da Psicologia da Educação; Mestrado em Ciências da Educação- Formação Pessoal e Social.

Quadro 8 - Síntese do percurso académico

No que concerne às habilitações académicas dos indivíduos em estudo está repartida do seguinte modo:

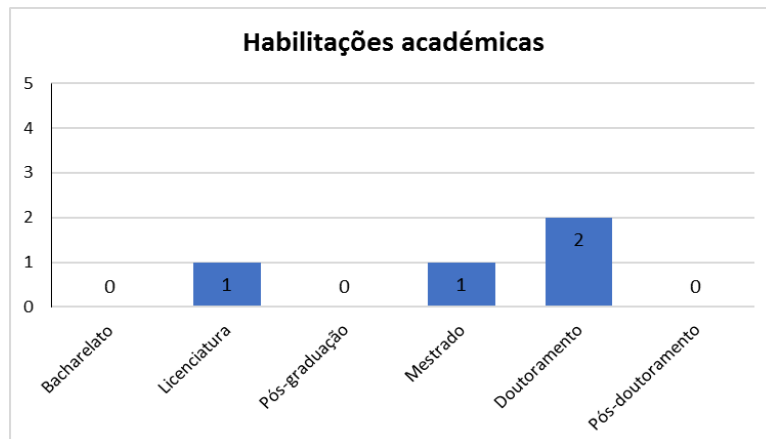


Gráfico 2 - Habilitações académicas: Órgãos políticos e superiores na área da educação

Apêndice 4 – Caracterização dos sujeitos dos inquéritos por questionário

No que diz respeito aos docentes, foram realizados inquéritos por questionários através da plataforma *google forms* e foi uma amostra por conveniência. Optou-se neste caso que fosse realizado um inquérito a todos as diferentes áreas de ensino, desde a educação de infância ao ensino secundário, o que deu no total de 5 inquéritos por questionário. No que concerne ao género, verifica-se que todos os intervenientes são do sexo feminino.

Relativamente às habilitações académicas todos os intervenientes possuem habilitações académicas ao nível superior:

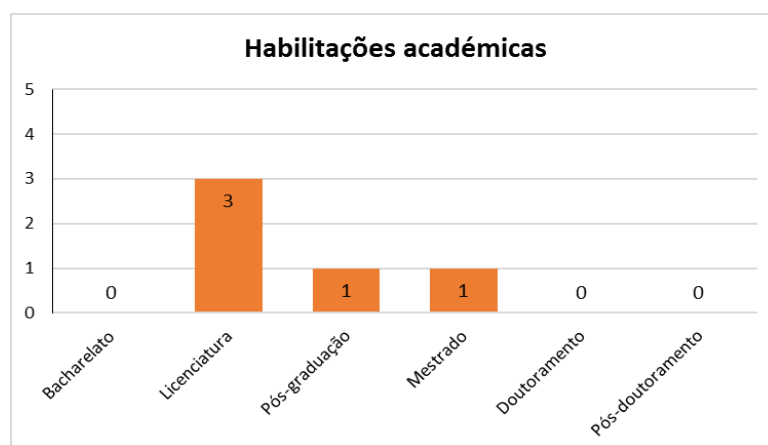


Gráfico 3 - Habilitações académicas: Docentes

Constata-se que as docentes possuem no mínimo 15 anos de função:

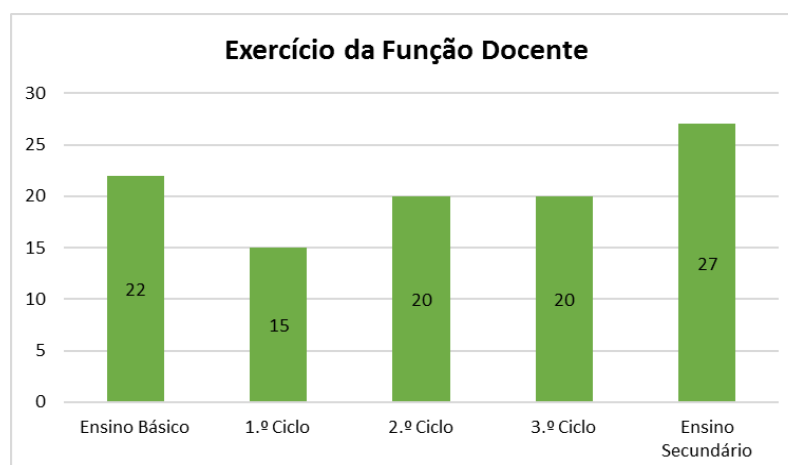


Gráfico 4 - Exercício da função docente

Apêndice 5 – Análise de conteúdo das entrevistas dos órgãos políticos e superiores na área de educação

Categorias	Subcategorias	Indicadores
Supervisão Pedagógica	Conceito	<p>“Entendo como orientação de professores, orientação essa que pode-se processar tanto ao nível da formação inicial, como ao nível da formação contínua. Ao nível da formação inicial tem a ver com todos os supervisores, cooperantes da prática pedagógica ou mesmo os professores universitários. E ao nível da formação contínua temos não só os orientadores de estágio, os diretores... todos aqueles que têm responsabilidades de gestão académica, gestão pedagógica, os delegados de disciplina que coordenam os professores, portanto o conceito de supervisão é mais no sentido de apoio, aconselhamento, orientação, muito mais do que inspeção, classificação” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“É um conjunto de atividades que permitem observar e aferir da atuação docente que permitirá obviamente num campo mais amplo de intervenção aferir daquilo que é a capacidade e um conjunto de competências atribuídas a determinados docentes seja em função daquilo que é a sua área de atuação junto dos alunos, junto dos seus próprios colegas, dos pais, de toda a comunidade educativa” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“A supervisão Pedagógica tem diversos sentidos, mas significa atender às diversas dimensões da organização escola, pode haver uma supervisão interna realizada pela própria escola e também pode haver uma supervisão externa em particular realizada pela Inspeção Regional de Educação. Obviamente que a supervisão tem em vista a melhoria da escola como organização educativa e também da resposta que a escola dá à comunidade em que se insere, tendo em vista também a qualidade de aprendizagens das crianças e os alunos que constituem o cerne neste particular do governo regional” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“É sobretudo o acompanhamento e a monitorização daquilo que são os atos educativos e aquilo que é a organização, a planificação e a lecionação das aulas e tudo aquilo que tem a ver com as atividades letivas, penso que é essa questão de supervisionar” (Doutor Marco Gomes)</p>
	A supervisão pedagógica para a melhoria da ação pedagógica	<p>“Sim, sem dúvida, ter alguém que nos ajude que possa dar o <i>feedback</i>, poderias ter feito melhor assim, mas teria que haver essa abertura, cultural mesmo, uma questão de cultura, eu não me importo nada de ter gente a assistir às minhas aulas” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim, sem dúvida nenhuma” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Sim, a supervisão pedagógica é um contributo para a melhoria da ação pedagógica desde que seja numa perspetiva construtiva e com vista a proporcionar uma relação prática sob a prática dos professores, disponibilizando ferramentas de forma a que o mesmo seja munido de metodologias, de novas formas de abordagem que permitem uma resposta cada vez mais crescente de atender à diferenciação pedagógica dos alunos, respeitando os estímulos e ritmos de aprendizagem de cada aluno, promovendo a igualdade de oportunidades de modo a possibilitar uma educação de todos e para todos” (Dr. Jorge Morgado)</p>

		<p>“Acho que faz todo o sentido que haja às vezes um olhar um pouco mais distante, um olhar com outro enquadramento que pode e deve ajudar aqueles que estão envolvidos no processo, (...). Entendo que a supervisão pedagógica é essa mais valia, de ter um outro horizonte, um outro enquadramento que do ponto de vista pedagógico certamente poderá contribuir para uma melhoria da prática docente, para a identificação por vezes de algumas fragilidades que a pessoa por si própria não consegue no sentido naturalmente da melhoria contínua que é o objetivo que se pretende” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>Os contributos da supervisão pedagógica para a melhoria da qualidade de ensino</p>	<p>“É um outro olhar que não o do próprio. Porque esta profissão tem esse senão que é entrar na sala de aulas fechar a porta e a pessoa está sozinha a atuar, precisa de um espelho, alguém que diga, que reflita a atuação docente e que analise, é sempre a necessidade de um outro olhar sobre aquilo que fazemos” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“A supervisão quando é benfeita permite que se identifique um conjunto de mais valias e menos valias daquilo que é a função docente e a atividade docente. A partir do momento em que há um processo avaliativo identificatório de alguma de uma determinada prestação, se for benfeita acabará por contribuir através de um conjunto de recomendações para uma melhor atuação contínua e para uma melhoria contínua, a partir daí é altamente positivo” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Esta questão remete ao que referi na questão anterior” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Eu acho que o primeiro contributo, digamos assim é obrigar entre aspas, a que a pessoa repense as suas práticas, o facto de poder haver essa prática de supervisão vai quase que obrigar a que a pessoa repense as suas práticas e o professor que repensa as suas práticas (professor reflexivo) é aquele que tem as condições mais adequadas de responder àquilo que são as alterações e aos desafios do processo educativo” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>Trabalho colaborativo entre docente e supervisor pedagógico para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem dos alunos</p>	<p>“Acho importantíssimo, e quando digo supervisão pedagógica, pode ser supervisão de um colega, mas sempre naquela perspetiva de ajuda, colaboração e não de inspeção, para classificar ou para julgar... aliás eu acredito muito na negociação, na colaboração, na troca de ideias, aprendemos muito uns com os outros, estamos sempre a aprender” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim, melhora sim, sem dúvida porque pelas mesmas razões anteriores, ou seja, o facto de haver uma supervisão contribuirá. No fundo parece a mesma relação, porque se a supervisão for benfeita haverá sempre essa relação estreita e de interajuda entre ambas as partes, o supervisor e o docente” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Sim, sem dúvida. É mais um contributo para a melhoria das aprendizagens dos alunos” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Acho que sim, aliás, acho que só é possível haver essas melhorias quando há uma articulação entre os vários profissionais, quer neste caso entre o docente e o supervisor, quer mesmo entre os próprios docentes, entendo que só uma relação aberta, uma relação crítica, construtiva, em diálogo e em colocar na mente essas questões é que de facto poderá fazer isso” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>Deontologia</p>	<p>Conceito</p>	<p>“Deontologia é um conjunto de regras, regras de atuação que tem muito a ver com as</p>

		<p>profissões. As profissões costumam ter um código deontológico... código ético e deontológico, porque não é só cada um, cada um tem determinada cultura que as vezes ferem a sensibilidade das pessoas com quem trabalham” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“É um conjunto de normas e regras que permitem organizar comportamentos de atuação no fundo daquilo que é a atuação do indivíduo no meio de uma comunidade” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“A questão da deontologia é fundamental a nível de quando falamos de uma organização escola e quando falamos de pessoal docente, com o docente é fundamental o ato educativo, a atividade educativa e as questões deontológicas são fundamentais” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“A Deontologia do ponto de vista do conceito é sobretudo a teoria dos deveres ou se quisermos de outra forma, é a filosofia que está subjacente à organização e cumprimento de um conjunto de regras, normas e deveres que orientam o exercício de uma profissão, que tem origem num filósofo inglês e que foi bastante desenvolvido pelo nosso amigo Immanuel Kant na Teoria do Dever. Tem a ver sobretudo com a questão das normas, dos deveres e da organização dessas normas que definem um conjunto de procedimentos normalmente associados ao exercício de uma atividade profissional” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>Ética e Código Deontológico Profissional Docente</p>	<p>Aspetos positivos com a existência do código deontológico</p>	<p>“Não era qualquer pessoa que entraria na profissão, portanto as pessoas à entrada saberiam que teriam de respeitar esse código e que podiam ter que sair da profissão caso não cumprissem, é uma espécie de tribunal algo que gere a vida de uma profissão, se houver um conflito esse conflito é dirimido em tribunais, mas porquê? Porque não existe um código deontológico, porque se não, esses conflitos, deviam ser dirimidos...” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Permitirá que haja um entendimento e uma compreensão por parte dessa comunidade, desse conjunto de profissionais daquilo que são as suas linhas orientadoras do ponto de vista do seu comportamento, daquilo que são um conjunto de normas e regras que deverão seguir para que a qualidade da sua prestação profissional (...) fará claramente enriquecer a imagem numa primeira instância, mas também, afira uma qualidade e permitirá uma maior confiança e mais garantia à atuação desses mesmos profissionais” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“a questão de um código deontológico seria uma mais valia porque a atividade docente é uma atividade pedagógica e tem que existir uma dimensão deontológica e obviamente era importante haver esses princípios gerais corporizadores desta dimensão deontológica” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Acho que é positivo haver uma sistematização daquilo que são as principais responsabilidades, principais exigências, os deveres que um docente deve ter em conta e que deve orientar aquilo que é a sua prática letiva, do que diz respeito às várias dimensões da sua atuação, ou seja, em termos do trabalho organizativo, do trabalho em sala de aula, na relação com os alunos, do trabalho com os colegas e parceiros em termos de processo de ensino-aprendizagem e também na relação com os outros elementos da comunidade educativa, normalmente com os pais e encarregados de educação” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>Aspetos</p>	<p>“Os negativos... em princípio não vejo nenhum aspeto negativo... sou totalmente</p>

<p>negativos com a existência do código deontológico</p>	<p>favorável à existência de um código, acho que esta profissão não pode ser menorizada relativamente às demais, aquelas que nós consideramos as profissões clássicas” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Algumas dificuldades que poderão vir da interpretação desse mesmo código e de alguma exacerbação ou seja de algum exagero que possa existir na interpretação do mesmo” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Eu à partida não vejo aspetos negativos, se bem que é importante o docente perceber os princípios que enfermam o modelo, agora um código desta natureza não deve ser exaustivo nem deve ser redutor porque nem tudo nesta dimensão é normatizado” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Eu penso que tem a ver sobretudo com o facto de ser interpretado como uma obrigação externa que vai limitar e condicionar a minha atividade, ou seja, se entendermos que alguém definiu um conjunto de deveres que não existe na minha profissão pode ser entendido como uma limitação, uma obrigatoriedade exterior que limita a minha atuação e, portanto, pode também limitar às vezes a própria atuação do docente em termos de criatividade de criação de novas dinâmicas, na relação com os outros” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica</p>	<p>“Poderia ser depende da perspetiva, eu penso que o código estabeleceria algumas fronteiras de atuação, mas dentro dessas fronteiras há espaço para criatividade” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Não necessariamente, obviamente que a deontologia não significa que o existir normas e regras de atuação e um respeito por um conjunto de elementos normativos, não quer dizer que se vá faltar a criatividade, a criatividade terá que ser organizada com base num conjunto de regras seja elas de caráter ético e de atuação de atividades” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Não, entendo que poderia proporcionar uma acentuar da dimensão pedagógica porque a atividade do docente conta sempre com uma dimensão ética e deontológica” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Pode ser, se for interpretado como um conjunto de regras que limitam a minha atuação e que impedem esta atividade numa interpretação rigorosa e restrita, o código deontológico pode ser entendido como uma limitação de facto à criatividade” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>O código deontológico impulsionaria a autonomia docente</p>	<p>“Não vejo uma relação direta entre uma coisa e outra...A não ser que se diga o seguinte, autonomia relativamente ao Estado, isso existiria sim, porque não seria um funcionário do Estado mas seria um profissional autónomo, um profissional que teria que prestar contas à sua classe profissional. Então pensando bem, eu diria que impulsionaria sim a autonomia, nesse sentido de não ter que prestar contas ao Estado” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Impulsiona a dois níveis, um por reconhecimento por parte dos seus pares e de outras entidades e de outras profissões e criaria um quadro de maior respeito e habilidade por parte das outras áreas profissionais com que lidam com a área docente” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“O código seria a meu entender um alerta para as preocupações éticas e deontológicas</p>

		<p>que estão presentes no quotidiano do docente, mas nós temos que perceber que nem tudo por estar normatizado, determina mais autonomia depende dos autores e neste particular depende dos professores” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Tenho dúvidas sobre isso, aliás, eu não defendo tanto um código deontológico, mas costuma dizer que defendo um código teleológico, ou seja, um código que tem em vista o fim que se pretende da profissão, a palavra teleologia significa isso mesmo, portanto um fim” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem</p>	<p>“Também não estou a ver assim à partida uma relação direta, porque acredito que mesmo sem código deontológico profissional docente, há muito esforço por parte dos docentes para uma melhoria de aprendizagem” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim, novamente pelas mesmas razões que levaria a que os próprios interpretes e os profissionais da área tivessem mais cuidado e mais empenho naquilo que era o cumprimento das normas e dos quadros éticos que o próprio código obrigaria” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“O código deontológico definiria as respetivas dimensões, agora a melhoria da qualidade das aprendizagens será aquilo que os docentes fizerem nos respetivos contextos” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Penso que pode ser entendido sim, se entender isso como um conjunto de princípios que no fundo orientam a prática docente, eles devem sempre ser orientados para a melhoria da prática docente e para a melhoria das aprendizagens” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>Equipas competentes para a redação do código deontológico</p>	<p>“Teria de ser uma equipa dentro da profissão, uma equipa multidisciplinar, no sentido de serem pessoas dos diversos níveis de ensino por exemplo, desde educadores de infância, aos representantes. (...). Mas penso também que deviam ser ouvidos, porque não os políticos da Educação? Os responsáveis e também a própria sociedade representada pelas forças vivas, os pais, a comunidade, teriam uma palavra a dizer. Teria que ser equipas multidisciplinares. Não estou a ver um código só a ser construído apenas pelos interessados, mas também essa nossa profissão só existe porque existem os alunos, porque existem os pais, porque existem a sociedade, porque existem os políticos, portanto seria com a participação deles todos” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Há aqui dois vetores, um dentro da própria estrutura representativa dos professores e depois ir compreender o que existe já de códigos deontológicos já construídos noutras áreas e adaptá-las, no fundo ir aquilo que é a realidade da carreira docente, (...) mas sendo construídos pelo professor, para professores e educadores, ou seja quando os professores e educadores não o conseguissem fazê-lo dentro de si, mau seria” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Um código deontológico poderia ser promovido se os professores estivessem organizados numa ordem, (...), também poderia haver uma discussão na Assembleia Legislativa da Madeira ou na Assembleia da República, já que há o Estatuto da Carreira Docente da rede pública e porque não um código deontológico aprovado pelos representantes da população em geral? Tudo isto num processo de construção ao ouvir os órgãos de gestão da escola, os professores, as associações sindicais” (Dr. Jorge Morgado)</p>

		<p>“Eu acho, que o código deontológico ou outro que se possa existir, deve competir aos próprios profissionais a sua definição, poderá naturalmente os próprios profissionais, neste caso os docentes se articularem e dialogarem com outras entidades com a tutela, com muitos parceiros que intervêm na sua prática, mas entendo que os principais responsáveis e quem deve definir esses princípios são os próprios e não faz sentido de outra forma” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes</p>	<p>“Penso que seria uma profissão tão respeitada como as outras. Quando digo as outras estou a pensar nas profissões clássicas... que é o médico, o advogado, o juiz... aqueles que estão organizados em ordens, haveria um maior respeito da sociedade. A sociedade olharia de outra maneira para estes profissionais, como verdadeiros profissionais” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Iriam ter pelo menos ali a garantia, efetivamente do ponto de vista da imagem da relação que eles têm uns com os outros, os professores e educadores obedeceriam a um conjunto de regras de caráter ético claramente bem definidas, depois aí toda a relação ficaria muito mais transparente e isso no fundo contribuiria para a transparência daquilo que é a atividade docente, a função docente perante outros profissionais e outras pessoas, no fundo que se relacionam com esses mesmos profissionais. É preferível relacionarmos com alguém que tem um código deontológico, que tem um código com um conjunto de normas e comportamentos do que alguém que é um bocado anarca” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Eu julgo que a representação social dos docentes e educadores é aquela que o autores a fazem, ou seja, o ganhar essa representação social também depende dos autores e do exercício da sua atividade profissional, eu dou um exemplo muito simples um professor que exerce o cargo de diretor de turma é uma estrutura de gestão intermédia fundamental em termos da escola, a sua relação com os encarregados de educação é importante, e a forma como os encarregados de educação encaram e confiam no diretor de turma determina ter ou mais prestígio no exercício da função de professor” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Talvez, porque dava mais se calhar um sentido de grupo, uma maior coerência dentro do grupo, e se calhar uma maior valorização social, a existência de um código deontológico (...), poderia contribuir para que houvesse uma maior valorização profissional e houvesse uma postura mais coerente daquilo que é a prática docente, daquilo que é a identidade profissional do docente, poderia ajudar” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>O código deontológico para outro olhar da profissão docente</p>	<p>“Sim, a sociedade olharia de outra maneira para estes profissionais, como verdadeiros profissionais” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“A dois níveis, dentro dos docentes um olhar intrínseco, ou seja, de dentro, endógeno entre os professores acho que efetivamente iam começar a ter uma noção de quem tivesse por dentro do código deontológico, quem seguisse o código deontológico iria olhar para os colegas e iria ver aqui um mecanismo de reorganização interna e depois também um olhar externo, ou seja, quem olhasse para os professores iria dizer assim “bem aquele grupo tem um conjunto de normas, regras e de comportamentos, elementos éticos, que promoverão a minha relação com eles”, ou seja eu sei que há ali um grupo que respeita o outro, respeita um conjunto de normas e que tem um quadro ético, ou seja há dois momentos, um que é endógeno que é dentro do próprio grupo comparando-se uns com os outros, depois o de fora que se sente respeitado pelas outras</p>

		<p>entidades” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Não, eu julgo que a educação não passa por legislação, é um documento importante, mas eu julgo que é mais um olhar da profissão docente” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Sim, na mesma linha se calhar, mas havendo esse princípio coerente de normas e regras que orientam o exercício de uma profissão” (Doutor Marco Gomes)</p>
	<p>Os direitos e deveres para a existência do código deontológico</p>	<p>“Isso são questões já mais profundas que iriam resultar desse debate entre aquelas forças vivas, representantes de professores, mas à partida o professor tem que ser confiável, isto é, na sua relação com o aluno, o aluno saber que pode confiar nessa pessoa, que ela merece a sua confiança, que ela nunca vai violar essa confiança, que é alguém que o respeita (...) o professor que é o pontual, a pontualidade, a assiduidade, há outros aspetos que tem a ver com a própria pessoa humana, uma pessoa que respeita o outro, que tem em consideração, que dá espaço para o outro crescer, não impõe a sua maneira de ser (...) Tem direito a fazer ouvir a sua voz, tem direito a acesso a informação atualizada, tem direito a ter condições dignas de trabalho...” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Aqueles que tem a ver com o quadro das questões ética, o respeito pelos direitos humanos nesta instância, os que têm a ver com os quadros de identificação com os direitos e deveres normativos legais, as questões relacionadas com a potenciação e a melhoria contínua daquilo que é o processo de ensino-aprendizagem, as questões relacionadas com a formação profissional e pessoal do indivíduo, questões relacionadas com a avaliação e autoavaliação do próprio professor, ou seja processos que permitam e que levam a que de uma forma ativa o professor se autoavalie e seja avaliado sem problemas nenhuns” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Isso é uma questão complexa, mas nós temos diversos por exemplo poderia dar alguns específicos como: o docente deve respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos; atender à diferenciação pedagógica suscetível de responder às necessidades individuais de cada um dos alunos; promover a escola inclusiva e respeitar os diversos ritmos de aprendizagem; colaborar com os outros docentes e com a escola na resposta educativa da mesma; incentivar a participação dos pais na atividade da escola entre outras” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“(...) no fundo de ser respeitado, de ter autonomia, de ter liberdade e simultaneamente o dever do profissionalismo ou seja, da correção e da adequação da sua prática docente, do respeito para todos os intervenientes, nomeadamente o respeito pela pessoa do aluno, o respeito pela pessoa de todos aqueles com quem contata, pelos colegas, com o pessoal não docente, o respeito para com os pais e de um conjunto de princípios que tem a ver naturalmente com aquilo que são as regras de uma relação pedagógica, que deve ser naturalmente equilibrada havendo sempre o cuidado do docente perceber que está numa relação que é desequilibrada. O docente está numa relação em que ele enquanto docente tem o papel preponderante perante alguém que é menor, está numa situação de subautoridade, portante aí tem que haver também o sentido de equidade, o sentido da justiça, o sentido da honestidade, o sentido do rigor e da exigência, no sentido de promoção e potenciar as qualidades e capacidades dos alunos e um aspeto fundamental do estímulo do provocar a motivação, não apenas a sua, mas também a dos seus alunos, sempre no princípio fundamental do respeito por cada um e da promoção daquilo que é a humanidade e do contexto daquilo que são os ambientes educativos. Promovendo a inclusão, promovendo a criação de ambientes positivos e promotores de aprendizagem e depois todas aquelas deveres e direitos que são próprios</p>

		do exercício de qualquer profissão mais técnicos, que do ponto de vista administrativo devem estar presentes” (Doutor Marco Gomes)
	O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente	<p>“Sim é possível, a partir do código deontológico chegamos ao perfil, porque o perfil vai dar as características desse profissional, ora quando o código aponta as formas de atuação do professor, sim, está em estreita ligação com o perfil docente” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Pode contribuir, aliás na construção do próprio código deontológico tem que estar presente o que é o perfil ideal de professor, ou seja, não é o perfil ideal de professor que vai contribuir para o código deontológico, mas é quando eu estou a construir o código deontológico, tem que ter perfeitamente claro dentro daquilo que é o meu quadro conceptual o que é o professor ideal, com todas as variáveis dificuldade do que é definir alguma coisa” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Difícilmente, a questão do perfil ideal tem muito que se diga porque não há ideais, há o caminhar” (Dr. Jorge Morgado).</p> <p>“Quer dizer, eu penso que isso não depende do código, eu acho que o código podia ajudar à prática docente mais do que a definição de um perfil docente, na medida em que todos nós neste momento em função daquilo que é a missão da educação, todos nós temos a ideia de qual deve ser o perfil ideal de um docente” (Doutor Marco Gomes)</p>
	As questões éticas na existência de um código deontológico e os perigos que influencia	<p>“É um bocado difícil de distinguir, pensar num código deontológico sem abordar as questões éticas, éticas mais relacionadas com a moral. Mas é impossível abordar a deontologia sem se reportar à ética de determinado país, de determinada cultura, de determinado povo, etnia, há uma relação, aquilo que pode parecer falta de ética num local pode ser admissível e estimulado noutra local” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“As questões éticas na base, as questões têm que ser o pilar da construção do próprio código deontológico. E os perigos são quando não se percebe e não há um entendimento entre todos de uma forma uniforme e organizada do que é o conceito de ética, do que é o conceito de direito, do que é o conceito de dever e aí é lógico que a construção de um código deontológico já vai nascer mal, ou seja à partida é uma coisa enviesada e torcida” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“As questões éticas são determinantes na construção de um código deontológico, os perigos é não cair numa excessiva moralização, mas sim ser um documento rico que expressa as preocupações que estão presentes no quotidiano dos professores” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Há várias questões, há a questão da liberdade profissional e da consciência própria do exercício da profissão que o código deontológico não pode naturalmente violar, por outro lado a gestão ou o equilíbrio entre um código deontológico e autonomia que cada um enquanto profissional deve exercer a sua actividade. Por outro lado um código deontológico não ser considerado uma limitação em termos daquilo que pode ser a criatividade, a inovação, a abertura de horizontes no exercício profissional e sobretudo também de não corrermos o risco do código deontológico ser uma forma de indocinação e de limitação ideológica da identidade profissional, ou seja, os professores ficarem do ponto de vista da sua filosofia a ideologia limitados a alguém que define os seus princípios, digamos uma limitação indocinadora, que acho que não pode cair, se não, caímos numa certa ditadura dessa limitação” (Doutor Marco Gomes)</p>

<p>A existência de uma disciplina de ética na formação docente</p>	<p>“Eu acho que sim. Por isso é que nós nos temos debatido muito pela existência de uma disciplina de ética e deontologia profissional docente nas formações de professores, ao nível da supervisão pedagógica e também ao nível dos mestrados de ensino de, há sempre uma componente ética e deontologia profissional” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim, acho que é importante, aliás não só na formação docente como nas outras áreas profissionais, e há áreas profissionais que já tocam nesse aspeto” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Eu julgo que a questão da ética e a questão da deontologia são transversais, não sei se passa ou não pela criação de disciplina, mas o que sei é que deve estar enquadrada na formação dos professores, quiçá, entendo que sim, na formação inicial e mesmo na formação contínua” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Eu acho que sim, faz todo o sentido que se aborde as questões éticas da profissão independentemente do modo como se chama essa disciplina” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>A ética relacionada com a conduta docente e o exemplo</p>	<p>“Sim, muito” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim, tem claramente” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“A ética está relacionada com a conduta docente, obviamente que sim porque o professor quando está a exercer a sua atividade e a sua relação com os alunos não só tem a preocupação de organizar e gerir o processo de ensino-aprendizagem, adotando estratégias de diferenciação pedagógica, mas porque a educação em si é um ato pedagógico” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Claro que sim, a ética é a reflexão sobre os princípios que orientam a nossa prática e a aplicação na prática dos princípios e valores em que acreditamos, no fundo a ética tem a ver com estas duas dimensões, não querendo distinguir ética e moral como alguns o fazem, normalmente a moral é a aplicação prática dos princípios e a ética é a reflexão sobre esses mesmos princípios. Acho que sim, de facto a reflexão ética sobre essas temáticas assume particular importância na medida em que vai permitir que se construa tal identidade profissional digamos assim alguma estabilidade e alguma segurança naquilo que deve ser o exercício docente” (Doutor Marco Gomes)</p>
<p>Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico</p>	<p>“Não só, mas também. Há muitos outros aspetos que podem levar à desvalorização da profissão docente para além das questões da existência de um código de ética e deontologia. A competição feroz com os meios de comunicação, com as tecnologias de informação... há imensos outros fatores...” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Não considero ser desvalorizada por isso, há outras variáveis que têm um peso muito grande” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Não, se bem que há que perceber que quando houve uma massificação dos alunos devido obviamente ao alargamento da escolaridade e agora temos a escolaridade obrigatória de doze anos, isto teve um outro que foi a massificação dos professores e nós tivemos docentes com diversos tipos de formação a exercer, portanto o ato educativo, daí que é necessário voltar a centrar a questão da organização do papel do professor” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Não sei se se pode estabelecer uma relação direta entre a não inexistência de um código deontológico e a certa desvalorização social que a docência teve (...) posso, no entanto, considerar que a organização de um código de conduta poderia ajudar a repor</p>

		essa imagem e a valorizá-la, mas tenho dúvidas se haverá uma relação entre a existência de um código e a desvalorização docente” (Doutor Marco Gomes)
Prática Pedagógica	Desgaste Social	<p>“Eu penso que não está, apesar de tudo, apesar de tudo a profissão docente ainda é reconhecida socialmente” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Tem períodos, eu acho que há períodos ao longo do ano em que pode haver mais conflitos, haver lutas sindicais, conflitos de interesses que possam emergir e ia haver um certo desgaste daquilo que é os custos da própria imagem docente, mas no global acho que a imagem docente é uma imagem positiva. É positiva porque efetivamente os pais e a comunidade identificam nos docentes uma mais valia para a sociedade, sem dúvida nenhuma” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Eu julgo que a profissão docente não tem tanta relevância como tinha anteriormente. Neste momento nós vivemos um pouco numa instabilidade porque o mundo está a mudar vertiginosamente e é complicado, o que aprendemos hoje não sei se corresponderá ao mundo que teremos amanhã e é essa incerteza que os docentes têm que lidar no processo de ensino-aprendizagem dos alunos” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Acho que está, não apenas porque se perdeu do ponto de vista social a importância que a educação tinha e que a escola tem hoje, devido ao mundo globalizado a escola perdeu a sua importância, a sua centralidade como fonte de informação e o mesmo se passou com o docente, ou seja, o docente já não é mais a fonte de informação, mas é apenas um entre várias fontes de informação e isso atualmente alterou aquilo que era a sua importância, além de que com a massificação do ensino, a grande entrada de alunos e professores na escola e de muitos professores que não tinham qualquer vocação para o ensino e que nem tinham optado por isso, fez com que a prática letiva e o exemplo de professores tivesse desvalorizado e desgastado a imagem do docente, que hoje penso que está no processo de recuperação e de revalorização, atendendo que cada vez mais só vai para a docência quem tem preparação pedagógica e quem de facto o quer fazer” (Doutor Marco Gomes)</p>
	Desvalorização	<p>“O professor não é o único detentor do conhecimento neste momento, era no passado, havia um maior respeito, uma maior consideração. As questões da formação, como são formados os professores, turmas enormes e não só. As dificuldades que já provêm das famílias de origem dos alunos, pai e mãe que trabalham ou mesmo não trabalhando que não ligam muito aos filhos e, portanto, que passam essa mensagem de não necessidade de educação. A forma como os alunos estão nas aulas não é a mesma que havia no passado, em que havia respeito” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“A imagem que existe cá para fora, de alguma dificuldade, de algumas lutas sindicais envolventes que desviaram a atenção para questões relacionadas com a carreira, com a valorização da carreira, com a valorização remuneratória, e não com aqueles que são elementos mais de caráter deontológico, ou seja, eu penso que nesta fase em que estamos gradualmente vamos começar a ter essa preocupação e aí gradualmente já se começa a ver os sindicatos e as associações sindicais a se preocuparem com estas áreas, já aparece muitas formações na área da ética, não sei é a adesão que elas têm” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“A sociedade tem que perceber que o professor é determinante no processo de ensino-aprendizagem, e talvez voltemos um pouco àquela situação de quando tínhamos aquelas vilas antigas, tínhamos um médico, tínhamos um padre e tínhamos o senhor</p>

		<p>professor” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Penso que a desvalorização teve mais a ver com a massificação do ensino, com a entrada na profissão de muitas pessoas que não tinham formação pedagógica, nem queriam exercer a docência e que encontraram aí o seu modo de sobrevivência e de alguma forma também a necessidade de haver professores para uma quantidade de alunos que surgiram” (Doutor Marco Gomes)</p>
	Reflexão	<p>“Sim, sim é mesmo importante a reflexão. É um outro olhar que não o do próprio” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Sim sem qualquer atividade. O processo de reflexão é um processo nobre, em qualquer atividade profissional, em qualquer relação humana, a reflexão deve estar presente, presente com direito a horário nobre” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“É importante refletir sobre a prática pedagógica porque na atividade docente não há prescrições faça desta forma, faça daquela forma, há que atender a contextos, há que atender ao público alvo, há que atender aos alunos” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Acho que é decisivo e é fundamental, não é possível termos uma prática de qualidade se não refletirmos sobre ela, no sentido sempre da sua melhoria, aliás, só a razão que reflete sobre aquilo que vai fazer é que pode melhorar, por isso acho que é fundamental e penso que não é possível de outra forma” (Doutor Marco Gomes)</p>
Carreira Docente	Direitos e deveres no Estatuto da Carreira docente são suficientes	<p>“Não sei se são suficientes. Até porque muitos direitos constam, mas depois não são postos em prática, direito das progressões nas carreiras, mas depois vê-se que não, congelam-se as carreiras, congelam-se os salários, reduzem-se os salários... uma coisa são os princípios, depois vamos vendo o que se passa na realidade, muito do que está estabelecido na legislação depois não é cumprido” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Não, acho que podemos ir mais além. A questão de um código deontológico imbuí os direitos e deveres de elementos relacionados com fatores mais intangíveis mais do plano moral e ético, e os direitos e deveres são mais de caráter jurídico-legal, acho que o patamar deontológico é um patamar acima daquilo que é um simples de cumprir de regras jurídico legais como os direitos e deveres” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Sim. Os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente temos aqui que distinguir duas dimensões: temos os direitos e deveres gerais que são estabelecidos em geral para os trabalhadores da função pública e temos os direitos e deveres específicos do pessoal docente (...) Temos uma panóplia de direitos e deveres que se na verdade forem observados, ganha a escola, ganha os professores, ganham os alunos” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Eu acho que não, na medida em que isso até é uma definição em termos de carreira, ou seja, em termos de organização funcional e não tanto em termos de organização da prática educativa por isso, entendo que isso são meramente funcionais e indicativos” (Doutor Marco Gomes)</p>
	Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente	<p>“Não sei bem, teria que consultar, não sei assim de cor” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“É assim, em pleno não, efetivamente não, em determinadas circunstâncias há é gradientes como qualquer um de nós, é como dizer “quem nunca atravessou um vermelho, quem nunca atirou um papel para o chão?” ou seja é muito difícil, cumpre na íntegra, eu acredito que a esmagadora maioria dos docentes cumpre e faz cumprir aquilo que são os direitos e deveres do Estatuto da Carreira Docente, faz parte da</p>

	<p>própria forma e da matéria que permite também se proteger a si próprio ou seja, se cumprir as regras está protegido daquilo que é a sua ação e de qualquer tipo de críticas que possam existir” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Se todos os docentes cumprem o que está exposto, depende do papel dos autores” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Eu não tenho dados para dizer que não, mas naturalmente haverá como em todas as profissões profissionais que não aplicam aquilo que deviam existir, portanto penso que sim, infelizmente docentes que não põem em prática os princípios que deviam seguir e que nem sempre se regem pelos princípios (...) os seres humanos são seres imperfeitos e a gente às vezes justifica isso, mas infelizmente como todas as profissões existem certamente docentes que não põe em prática os princípios e que o deveriam fazer” (Doutor Marco Gomes)</p>
Remuneração	<p>“Tudo é relativo, se nós olharmos para baixo para os que estão noutros patamares, não podemos reclamar muito. Mas depois se olharmos para outras profissões ou se olharmos para a nossa profissão noutros países também o nosso olhar difere, difere porque se olharmos para um Brasil e olharmos os professores do ensino básico e secundário pensamos que estamos nós muito bem, mas se olharmos para os professores de ensino superior, dizemos não, eles lá estão melhores. Portanto difere, é muito relativo, mas eu pessoalmente considero que sou bem remunerada” (Professora Doutora Jesus Maria Sousa)</p> <p>“Para fazermos uma análise desse género e para obter uma análise clara teríamos que fazer análises comparativas, porque efetivamente em termos pessoais raramente irei ter alguém a dizer que ganha o suficiente ou aquilo que é adequado ao seu esforço, se analisarmos uma construção mais ampla acho que há aqui um equilíbrio até porque é das poucas profissões onde ao longo do tempo que vai diminuindo o número de horas letivas e há um reequilíbrio em função da compensação por tempo de serviço, obviamente que há sempre um trabalho não letivo, mas aqui o grande esforço para a maior parte dos docentes é a sua relação entre sala de aula ou espaço de aula com os alunos que é mais desgastante e isso é compensado ao longo do tempo o que leva a que não se possa comparar esta profissão com outras, mas podemos considerar que há efetivamente um equilíbrio remuneratório” (Dr. Carlos Andrade)</p> <p>“Não. A questão da remuneração é sempre uma questão de natureza complexa, mas acho que os docentes devem ser bem pagos porque estão a formar os jovens que serão os cidadãos do amanhã” (Dr. Jorge Morgado)</p> <p>“Isso é sempre difícil, é subjetivo dizer um pouco disso, se calhar podemos dizer que alguns docentes trabalham pouco para aquilo que recebem e penso que a maioria dos docentes trabalha muito mais daquilo que receberá. É evidente que não há uma relação direta entre a qualidade do trabalho e a remuneração, podemos discutir comparando com outros países, a remuneração portuguesa tem alguma vantagem numa fase inicial tem valores que até são interessantes, mas numa fase mais para a frente reduz em relação à remuneração que outros países têm” (Doutor Marco Gomes)</p>

Apêndice 6 – Análise de conteúdo dos inquéritos por questionário aos docentes

Categorias	Subcategorias	Indicadores
Supervisão Pedagógica	Conceito	<p>“Supervisionar a pedagogia adotada” (I1)</p> <p>“É a avaliação que é feita ao desempenho docente” (I2)</p> <p>“A ação de acompanhamento da relação que se estabelece entre profissionais, neste caso, no ensino, no sentido de melhorar a sua prática profissional através da identificação de aspetos positivos e aspetos que necessitam de serem reformulados” (I3)</p> <p>“É a formação, observação, acompanhamento, orientação e avaliação dos professores” (I4)</p> <p>“Observar e orientar a prática pedagógica” (I5)</p>
	Contributos da supervisão pedagógica para uma melhoria da qualidade dos processos de ensino-aprendizagem	<p>“Ajudar o docente em vários aspetos” (I1)</p> <p>“Penso que a chamada " aprendizagem do erro", a supervisão nesta perspetiva poderia ser facilitador da qualidade dos processos. Saber o que está mal, corrigir e melhorar” (I2)</p> <p>“A reflexão, a redefinição de práticas” (I3)</p> <p>“Certas situações de desrespeito pelos alunos, assim como pela carreira futura dos mesmos, deverão ser detetados de uma maneira ou de outra, se não através da avaliação, através de outra forma de supervisão. Certas pessoas que enveredaram pelo ensino, não têm a menor sensibilidade para trabalhar com adolescentes ou outras pessoas pois não possuem o dom nem a vocação de formar outros” (I4)</p> <p>“Aperfeiçoar a prática pedagógica, isto quando a supervisão pedagógica é bem feita e feita de forma ÉTICA o que nem sempre é o caso” (I5)</p>
	A colaboração entre docente e supervisor para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos	<p>“São vários meios a trabalhar para o mesmo fim” (I1)</p> <p>“Se for colaboração e não sanção” (I2)</p> <p>“É na partilha, no <i>feedback</i> e na reflexão da ação docente, entre profissionais que falam a mesma linguagem que o ensino, pode também ser melhorado” (I3)</p> <p>“A partir do momento que se saiba que a ação dos professores está a ser monitorizada, a qualidade melhora, até porque se envolve uma avaliação, os professores esmeram-se” (I4)</p> <p>“Depende imenso de quem supervisiona” (I5)</p>
	Trabalho colaborativo e reflexivo entre	<p>“Para haver mais ideias” (I1)</p> <p>“Se houver essa capacidade entre ambos e se os papéis foram antecipadamente clarificados” (I2)</p> <p>“Claro que sim, porque ambos falam a mesma linguagem e, à partida, partilham os</p>

	docente e supervisor pedagógico	mesmos objetivos: a melhoria da prática pedagógica e a aprendizagem dos alunos” (I3) “Quando se dá a partilha de ideias, entre membros do mesmo grupo, assim como com um supervisor, tal como com um orientador, desde que nenhum adote a postura de 'omnisciente', nem de 'superior', boas práticas e ideias podem surgir” (I4) “É possível apenas na formação inicial” (I5)
	Supervisor em contexto sala de aula	“É difícil para as crianças receberem pessoas estranhas” (I1) “Se o supervisor estiver para colaborar e ajudar a melhorar, seria uma mais valia” (I2) “Apesar de constituir um momento de ansiedade para o observado, se acompanhado pelo <i>feedback</i> do observador e um momento de autorreflexão por parte do professor, penso que é benéfico para a melhoria da ação docente” (I3) “Algum nervosismo é natural, mas, porque não tenho nada a esconder...” (I4) “Não justifico” (I5)
Deontologia	Conceito	“Ética baseada em normas e regras” (I1) “Deveres a cumprir” (I2) “Um conjunto de padrões que orientam e determinam a ação e o profissionalismo docente” (I3) “São as normas, deveres, obrigações morais a que deve obedecer um certo grupo de pessoas/profissionais” (I4) “Um código de conduta que orienta o exercício profissional” (I5)
Ética e Código Deontológico Profissional Docente	A existência de um código deontológico	“Haveria mais organização no ensino” (I1) “Seria um meio de regular e dignificar a profissão docente” (I2) “Attendendo à disparidade de padrões que se verifica entre a classe docente, julgo ser benéfico um documento que regule a profissionalidade e o profissionalismo docente” (I3) “Se houver uma ética, todos agirão conforme” (I4) “Creio que todo o docente, quando chega à prática profissional já tem obrigações deontológicas sem haver necessidade de se proceder à orientação de um código” (I5)
	Aspetos positivos com a existência do código deontológico	“Haveria normas e regras iguais para todos os docentes” (I1) “Maior clareza nos direitos e deveres dos docentes, maior credibilidade à profissão e melhor regulação da conduta dos docentes” (I2) “A definição de padrões de ação docente viria a balizar as atitudes e os deveres dos docentes, revestindo de maior eficácia a ação dos mesmos” (I3) “As tomadas de decisão se basearão de acordo com as normas e assim se evitarão erros” (I4) “Não considero aspectos positivos visto não reconhecer a sua necessidade” (I5)

	<p>Aspetos negativos com a existência do código deontológico</p>	<p>“Se não fosse bem explorado, poderia inibir um pouco a criatividade” (I1)</p> <p>“Existência de mais deveres e obrigações na profissão” (I2)</p> <p>“Não me ocorre nenhum aspeto negativo” (I3)</p> <p>“Os docentes sentir-se-ão 'presos' a certas regras na forma de agir, não poderão tomar decisões 'espontâneas', guiadas pela sua intuição e sensibilidade, por oposição a 'obrigatórias', guiadas pelo código de regras a obedecer” (I4)</p> <p>“Em nada prejudicará, mas em nada ajudará a melhorar o nosso exercício profissional” (I5)</p>
	<p>O código deontológico e a inibição da criatividade e ação pedagógica</p>	<p>“Seria um ponto de partida e depois cada educador programava consoante o grupo e o meio” (I1)</p> <p>“Não considero que o seja, uma vez que apenas servirá para regular e não limitar a ação, neste caso a criatividade do docente” (I2)</p> <p>“A criatividade e a ação pedagógica, bem como toda a ação docente, deverão ser acompanhadas de valores morais e padrões comportamentais que as revistam de credibilidade e seriedade” (I3)</p> <p>“Tudo teria regras, a espontaneidade pedagógica, a flexibilidade, a improvisação teria limites” (I4)</p> <p>“Uma vez que não concordo com a necessidade da existência de tal código, torna-se difícil responder e justificar estas questões” (I5)</p>
	<p>O código deontológico impulsionaria a autonomia docente</p>	<p>“Pois é só um conjunto de normas de comportamento” (I1)</p> <p>“Sim, se os docentes forem devidamente formados e informados sobre o mesmo” (I2)</p> <p>“Talvez fosse ceifar um pouco a autonomia docente” (I3)</p> <p>“Até certo ponto. O professor sentir-se-á protegido” (I4)</p> <p>“Uma vez que não concordo com a necessidade da existência de tal código, torna-se difícil responder e justificar estas questões” (I5)</p>
	<p>O código deontológico para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem</p>	<p>“O ensino seria mais organizado, e haveria mais coesão entre as escolas” (I1)</p> <p>“Se fosse exequível e do conhecimento da classe” (I2)</p> <p>“Na medida em que orientaria a ação docente e nivelaria as praticas docentes” (I3)</p> <p>“Havendo um código deontológico, os professores se sentiriam como profissionais valorizados. Muito bons resultados se conseguem de um profissional motivado” (I4)</p> <p>“Uma vez que não concordo com a necessidade da existência de tal código, torna-se difícil responder e justificar estas questões” (I5)</p>
	<p>Equipas competentes para a redação</p>	<p>“Pessoas com formação em pedagogia e docentes no terreno, advogado” (I1)</p> <p>“As equipas que atuam no terreno, neste caso docentes a exercerem” (I2)</p> <p>“Equipas formadas por profissionais que trabalhassem no ensino e no sistema jurídico,</p>

do código deontológico		<p>sobretudo que estivessem próximo da realidade educacional e dos profissionais da educação” (I3)</p> <p>“Docentes com mais anos de serviço” (I4)</p> <p>“Uma vez que não concordo com a necessidade da existência de tal código, torna-se difícil responder e justificar estas questões” (I5)</p>
O código deontológico para a melhoria da representação social dos docentes		<p>“Sim” (I1)</p> <p>“Sim, se a maioria se identificasse com o mesmo” (I2)</p> <p>“Sim, talvez conferisse mais respeitabilidade e reconhecimento à profissão” (I3)</p> <p>“Sim. Por razões já mencionadas anteriormente” (I4)</p> <p>“Não!” (I5)</p>
O código deontológico para outro olhar da profissão docente		<p>“Sim, pois já não era vista como uma bandalheira, que só estamos lá para guardar crianças” (I1)</p> <p>“Sim, para dar maior credibilidade à profissão” (I2)</p> <p>“Sim” (I3)</p> <p>“Já referido acima” (I4)</p> <p>“Não” (I5)</p>
Os direitos e deveres para a existência do código deontológico		<p>“Mais os direcionados para a moral e ética” (I1)</p> <p>“Obviamente, aliás penso que é a partida do documento” (I2)</p> <p>“Deveres: transparência na sua ação, respeito pelo outro; agir no interesse dos alunos; empreender esforços para orientar os alunos na superação das suas dificuldades. Direitos: à autonomia docente e pedagógica, respeito pela sua profissionalidade e opções pedagógicas e metodológicas” (I3)</p> <p>“Todos os professores deveriam ter que passar pelos vários níveis de ensino, vários tipos de turmas (CEF, Currículos Alternativos), assim como todos os tipos de serviço - direção de turma, por exemplo, que exige muito de um professor e por isso deveria ser proibido um professor ter duas direções de turma, enquanto outros nunca sequer tiveram este cargo!” (I4)</p> <p>“Sou contra, logo, não faz sentido responder a esta questão” (I5)</p>
O código deontológico e a contribuição para o perfil ideal de docente		<p>“Não na totalidade, mas ajudaria muito” (I1)</p> <p>O perfil ideal poderia estar no documento e talvez muitos da classe quisessem alcançá-lo, o que seria o ideal (I2)</p> <p>“Este código viria a traçar padrões comuns e aceitáveis para a profissão” (I3)</p> <p>“Teríamos um modelo mas espero que flexível até certo ponto visto que a profissão em si se baseia muito em sentimentos, improvisado, adaptações, senso comum - porque</p>

		<p>estamos a trabalhar com 'pessoas'" (I4)</p> <p>"Só se for aqueles perfis do papel, teóricos, que depois, na prática, para nada servem" (I5)</p>
	<p>Alterações na profissão docente com a existência do código deontológico</p>	<p>"A abordagem aos pais, pois por vezes não temos suporte para nos defender" (I1)</p> <p>"Teria de ter conhecimento do mesmo para saber o que alteraria na realidade" (I2)</p> <p>"Como sempre tentei reger a minha ação por valores morais e pelo equilíbrio e coerência nas minhas ações, penso que não. No entanto, admito que poderia me fazer refletir sobre outras perspetivas educacionais" (I3)</p> <p>"Poderia por exemplo recusar lecionar turmas CEF (Cursos de Educação e Formação) por um período superior a 3 anos - são turmas que, pela sua composição, levam o professor ao limite da sua paciência, dos seus recursos e tornam-no doente por exaustão psicológica" (I4)</p> <p>"Nada" (I5)</p>
	<p>As questões éticas na existência de um código e os perigos que influencia</p>	<p>"Penso que não haverá perigos. Proporcionará o dever da solidariedade entre profissionais" (I1)</p> <p>"Penso que essas questões são transversais ao código deontológico, sendo difícil hierarquizá-las. Penso que o que poderá influenciar é o meio e o modo de conduta, não regulado, do docente" (I2)</p> <p>"A criação de um código com padrões de comportamento deverá ser acompanhada de valores éticos que permitam a sua coerência, viabilidade social e humana" (I3)</p> <p>"Não percebo a questão" (I4)</p> <p>"Acho quase antiético a existência de um código deontológico. É algo que qualquer docente, por formação, carrega já no seu sangue. Não há necessidade de códigos!" (I5)</p>
	<p>A existência de uma disciplina de ética na formação docente</p>	<p>"Pois há cursos que não abrangem a moralidade" (I1)</p> <p>"De forma a que conheça e cumpra o que abarca a profissão, conhecendo também os limites do exercício da mesma" (I2)</p> <p>"Não se pode partir do princípio que todas as pessoas que enveredam pela mesma profissão partilhem dos mesmos valores, para além de ser importante para os formandos conhecerem os pressupostos éticos de uma profissão que é, sobretudo, humana" (I3)</p> <p>"Como tudo o que envolve a pedagogia, também a ética docente deve ser abordada e fazer parte do currículo de formação de um docente" (I4)</p> <p>"Não porque é algo transversal a muitas das restantes disciplinas pedagógicas. Não se pode falar em pedagogia sem falarmos em ética!" (I5)</p>
	<p>A ética relacionada com</p>	<p>"Nós ensinamos com exemplos" (I1)</p> <p>"Sim, uma vez que o docente transmite muito de si ao discente. A aprendizagem é em</p>

	a conduta docente e o exemplo	<p>saber, mas também em saber ser” (I2)</p> <p>“Sendo esta uma profissão que lida com pessoas e desempenha um papel essencial na formação de jovens, é imperativo que os docentes tenham comportamentos exemplares e que transmita, através da sua ação, valores universais” (I3)</p> <p>“É suposto sermos modelos para os nossos alunos. Ter um código que estabeleça certos limites de conduta, faria com que se evitasse certos erros” (I4)</p> <p>“Todo o professor sabe que a sua ética profissional influencia o comportamento e a maneira de ser e de estar do aluno” (I5)</p>
	Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico	<p>“Pois muitas pessoas acham que só queremos ganhar dinheiro” (I1)</p> <p>“Poderia ser mais valorizada se o mesmo existisse, acho que esta desvalorização muitas vezes parte da estrutura que envolve a profissão, pais, media,... e por vezes elementos da própria classe” (I2)</p> <p>“Penso que não é este o motivo para a desvalorização da profissão docente” (I3)</p> <p>“Muitas profissões têm o código que os defende e que evita certos 'atentados' à profissão. Nós não temos” (I4)</p> <p>“A desvalorização da carreira docente tem a ver única e exclusivamente com interesses públicos” (I5)</p>
Prática Pedagógica	Apoio a nível científico e pedagógico/oferta formativa por parte da Secretaria Regional de Educação	<p>“Há muitas formações que deveriam ser disponibilizadas aos docentes” (I1)</p> <p>“Acho que a oferta formativa é razoável, ainda que aquém do desejado” (I2)</p> <p>“Penso que a oferta formativa da RAM cobre mais as componentes metodológicas e pedagógicas do que a científica” (I3)</p> <p>“Há variedade de oferta formativa, assim como na minha área” (I4)</p> <p>“Pouca oferta formativa gratuita” (I5)</p>
	Respeito	<p>“Estamos a perder a autoridade perante os pais” (I1)</p> <p>“O meio onde a escola está inserida e o pequeno grupo de colegas de trabalho é propício a tal” (I2)</p> <p>“As pessoas, alunos ou colegas, demonstram reconhecer o meu trabalho” (I3)</p> <p>“Sinto que sou” (I4)</p> <p>“Não pode ser pedida justificação para esta questão!” (I5)</p>
	Justiça	<p>“Tento ser, apesar de ser muito difícil com turmas de 26 alunos” (I1)</p> <p>“Tento agir dentro dos padrões convencionais, ainda que não possa dizer que o seja a 100% todos os dias, mas há sempre a possibilidade de corrigir e melhorar quando tal acontece” (I2)</p> <p>“A justiça e a equidade são valores que devem reger a ação docente, como tal tento por</p>

		<p>em prática as minhas crenças” (I3)</p> <p>“É-me frequentemente dito pelos mesmos” (I4)</p> <p>“Não pode ser pedida justificação para esta questão!” (I5)</p>
	Desgaste Social	<p>“Não somos respeitados” (I1)</p> <p>“Imagem passada pelos media” (I2)</p> <p>“Pela imagem, apenas negativa, que os órgãos de comunicação social passam,; pelo desrespeito parental; pela dificuldade em fazer cumprir as regras sociais num espaço em que convivem pessoas de várias etnias, crenças; pelo desrespeito discente” (I3)</p> <p>“Não somos profissionais 'fortes'. Pais e restante povo sentem-se mais fortes para discutir / contra-argumentar, desafiar as nossas decisões, as nossas avaliações” (I4)</p> <p>“Intenções políticas” (I5)</p>
	Reflexão	<p>“Toda a prática tem de ser avaliada após uma reflexão para ser melhorada” (I1)</p> <p>“A reflexão conduz ao sucesso da prática pedagógica” (I2)</p> <p>“A prática reflexiva docente permite a melhoria da ação docente” (I3)</p> <p>“Quando é redigido o relatório no final de ano, dá-se a reflexão e com ela surge por vezes a sensação de ter 'falhado' pela quantidade de ideias pedagógicas que se poderia ter desenvolvido ainda mais. No ano seguinte, incentiva a inovar e a almejar a melhor, quanto mais não seja para não repetir o conteúdo do relatório anterior” (I4)</p> <p>“Mas refletir nem sempre precisa de passar por uma supervisão pedagógica” (I5)</p>
Carreira Docente	Direitos e deveres no Estatuto da Carreira Docente são suficientes	<p>“Está incompleto” (I1)</p> <p>“São suficientes, ainda que nem sempre com clareza e objectividade” (I2)</p> <p>“Haverá sempre alguma componente que falta abarcar” (I3)</p> <p>“Há certas situações, como a referida acima, que continuam a 'escapar' ao estatuto, que é incapaz de defender os direitos do professor” (I4)</p> <p>“Porque os direitos são falsos; uma fraude! Tal foi bem visível aquando da alteração do estatuto da carreira docente e o posterior congelamento da mesma. Politiquices!” (I5)</p>
	Os docentes cumprem o Estatuto da Carreira Docente	<p>“Não há supervisão e não há um elo de ligação entre os docentes” (I1)</p> <p>“Acredito que apenas uma minoria não tem conhecimento do mesmo, logo não o cumpre” (I2)</p> <p>“Não tenho forma de saber. No entanto, os docentes na sua generalidade tentam cumprir com o documento que rege a sua acção” (I3)</p> <p>“Não sei” (I4)</p> <p>“Não há justificação! Sim é sim!” (I5)</p>

	Remuneração	<p>“São muitas horas de trabalho diário em casa e muito dinheiro gasto em material” (I1)</p> <p>“Muito esforço e horas de trabalho, além das estipuladas e pagas” (I2)</p> <p>“É uma profissão de muito desgaste emocional e físico para além de um professor necessitar de dominar várias vertentes da sua profissão que não apenas a científica. Porque é uma profissão que lida com seres humanos sendo de extrema importância o papel dos professores na vida dos jovens ocupando frequentemente outros papéis que deveriam estar reservados a outros como os pais, aos psicólogos e aos tribunais” (I3)</p> <p>“É desmotivante ver que certos profissionais que trabalham muito menos e que não se desgastam tanto a nível físico e psicológico, nem levam trabalho para casa, ganham mais que nós” (I4)</p> <p>“Salário muito abaixo das minhas obrigações profissionais” (I5)</p>
--	-------------	--

Apêndice 7 – Análise gráfica dos inquéritos por questionário

1. Concorda com a existência de um código deontológico profissional docente?

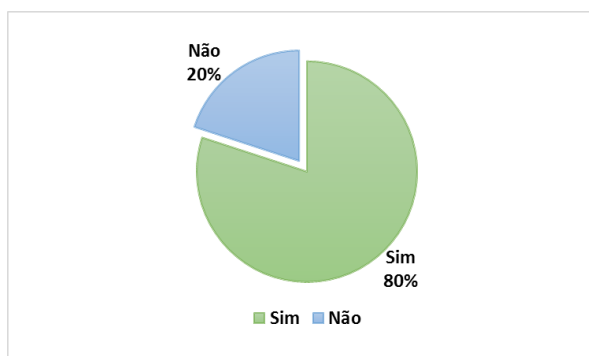


Gráfico 5 - A existência de um código deontológico profissional docente

2. O código deontológico profissional docente seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica?

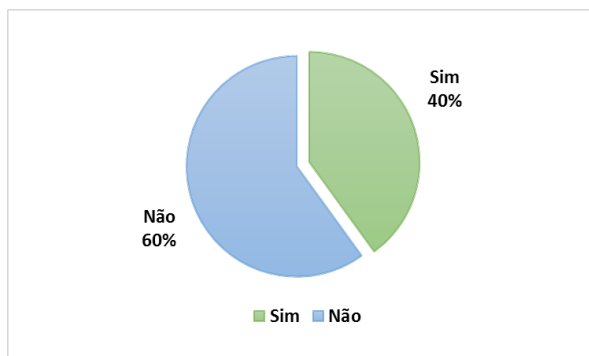


Gráfico 6 - O código deontológico profissional docente seria um documento inibidor da criatividade e ação pedagógica

3. Acredita que o código deontológico profissional docente impulsionaria a autonomia docente

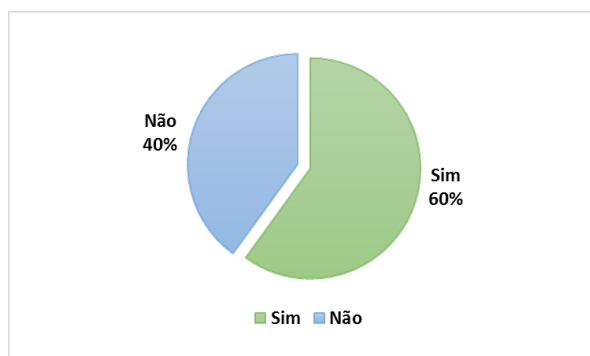


Gráfico 7 - O código deontológico profissional docente impulsionaria a autonomia docente

4. O código deontológico profissional docente contribui para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem?

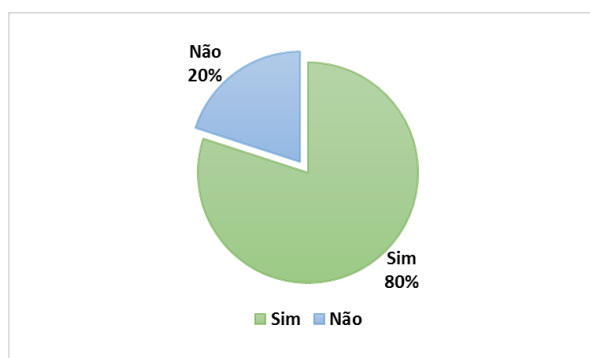


Gráfico 8 - O código deontológico profissional docente e a contribuição para a melhoria da qualidade de ensino e de aprendizagem

5. Considera que a ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que transmite aos alunos?

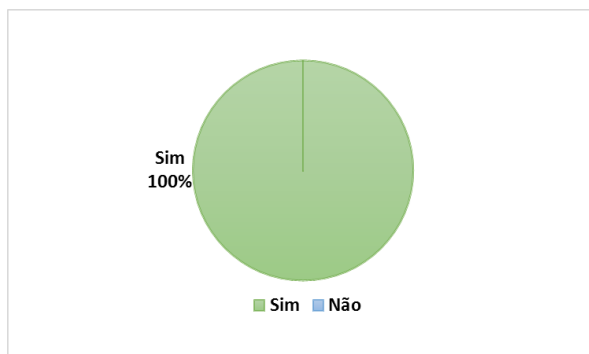


Gráfico 9 - A ética está relacionada com a conduta docente e o exemplo que transmite aos alunos

6. Considera que é necessário a existência de uma disciplina que abarque a ética docente no decorrer da sua formação?

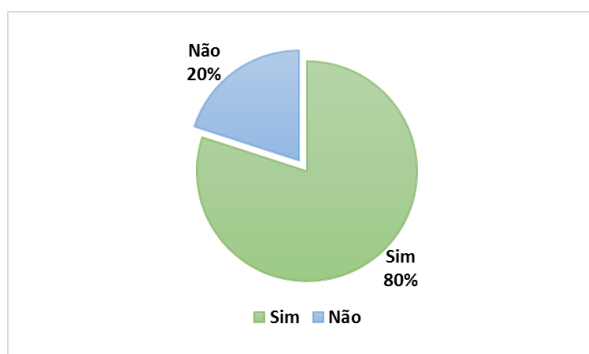


Gráfico 10 - A existência de uma disciplina que abarque a ética docente no decorrer da sua formação

7. Acha que a profissão docente é desvalorizada devido à inexistência de um código deontológico profissional docente?

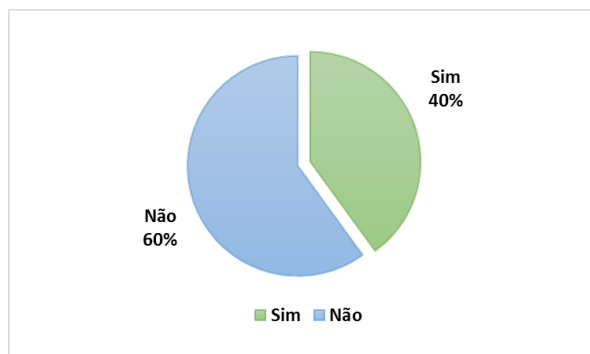


Gráfico 11 - Desvalorização da profissão docente devido à inexistência de um código deontológico profissional docente

8. Acha que os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes?

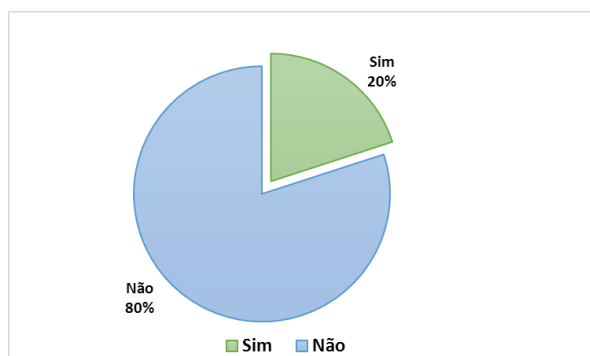


Gráfico 12 - Os direitos e deveres elucidados no Estatuto da Carreira Docente são suficientes

9. Acha que todos os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente?

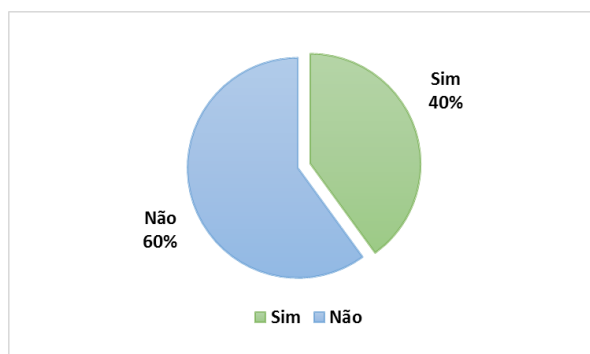


Gráfico 13 - Os docentes cumprem o que está exposto no Estatuto da Carreira Docente

10. Sente-se apoiado/a a nível científico e pedagógico, nomeadamente pela oferta formativa da Secretaria Regional da Educação?

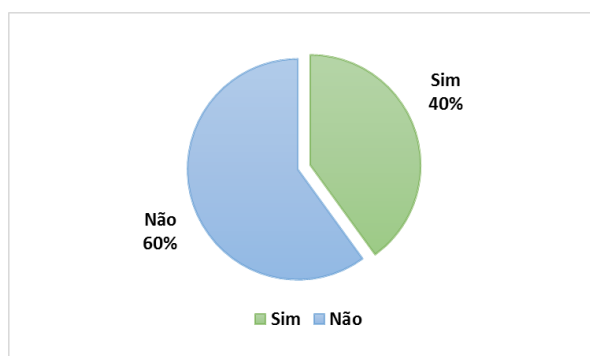


Gráfico 14 - Apoio a nível científico e pedagógico, nomeadamente pela oferta formativa da Secretaria Regional da Educação

11. Sente-se respeitado/a por parte dos seus colegas e alunos?

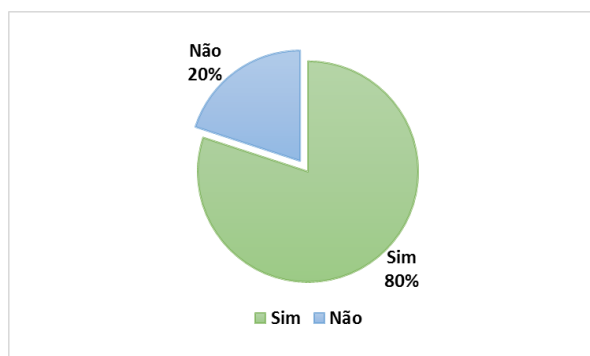


Gráfico 15 - Respeito por parte dos colegas e alunos

12. Sente que é justo/a perante os seus alunos?

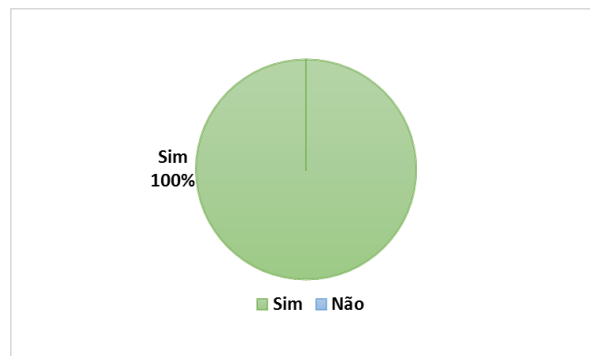


Gráfico 16 - Justiça perante os alunos

13. Acha que a imagem do docente está desgastada socialmente?

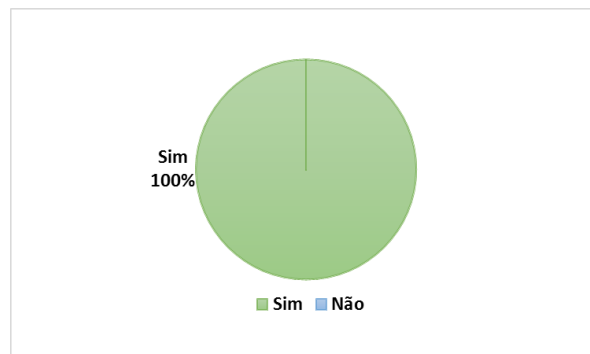


Gráfico 17 - A imagem do docente e o desgaste social

14. Sente que o esforço despendido na sua profissão equivale à remuneração?

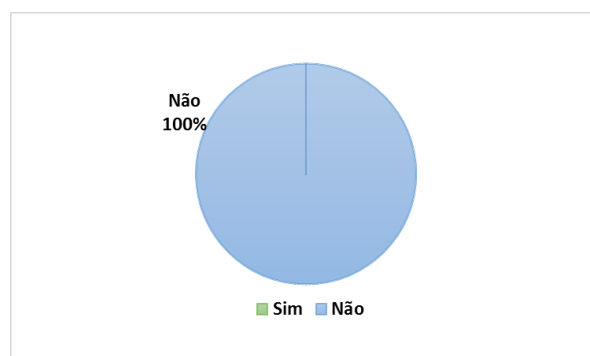


Gráfico 18 - O esforço despendido e a remuneração

15. Acredita que através da colaboração entre supervisor e docente, a qualidade de ensino dos alunos melhora?

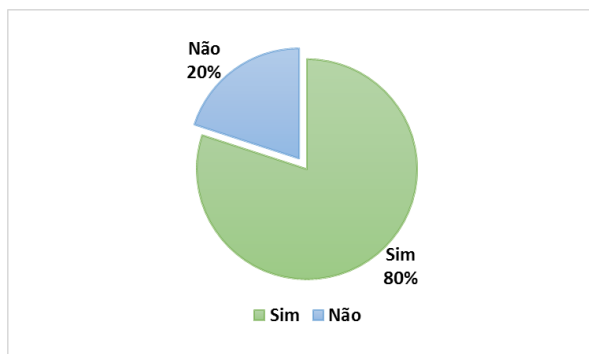


Gráfico 19 - A colaboração entre supervisor e docente para a melhoria da qualidade de ensino dos alunos

16. Acha importante o processo de refletir sobre a sua prática?

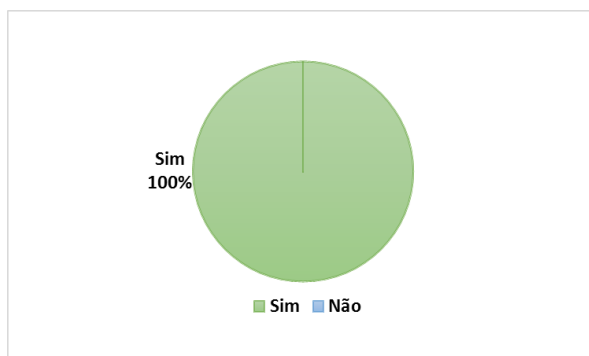


Gráfico 20 - A reflexão sobre a prática

17. Acha que é possível colaborar e refletir com um supervisor pedagógico?

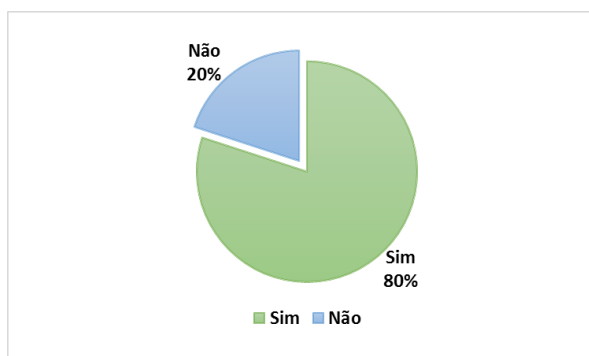


Gráfico 21 - A colaboração e reflexão entre docente e supervisor pedagógico

18. Sentir-se-ia confiante na presença de um supervisor em contexto sala de aula?

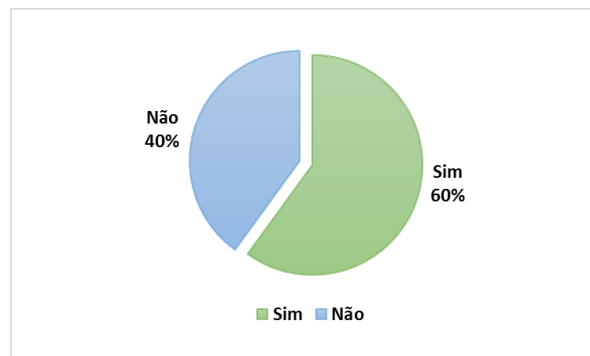


Gráfico 22 - A presença do supervisor em contexto sala de aula