**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM**

ELAINE MARIA FERREIRA

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO DOCENTE
NO ENSINO SUPERIOR DE ENFERMAGEM**

**SÃO PAULO
2010**

ELAINE MARIA FERREIRA

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO DOCENTE
NO ENSINO SUPERIOR DE ENFERMAGEM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gerenciamento de Enfermagem da Escola da Enfermagem da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Fundamentos e Práticas do Gerenciamento em Enfermagem e em Saúde

Orientadora:

Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Prado Fernandes

SÃO PAULO

2010

AUTORIZO A REPRODUÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO
POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS
DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Catálogo na Publicação (CIP)
Biblioteca “Wanda de Aguiar Horta”
Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo

Ferreira, Elaine Maria.

Satisfação profissional do enfermeiro docente no ensino superior de enfermagem / Elaine Maria Ferreira. – São Paulo, 2010.

144 p.

Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Orientadora: Profª Drª Maria de Fátima Prado Fernandes.

1. Satisfação no trabalho 2. Professores de ensino superior
3. Enfermagem. I. Título.

NOME: Elaine Maria Ferreira

TÍTULO: Satisfação Profissional do Enfermeiro Docente no Ensino Superior de Enfermagem

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gerenciamento de Enfermagem da Escola da Enfermagem da USP para a obtenção do título de Mestre.
Área de Concentração: Fundamentos e Práticas do Gerenciamento em Enfermagem

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

Aos enfermeiros docentes de Enfermagem

"De tudo ficam três coisas...

A certeza de que estamos sempre começando...

A certeza que é preciso continuar...

A certeza de que podemos ser interrompidos antes de terminar...

Façamos da interrupção um caminho novo...

Da queda um passo de dança...

Do medo uma escada...

Do sonho uma ponte..."

Fernando Sabino

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas conquistas, pela força e mão amiga nessa caminhada.

À orientadora, Profª. Drª. Maria de Fátima Prado Fernandes, por compartilhar seu saber, pela compreensão, competência e respeito ao conduzir este estudo.

À Profª. Drª. Maria Romana Friedländer, pelas inúmeras orientações, pela condução inicial deste estudo, pelo incentivo e apoio nessa trajetória.

Aos enfermeiros docentes, sujeitos deste estudo, pela disposição, atenção e valiosa contribuição à sua realização.

Aos coordenadores dos cursos de graduação em Enfermagem do Município, pela disposição e auxílio na fase de coleta de dados.

Aos colegas da pós-graduação, por compartilharem experiências, dificuldades, idéias, dúvidas e pela busca conjunta na realização dessa trajetória e no alcance de nossos objetivos.

À minha família, pela compreensão diante das constantes ausências.

A todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este estudo fosse possível.

Muito obrigada!

*“Você terá de explorar o percurso,
desvendar os mistérios,
descobrir que as pessoas são únicas
e que, com cada uma,
deve ter uma sensibilidade diferente”.*

Roberto Shinyashiki

Ferreira EM. Satisfação profissional do enfermeiro docente no ensino superior de enfermagem [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2010.

RESUMO

Este estudo buscou conhecer a satisfação profissional de enfermeiros docentes de cursos de graduação em Enfermagem do Município de São Paulo e identificar os fatores relacionados à sua satisfação e insatisfação no trabalho. Trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa dos dados. O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo, obtendo aprovação Parecer nº 1539. A amostra constituiu-se de 90 enfermeiros docentes, que exerciam suas atividades profissionais em dez das 23 universidades que disponibilizavam o curso de graduação em Enfermagem no Município de São Paulo, em 2007. Para a abordagem quantitativa, foi utilizado o *Job Satisfaction Questionnaire for Teachers* e a análise foi realizada segundo os parâmetros da estatística descritiva. Na abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas, estas submetidas à análise de conteúdo preconizada por Bardin. Ambas as análises foram norteadas por referenciais da educação e pautadas nos pressupostos dos estudos de Herzberg, no que se referem aos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho. Os resultados quantitativos mostraram que o trabalho direto com os alunos, a relação com eles e a realização pessoal são fatores relevantes à satisfação do docente de enfermagem, bem como os fatores de natureza político-sociais propiciam a insatisfação. Na análise qualitativa, a satisfação surgiu relacionada às categorias Gostar de ensinar, Busca por novos conhecimentos, Relação entre os pares, Relação professor-aluno, Ser reconhecido, Interesse do aluno pelo aprendizado e Desenvolvimento do aluno. No que se refere à insatisfação, emergiram como categorias a Baixa gestão, o Déficit de conhecimentos do aluno ingressante, o Déficit de recursos para o ensino, a Pesquisa em detrimento do ensino de graduação, a Sobrecarga de trabalho e o Baixo salário e instabilidade no

emprego. Em síntese, o estudo mostrou que os docentes apresentam baixos níveis de satisfação, provenientes do equilíbrio entre os fatores de satisfação e insatisfação mencionados. Em ambos os sentidos, foram verbalizados pontos a serem trabalhados ante todos os fatores, em diferentes graus, para que o docente possa elevar seus níveis de satisfação.

Descritores: Satisfação no trabalho, Professores de ensino superior, Enfermagem.

Ferreira EM. Job satisfaction of teaching staff nurses at a higher education level [dissertation]. São Paulo (SP), Brasil: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2010.

ABSTRACT

This study aimed to know the professional satisfaction of teaching staff nurses from undergraduate nursing courses at the municipal district of São Paulo and identify the factors related to their satisfaction and dissatisfaction at work. It is a descriptive, exploratory research with quantitative and qualitative data approach. The project was submitted to the appreciation of the Ethics Committee in Research from the Federal University of São Paulo, receiving the approval number 1539. The sample was made up of 90 teaching staff nurses that followed their professional activities in 10 of the 23 universities that offered the undergraduate nursing courses in the municipal district of São Paulo in 2007. For the quantitative approach the *Job Satisfaction Questionnaire for Teachers* and the analysis made according to the framework of the descriptive statistics was used. In the qualitative approach, interviews were made, which were submitted to content analysis according to Bardin. Both analyses were guided by educational referentials and followed by the line of study of Herzberg which referred to satisfaction and dissatisfaction factors at work. The quantitative results showed that working directly with students, the relationship with work and personal achievement are all relevant factors to the satisfaction of the nursing teaching staff, as well as social political factors which were prone to dissatisfaction. In the qualitative analysis, satisfaction was evident in the following categories: Enjoying Teaching, Search for New Knowledge, Relationship between Pairs, Teacher Student Relationship, Being Acknowledged, Student's Interest in Learning and Student's Development. Regarding the dissatisfaction, the categories that came up were Poor Management, Deficient Knowledge from the Starting Student, Deficit of Resources for Teaching, Research on the Detriment of Undergraduate Teaching, Work Overload and the Low Salary and Instability in the Job. In short, the study showed that the teaching staff

members presented low levels of satisfaction resultant because of the balance between the satisfaction and dissatisfaction factors aforementioned. In conclusion, it was expressed, in view of all factors that points needed to be worked on in different degrees in order for the staff members to be able to improve their satisfaction levels.

Key words: Job satisfaction, higher education teaching, nursing.

SUMÁRIO

CAPITULO I - INTRODUÇÃO	14
1 A MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO	14
2 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	16
2.1 Fundamentos históricos	16
2.2 Aspectos conceituais	20
2.3 O contexto de ensino e a satisfação profissional do docente	24
3 OBJETIVOS	28
 CAPITULO II - PERCURSO METODOLOGICO	 29
1 TIPO DE ESTUDO	29
2 LOCAL DO ESTUDO	29
3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	30
4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	32
5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	33
6 OPERACIONALIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS	35
7 TRATAMENTO DOS DADOS	35
 CAPÍTULO III – RESULTADOS E DISCUSSÃO	 38
1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES	38
2 ABORDAGEM QUANTITATIVA	40
3 ABORDAGEM QUALITATIVA	52
3.1 Apresentação dos depoimentos	52
3.1.1 Fatores relacionados à satisfação	52

3.1.2 Fatores relacionados à insatisfação	81
3.2 Discussão dos resultados qualitativos	107
 CAPÍTULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS	 125
 CAPITULO V - REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	 128
 ANEXOS	 138

Capítulo I - Introdução

1 A MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO

Durante minha formação acadêmica, perceber o processo de aprendizagem foi difícil e, ao mesmo tempo, favorecido pela interação com os docentes que gostavam e sentiam prazer ao ensinar. Suas atitudes incentivavam-me a estudar mais e geravam satisfação pelo modo como aprendia.

Logo após o término da graduação (2002), buscando aprimorar conhecimentos e habilidades, ingressei no Curso de Aprimoramento em Enfermagem em Centro Cirúrgico promovido pelo Instituto Central do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

Nesse período, no contato diário com a equipe de enfermagem, tornou-se ainda mais evidente que a satisfação profissional ou a ausência dela influenciavam no relacionamento do enfermeiro com sua equipe e, conseqüentemente, na qualidade do cuidado prestado aos doentes. Diante disso, optei por desenvolver um trabalho de conclusão de curso que abordasse o tema Satisfação Profissional do Enfermeiro de Centro Cirúrgico. Com ele, foi possível identificar que os enfermeiros sentiam satisfação em sua atividade profissional. O principal fator gerador de satisfação foi o reconhecimento; entretanto, o desgaste físico e psicológico, a localização da empresa, a falta de benefícios, de status da função e desenvolvimento pessoal foram apontados como fatores de insatisfação.

Em 2003, passei a atuar como enfermeira assistencial na Unidade de Terapia Intensiva em um Hospital de Ensino onde tive a oportunidade de conviver com alunos de graduação em Enfermagem, em estágio curricular, e com colegas enfermeiros recém-admitidos na instituição, em fase de treinamento. O contato com suas dúvidas e inseguranças, bem como seus relatos de experiência a respeito da interação com os docentes, reavivaram a percepção da influência da satisfação profissional do docente na formação discente, suscitando questionamentos: será que os docentes de Enfermagem sentem-se satisfeitos com seu trabalho? Que fatores influenciam essa satisfação?

Ao buscar referencial bibliográfico sobre o tema, constatei que, em se tratando de satisfação profissional de enfermeiros, os estudos encontrados abordam o tema relacionado ao contexto assistencial. Existiam poucos trabalhos referentes à satisfação profissional na docência e nenhum deles contemplava os docentes de Enfermagem. Passei, então, à elaboração deste projeto.

Em 2005, ao realizar um Curso de Especialização em Gerenciamento em Serviços de Saúde e de Enfermagem na Universidade Federal de São Paulo, optei por desenvolver a monografia de conclusão de curso intitulada “Satisfação Profissional do Enfermeiro Professor de Enfermagem: um estudo qualitativo”.

Deste trabalho, originaram-se dois artigos. Um deles (Ferreira, Friedländer, 2007) consistiu em uma revisão de literatura que reuniu conhecimentos existentes sobre o tema, enfatizando a escassez de estudos que contemplem a satisfação profissional do enfermeiro docente. O outro, sob a apreciação de uma revista da área de Enfermagem, permitiu identificar que os docentes de um curso de Graduação em Enfermagem do Município de São Paulo sentem-se satisfeitos em relação às suas atividades laborais. O reconhecimento advindo do relacionamento com o aluno, o status em decorrência do renome da instituição de ensino e as atividades da vida acadêmica foram citados como fatores que favorecem a satisfação do docente; por outro lado, o comportamento descompromissado do aluno, seu perfil educacional, o relacionamento com o grupo de trabalho, a infraestrutura institucional e a falta de reconhecimento profissional foram apontados como geradores de conflitos. Além disso, foram suscitados indícios da influência do tempo de atuação na área de ensino e da trajetória de formação do docente sobre sua satisfação profissional, sugerindo a necessidade de novos estudos relacionados a esses fatores.

Diante da compreensão inicial sobre a satisfação profissional do docente de Enfermagem e das percepções de sua influência na formação do enfermeiro, percebi a complexidade do tema, visto envolver uma rede de fatores de diferentes origens, como os relacionados à esfera política, social e legal no contexto da educação, bem como as histórias de vida, perspectivas

docentes, expectativas discentes, realidade da instituição que envolve normas e culturas que passam a fundamentar o processo de trabalho, entre outros.

Ao conceber o docente de Enfermagem como uma pessoa essencial na construção de diversos aspectos relacionados à nossa profissão, bem como seu desenvolvimento, busco por meio desta dissertação de mestrado ampliar a compreensão a respeito dos fatores relacionados à satisfação laboral desse profissional.

Desta forma, este trabalho busca conhecer os aspectos relacionados ao estado de satisfação profissional do enfermeiro docente, respondendo aos seguintes questionamentos: Os enfermeiros docentes dos cursos de graduação em Enfermagem do Município de São Paulo sentem-se satisfeitos no desenvolvimento de seu trabalho? Que fatores promovem sua satisfação? Que fatores promovem sua insatisfação?

2 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

2.1 Fundamentos históricos

Desde as primeiras décadas do século XX, a satisfação do homem em seu trabalho constituiu-se um fator de preocupação crescente. Na época, as organizações atribuíam ênfase ao administrar, direcionar e controlar os recursos materiais e humanos em prol da produção de bens e prestação de serviços.

Nessa concepção, diversas teorias da administração foram desenvolvidas até os dias atuais, com diferentes segmentos em relação ao fator humano no que tange às questões relacionadas à satisfação.

A partir da década de 1930, o comportamento social do indivíduo foi associado à sua motivação no trabalho. Nos Estados Unidos da América, Hoppock (1930) publica o primeiro estudo intensivo sobre o tema, evidenciando fatores que influenciam a satisfação profissional, entre eles, a fadiga, supervisão, condições de trabalho e desempenho.

Em 1935, foi Lewin quem mostrou preocupação com o aspecto humano do trabalhador. Seus trabalhos passaram a abordar o comportamento humano como resultante do modo como o indivíduo percebe, interpreta e relaciona-se com o ambiente que o rodeia e com suas atuais necessidades, sob influência de percepções do passado, do presente e do futuro (Chiavenato, 2004). Dessa forma, este passou a ser concebido sob caráter dinâmico, relacionado aos valores, opiniões e expectativas que os indivíduos atribuem ao mundo que os rodeia.

Esta teoria continuou sendo desmembrada por outros estudiosos. Nessa perspectiva, George Elton Mayo realizou o Estudo Hawthorne, demonstrando que a natureza do trabalho, a adaptabilidade do empregado à situação, a identificação do grupo socioeconômico e das relações sociais, exercem influência sobre a satisfação profissional. Passa-se, então, a enfatizar a importância dos aspectos psicológicos e sociológicos do trabalhador, concebendo-o como homem-social, cuja motivação está relacionada ao atendimento das necessidades de participação, reconhecimento e aprovação social.

A partir de então, diversas teorias surgiram, ainda são muito utilizadas nos estudos sobre satisfação profissional e contribuem significativamente para a humanização dos ambientes de trabalho. Entre elas, podemos citar a Teoria das Necessidades Humanas Básicas e a Teoria dos Dois Fatores (Chiavenato, 2004).

Elaborada por Abraham H. Maslow (1943), a Teoria das Necessidades Humanas Básicas esclarece um pouco mais a relação entre a satisfação das necessidades humanas e o processo motivacional.

Nela, a satisfação e a insatisfação aparecem como sentimentos experimentados pelos indivíduos em resposta a uma ação, estes adquirindo caráter positivo quando seus motivos ou necessidades são atendidos conforme expectativa, ou negativos quando as expectativas não são atendidas.

As pessoas diferem, não apenas em sua capacidade, mas também em sua vontade (ou motivação). A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos. Os motivos são, às vezes, definidos como necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo. Os motivos são dirigidos para objetivos, e esses podem ser conscientes ou inconscientes. Os motivos são os “porquês” do comportamento. Excitam e mantêm a atividade, e determinam a direção geral do comportamento de um indivíduo. Fundamentalmente, os motivos, ou necessidades, são as molas da ação (Hersey e Blanchard, 1977, p.12).

Pautados nos trabalhos de Maslow, os estudiosos em administração Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) pesquisaram as necessidades humanas, relacionando-as as satisfações e insatisfações das pessoas no trabalho. Demonstraram que estes sentimentos podem gerar atitudes positivas ou negativas do trabalhador em seu trabalho. Diante desses pressupostos, propuseram a Teoria dos Dois Fatores.

A partir de pesquisas elaboradas por esses estudiosos, pode-se perceber que os indivíduos possuem duas categorias de necessidades, independentes entre si, determinando seu comportamento e provendo diferenças qualitativas entre os fatores identificados: os fatores higiênicos (extrínsecos) e os fatores motivacionais (intrínsecos).

Quando as pessoas sentem-se insatisfeitas em seu trabalho, preocupam-se com aspectos extrínsecos, relacionados à empresa e ao ambiente onde este se processa (organização, supervisão, política organizacional, salário, status, segurança, condições físicas do ambiente de trabalho e relações interpessoais estabelecidas com supervisores, pares e coordenados). Da mesma forma, quando se sentem bem com o serviço, a satisfação encontra-se voltada aos aspectos intrínsecos ao trabalho, ou seja, aos que envolvem seu desempenho individual e o relacionamento consigo mesmo (realização profissional, progresso pessoal, crescimento profissional, participação, responsabilidade, reconhecimento e o trabalho em si).

Dessas descobertas, Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) concluíram que satisfação e insatisfação no trabalho são fenômenos diferentes e nem sempre relacionados; que o oposto da “satisfação” não é a “insatisfação”, mas alguma espécie de estado neutro.

Com isso, para minimizar a insatisfação, é necessário focar-se nos fatores que a promovem (fatores higiênicos), entretanto enfatizar esses fatores até sua eliminação não promoverá a satisfação, e sim, um estado neutro. Para promover a satisfação, é preciso enfatizar os fatores motivacionais, operando-os a partir desse ponto neutro. Criar condições motivadoras, com base na liberdade de expressão e inovação, permite que os indivíduos procurem formas próprias para atingir os resultados de uma tarefa, levando-os a acreditar em sua capacidade profissional (Regiane, 2001; Chiavenato, 2004).

As pesquisas de Maslow (1943) e Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) apontam que a satisfação tem raízes advindas do próprio indivíduo e da atividade que desenvolve. Entretanto, não existem indivíduos que permanecem constantemente satisfeitos nem atividades capazes de motivar todos os envolvidos. A motivação e a satisfação são processos dinâmicos, diretamente ligados à maneira pessoal como cada indivíduo lê e interpreta a realidade, se percebe, compreende e avalia sua condição de trabalho.

Vale ressaltar que, além da fundamentação teórica apresentada anteriormente, outras teorias foram criadas na tentativa de explicar a satisfação profissional e as relações entre seus fatores inerentes.

A partir desse movimento, diversos questionamentos foram debatidos voltados às Relações Humanas e, destes, emergiram grandes transformações, que repercutiram no Brasil em meados da década de 1970. Assim, baseados no vasto referencial teórico internacional, a partir da década de 1980, os estudos sobre satisfação profissional foram ampliados, sobretudo no Sudeste e Centro-oeste deste País.

Martins (1985) realizou um dos primeiros trabalhos na área das Relações Humanas no Brasil. Na busca de variáveis relevantes e da forma como elas se relacionavam para determinar a satisfação profissional, a autora encontrou dificuldade para estabelecer esse tipo de relação, em razão da grande diversidade de fundamentações teóricas existentes que abarcavam a questão da satisfação. De acordo com a base teórica adotada pelos estudiosos de várias áreas do conhecimento, os fatores ganharam novas dimensões ao determinar a satisfação profissional.

Diversos estudos foram realizados no Brasil (Del Cura, 1994; Del Cura, Rodrigues, 1999; Antunes, Sant Anna, 1996; Lunardi Filho, 1997; Cunha, 1998; Lino, 1999), entretanto, ainda hoje não existe uma abordagem universalmente aceita para fundamentar o tema; são muitas as dúvidas relacionadas a quais aspectos do trabalho devem ser considerados ao se estudar a satisfação profissional.

A grande maioria dos trabalhos desenvolvidos nesta vertente estuda a satisfação profissional como fator implícito a outras temáticas, tais como: qualidade de vida, qualidade dos serviços prestados, produtividade da indústria, satisfação do cliente e sentimentos do profissional. Ainda faltam pesquisas que proponham uma visão teórica mais homogênea, integrada e específica (Santos, 1999; Matsuda, 2002).

Diante da necessidade de aprofundamento do tema, outras áreas vêm utilizando e adaptando os conhecimentos já consolidados na literatura para realizarem novos estudos, inclusive a área da educação, no que se refere à satisfação do professor na docência.

2.2 Aspectos conceituais

Diante de fundamentação teórica tão diversificada e acompanhando as mudanças contextuais ocorridas, o conceito de satisfação profissional vem passando por processos evolutivos em busca de definições mais elaboradas.

Wanous e Lawler III (1972) apropriaram-se de diferentes definições encontradas na literatura, gerando nove modelos que foram classificados em definições para a satisfação geral e aspectos pontuais do trabalho. Estes são apresentados em forma de expressões matemáticas que, sob diferentes combinações de valores, necessidades e expectativas básicas para o constructo satisfação no trabalho, geram produtos ou discrepâncias, expressando cada uma das etapas do processo de construção da satisfação no trabalho.

Quadro 1 – Modelos gerais de definição de satisfação profissional, propostos por Wanous e Lawler III (1972).

<p>Modelo 1: $ST = \text{soma dos aspectos}$</p> <p>Satisfação no trabalho é a soma dos vários aspectos que influem essa satisfação, aspectos esses que podem variar, segundo o referencial teórico adotado pelo autor.</p>
<p>Modelo 2: $[ST = \sum (I \times AST)]$</p> <p>Satisfação total no trabalho (ST) é a soma do produto da importância (I) que os vários aspectos do trabalho têm para o indivíduo pelos aspectos que influenciam a satisfação no trabalho (AST).</p>
<p>Modelo 3: $ST = \text{soma de Nr}$</p> <p>Satisfação no trabalho (ST) é a soma das necessidades realizadas (Nr) do sujeito nos vários aspectos do trabalho.</p>
<p>Modelo 4: $[ST = \sum (I \times Nr)]$</p> <p>Satisfação no trabalho (ST) é a soma do produto da importância (I) que os aspectos do trabalho têm para o sujeito pelas necessidades realizadas (Nr) em cada um deles.</p>
<p>Modelo 5: $[ST = \sum (E - O)]$</p> <p>Satisfação no trabalho (ST) é a soma da discrepância entre o que o sujeito espera (E) e o que ele obtém (O) nos vários aspectos do trabalho.</p>
<p>Modelo 6: $[ST = \sum (I) \times (E - O)]$</p> <p>Satisfação no trabalho (ST) é a soma do produto da importância (I) dos vários aspectos do trabalho entre o que o sujeito espera obter (E) e o que ele obtém (O) em cada aspecto.</p>
<p>Modelo 7: $[ST = \sum (D - O)]$</p> <p>Satisfação (ST) é a soma da discrepância entre os desejos (D) do indivíduo e suas realizações ou o que ele obtém (O), nos vários aspectos do trabalho.</p>
<p>Modelo 8: $[ST = \sum (I) \times (D - O)]$</p> <p>Satisfação (ST) é a soma do produto da importância (I) que o sujeito atribui aos vários aspectos do trabalho pela discrepância entre seus desejos (D) e suas realizações (O).</p>
<p>Modelo 9: $[ST = \sum (I - O)]$</p> <p>Satisfação no trabalho (ST) é a soma da diferença entre a importância (I) atribuída pelo sujeito aos vários aspectos do trabalho e o que ele obtém (O) em cada um deles.</p>

Conforme o quadro acima, o constructo satisfação considera a importância que os aspectos envolvidos têm no trabalho para cada indivíduo, tendo como referencial o atendimento de suas necessidades, expectativas, desejos e realizações. Com base nisso, podemos inferir que para se chegar a uma definição de satisfação profissional neste modelo, a própria concepção estaria marcada por elementos que delimitariam o significado de estar satisfeito.

Corroboramos com Locke (1976), ao defender que esses modelos possibilitam algumas compreensões do fenômeno; estas advêm de diferentes fundamentações teóricas, classificadas como Teorias de Processo ou Teorias de Conteúdo.

Das Teorias de Processo, derivam as definições encontradas com mais frequência na literatura; seus estudos utilizam variáveis previamente determinadas a fim de observar a forma como estas interagem para determinar a satisfação no trabalho. Dentre elas, estão a Teoria da Expectância, Teoria da Necessidade de Realização, entre outras.

As Teorias de Conteúdo buscam identificar necessidades ou valores que mais contribuem para a satisfação, e as mais utilizadas são a Teoria das Necessidades Humanas Básicas, de Maslow (1954), e a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg (1959). Assim como as demais, estas também apresentam limitações, entretanto contribuem significativamente para a identificação de que o crescimento psicológico é uma condição prévia à satisfação no trabalho, e demonstram que tal crescimento advém do próprio trabalho.

Maslow (1954) e Herzberg (1959), apesar da dificuldade de reunir em uma mesma definição os muitos e variados aspectos relacionados ao tema, foram os teóricos que mais se aproximaram de uma explicação da satisfação profissional com um conceito integrado.

Com base neles, Locke (1976) realizou um trabalho que buscava as causas da satisfação profissional, tentou integrá-las e a conceituou um “estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação de algum trabalho ou de experiências no trabalho”. Nessa perspectiva, a satisfação profissional foi considerada um processo mental que envolve a avaliação

das experiências no trabalho, este influenciado ou mediado por vários conteúdos mentais, como conhecimentos, crenças, valores e vivências. O homem avalia suas experiências no trabalho, utilizando sua bagagem individual de crenças e valores, gerando um estado emocional que, se agradável, produz satisfação; se desagradável leva à insatisfação.

Dois aspectos chamam a atenção nesse conceito. Primeiro, trata-se de uma concepção geral que exige melhor esclarecimento dos termos que envolve: estado emocional, valores, processos mentais são termos que podem ser concebidos de diferentes modos. Segundo, implícito à definição, Locke (1976) considera que não existem indivíduos que estejam permanente ou plenamente satisfeitos. O estado de satisfação é dinâmico; sofre alterações desencadeadas sobretudo pelo próprio indivíduo, pela forma como este se relaciona consigo mesmo, com os outros e com o mundo, influenciado por sua história de vida, seus valores e expectativas. Em outras palavras, a satisfação profissional está diretamente ligada à maneira pessoal como cada indivíduo se percebe, compreende-se e avalia-se em sua condição de trabalho e vida.

Lino (1999), outro estudioso do assunto, tentando deixar mais claro e ampliar o conceito proposto por Locke (1976), expressa a satisfação profissional de forma diferente, entretanto, complementar:

[...] um fenômeno complexo e multifatorial relacionado ao indivíduo enquanto ser humano - seu bem estar físico e emocional, sua qualidade de vida, seus valores, suas crenças, expectativas - e ao indivíduo enquanto trabalhador - qualidade do trabalho, desempenho, produtividade, pontualidade.

Na área da Educação, a visão a respeito da satisfação é expressa por meio de diferentes definições, também complementares. Bastos (1995) defende que a satisfação no trabalho pode ser entendida como uma cognição, ainda que influenciada por componentes afetivos associados à autoestima, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional. Já Gursel, Sunbul e Sari (2002) definem satisfação profissional como um

estado emocional positivo resultante da situação profissional do sujeito e associado às características e aspectos específicos da profissão.

Na tentativa de aproximar o conceito de satisfação ao Ensino, uma área com características, sistema de valores, conteúdo e forma de trabalho próprios, Cordeiro-Alves (1994) define-a como um sentimento e forma de estar positivo do docente perante a profissão, originários de fatores contextuais e pessoais.

Nessa perspectiva, concebemos a satisfação profissional do docente como “o resultado de um conjunto de processos de avaliação a respeito de seu trabalho e de fatores inerentes ao contexto do ensino – entre eles: processo ensino-aprendizagem, capacitação pedagógica, relações interpessoais com os alunos, relações interpessoais com os pares, reconhecimento, produção científica, sistema organizacional de ensino, estrutura administrativa da instituição de ensino - sendo este estruturado com base nos valores, crenças, expectativas, necessidades, objetivos e vivências do próprio docente, expresso por meio de sentimentos positivos ou negativos”.

Para obtenção da satisfação, é desejável que o docente tenha ciência que seu alcance envolve elementos que englobam todo o processo ensino e aprendizagem, permeado de valores, crenças, expectativas e necessidades.

2.3 Contexto de ensino e a satisfação profissional do docente

O ensino formal é um processo interativo, interpessoal e intencional que, por meio da comunicação, do discurso orientado e da demonstração, deve favorecer e levar ao êxito a aprendizagem em determinadas situações (Paquay et al, 2001). O docente é sujeito integrante desse processo, interagindo com o aluno a fim de que esse possa desenvolver-se ao máximo e adquirir a capacidade de permanente aquisição de aptidões para a vida profissional autônoma e produtiva (Friedländer, Moreira, 2006; Brasil, 1996).

Ensinar é uma atividade complexa permeada de múltiplos fatores, igualmente intrincados (Bejarano, 2001). Nela, é grande a responsabilidade do docente; muitas são as funções que este deve desempenhar e inúmeras as competências que precisa desenvolver, para que o processo de ensino e aprendizagem seja efetivo.

A partir da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (Brasil, 1996) foi ampliada a responsabilidade das Escolas, dos docentes e dos alunos diante de um ensino integrado e participativo, que estabelece como finalidade do ensino superior a incorporação de práticas de incentivo ao desenvolvimento cultural e científico e a divulgação de conhecimentos, além da formação de profissionais capacitados ao desenvolvimento social, científico e tecnológico.

Visando a adequação às novas exigências, algumas instituições de ensino superior em enfermagem, tanto nos âmbitos público como privado, vêm agregando diversos recursos organizacionais e tecnológicos à sua estrutura, como forma de expressar preocupação com a qualidade de ensino e a futura formação profissional.

Nas instituições públicas, as funções pedagógicas cada vez mais vêm extrapolando o espaço físico da instituição de ensino, buscando o desenvolvimento de atividades voltadas à participação social e à aproximação do aluno com a realidade do País. Além disso, grandes esforços têm sido despendidos pelos docentes, a fim de atender às inúmeras exigências referentes ao desenvolvimento de pesquisas e publicações científicas. Não obstante, em decorrência desses processos, surge um aumento de suas funções administrativas.

Nas instituições privadas, por sua própria característica, ocorre também um processo intenso de trabalho, com ampliação das funções pedagógicas do docente, entretanto, menos intensa em relação à exigência voltada à produção científica.

Em ambos os contextos, além de integrar as novas demandas e recursos ao processo de ensino, o docente apresenta-se como um mediador entre aluno e instituição de ensino.

O aluno que ingressa no ensino superior requer o desenvolvimento de habilidades necessárias à sua futura atuação profissional, bem como aprender agir como sujeito ativo no processo ensino e aprendizagem, expressando seu potencial, reconhecendo suas dificuldades, buscando e construindo novos conhecimentos. Para isso, espera do docente a atribuição de atividades que o estimulem e orientem a pesquisar, ler, experimentar, elaborar, questionar sistematicamente e desenvolver autonomia reflexiva e múltiplas habilidades.

Por outro lado, a instituição de ensino traz pressupostos que levam o docente a se adequar e aplicar em sua prática os objetivos organizacionais e políticos, nem sempre condizentes com suas expectativas pessoais e profissionais, nem com as expectativas dos alunos. Não raro, é intenção da instituição formar alunos qualificados e capazes de se desenvolverem profissionalmente, o que reflete no marketing institucional que servirá de sustentação para a manutenção da instituição no mercado altamente competitivo. Para isso, a instituição espera que o docente seja competente, motivado a ensinar e a ampliar seus conhecimentos, capaz de transmiti-los de maneira eficaz sem, por vezes, preocupar-se em propiciar condições adequadas para que realize seu trabalho e aprimore seus conhecimentos.

Além disso, não podemos desconsiderar os aspectos referentes às relações humanas presentes no processo de ensino e aprendizagem. O docente, os alunos e os inúmeros profissionais envolvidos direta e indiretamente nesse processo possuem e buscam seus próprios objetivos; são pessoas em processo contínuo de amadurecimento intelectual e pessoal, com necessidades, expectativas, experiências, formação, valores e fatores culturais distintos. Estes fatores influem diretamente em sua vida, comportamento, autoestima, desempenho profissional e nos relacionamentos que estabelecem uns com os outros. Em um contexto permeado pelo conjunto desses fatores, cabe ao docente empenhar esforços para mediá-los, de forma a minimizar conflitos para melhor orientar a formação dos alunos de modo eficaz.

O docente, além de agir como intermediário na relação do aluno com a instituição de ensino, participa de um processo ativo de transformação dos

alunos em sua forma de sentir, pensar e modo de ser em relação a si mesmo e aos outros. Nessa condução, busca satisfazer suas próprias necessidades de desenvolvimento, reconhecimento e realização pessoal e profissional dentro do contexto educacional.

Inúmeras atribuições, responsabilidades e expectativas permeiam o fazer docente, o que exige desse profissional competências e habilidades para ensinar, articulando teoria e prática, desde pensar e refletir, administrar problemas e negociar possíveis soluções em prol da qualidade da aprendizagem do aluno.

Não obstante, o docente vivencia essas questões em graus diferenciados, tendo como norte a responsabilidade de formar enfermeiros que tenham competência específica para o cuidado de enfermagem, que possam atuar em diferentes cenários da prática profissional, contemplando o processo de cuidar e gerenciar na construção de novos saberes articulados às reais necessidades de saúde da sociedade.

Entendemos que ser docente é uma tarefa complexa, uma vez que suas funções são desenvolvidas em meio relacional, sendo necessárias inúmeras adaptações diante das constantes modificações do contexto sociopolítico nacional.

Diante das abordagens teóricas e de algumas investigações desenvolvidas sobre o tema satisfação profissional, este estudo pretende levantar subsídios relacionados ao trabalho do enfermeiro docente nos cursos de graduação em Enfermagem do Município de São Paulo, no que tange aos fatores que geram satisfação e insatisfação no contexto de trabalho no ensino. Dessa forma, acreditamos que os docentes, de modo geral, apresentam índices positivos de satisfação, esta influenciada sobretudo por fatores de natureza pedagógica e organizacional que interagem em diferentes sentidos na construção, tanto da satisfação como da insatisfação profissional.

3 OBJETIVOS

Ao considerar a necessidade de atendimento das perspectivas educacionais do ensino na Enfermagem em relação à satisfação do docente, a importância do tema e a lacuna de conhecimento existente, traçamos como **objetivos** desse estudo:

- conhecer a satisfação profissional de enfermeiros docentes de cursos de graduação em Enfermagem do Município de São Paulo;
- identificar os fatores relacionados à satisfação e os relacionados à insatisfação no trabalho, na opinião dos enfermeiros docentes.

Capítulo II - Percurso Metodológico

1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa.

Optamos por adotar duas abordagens distintas, no entanto complementares, na expectativa de que estas possibilitem o entendimento mais amplo e profundo dos aspectos relacionados ao estado de satisfação e insatisfação profissional do docente de enfermagem. Além disso, buscamos obter uma maior validade dos resultados e inserir interpretações alternativas em relação aos diversos fatores envolvidos (Polit, Beck e Hungler, 2004; Flick, 2005).

Vale mencionar que as investigações sobre a satisfação profissional de enfermeiros docentes são escassas; mesmo os estudos que abordam a satisfação profissional de professores que atuam em outras áreas do conhecimento, utilizam-se de conceitos, teorias e instrumentos desenvolvidos pela Administração para avaliar a satisfação profissional no cenário industrial, sem considerar as características próprias do contexto de ensino.

Nessa perspectiva, desenvolvemos a análise de dados de forma quantitativa e qualitativa, ambas norteadas por referenciais da educação, discutindo os resultados segundo conceitos e conhecimentos próprios do contexto educacional, bem como pautados nos pressupostos de estudos elaborados por Herzberg, no que se refere aos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho.

2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo foi realizado em Instituições de Ensino Superior em Enfermagem localizadas no Município de São Paulo.

3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Neste estudo, a identificação da população e da amostra abordada denotou o emprego de diversos procedimentos.

Em um primeiro momento, por intermédio de uma lista das instituições de ensino superior do Município de São Paulo, disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), constatamos a existência de 23 instituições que disponibilizavam o curso de graduação em Enfermagem no ano letivo de 2007.

Visando a identificação quantitativa da população, realizamos contato com os membros das secretarias dos cursos dessas instituições, obtendo a informação do número de enfermeiros que exerciam suas atividades docentes em cada um dos cursos. Constatamos a existência de 903 enfermeiros docentes, 745 deles (82,5%) atuando em instituições de ensino privadas e 145 (17,5%), em públicas.

Cabe sinalizar que, em cada instituição, o curso foi concebido como único, independente do número de campus da mesma. Além disso, esses procedimentos foram adotados pela impossibilidade de acesso ao registro do número ou da identidade dessa população. Este dado foi aproximado por não ser possível identificar a atuação de um mesmo indivíduo em diferentes instituições.

Em um segundo momento, entramos em contato com um estatístico que orientou a operacionalização desse estudo com uma amostra composta por 10% da população geral, ou seja, cerca de 90 enfermeiros docentes.

Para definir quantos enfermeiros docentes seriam abordados em cada uma das instituições, a cada uma delas foi atribuído um conjunto de números sequenciais que expressavam a quantidade de enfermeiros docentes atuantes no curso de enfermagem. Portanto, à instituição A, onde atuavam 23 enfermeiros professores, foram atribuídos os números 1 a 23; à instituição B, com seis enfermeiros professores, foram atribuídos os números 24 a 29; sucessivamente, até serem contempladas as 23 instituições.

Posteriormente, realizamos um sorteio de 90 números aleatórios. Verificamos a que instituição cada um dos números sorteados referia-se, podendo identificar quantos enfermeiros docentes seriam abordados e em quais instituições.

Nos dados do quadro abaixo, apresentamos esquematicamente as fases desse processo de identificação da população e a composição da amostra.

Quadro 2 – Distribuição dos enfermeiros docentes que compuseram a amostra, por instituição de ensino/curso de graduação em Enfermagem, São Paulo, 2007.

INTITUIÇÃO	TOTAL ENFERMEIROS DOCENTES	NÚMEROS DE IDENTIFICAÇÃO	AMOSTRA
A	23	1 a 23	-
B	6	24 a 29	1
C	20	30 a 49	-
D	45	50 a 94	-
E	15	95 a 109	-
F	90	110 a 199	18
G	32	200 a 231	-
H	16	232 a 247	5
I	19	248 a 266	-
J	28	267 a 294	5
K	18	295 a 312	-
L	7	313 a 319	-
M	6	320 a 325	2
N	19	326 a 344	-
O	90	345 a 434	-
P	28	435 a 462	-
Q	6	463 a 468	-
R	92	469 a 560	14
S	60	561 a 620	11
T	58	621 a 678	-
U	70	679 a 748	2
V	85	749 a 833	18
X	70	834 a 903	14
TOTAL	903	-	90

Estabelecemos contato com o coordenador de cada curso nos quais foram contemplados docentes que comporiam a amostra, o propósito do

estudo foi-lhe apresentado e solicitada autorização para abordagem do corpo docente.

Diante da autorização, os professores foram sendo convidados um a um, de forma aleatória, pessoalmente ou via email, observando-se os seguintes critérios: não estar afastado de suas atividades docentes e exercer atividades na instituição por período superior a 6 meses.

Assim, compuseram a amostra 90 (10%) enfermeiros docentes que exerciam suas atividades profissionais em 10 (43,5%) das 23 universidades que disponibilizavam o curso de graduação em Enfermagem no Município de São Paulo, em 2007.

4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo, obtendo aprovação por meio do Parecer nº 1.539 (Anexo I).

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE - Anexo II) utilizado neste estudo foi elaborado segundo as normas da Resolução nº 196/96.

Na abordagem dos enfermeiros docentes, foram fornecidas informações a respeito do estudo e solicitada participação voluntária. Sua colaboração constou da assinatura do TCLE, do preenchimento de um questionário e da participação em uma entrevista.

Para garantir a privacidade e o respeito, todas as entrevistas foram realizadas em local privativo, dentro da instituição de ensino. O anonimato de sua identidade foi garantido em publicações e na divulgação dos resultados.

O presente estudo não remete a riscos; e sim, haverá benefícios, visto que poderá contribuir para ressignificar a satisfação profissional do enfermeiro docente, visando à qualidade do ensino.

5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Na abordagem quantitativa, o instrumento utilizado (Anexo III) para operacionalização da coleta de dados foi um questionário de satisfação no trabalho para professores (Job Satisfaction Questionnaire for Teachers), construído e validado por Dias (1996), traduzido e revalidado por Pedro & Peixoto (2006).

Estruturado sob o formato de respostas do tipo Likert, constitui-se de cinco partes:

- A parte A é composta por quatro afirmações, cada uma delas com quatro possibilidades de resposta, sendo os dois primeiros positivos e os dois restantes negativos. Estes itens permitem a identificação dos níveis de satisfação ou insatisfação em relação à profissão;

- A parte B é composta por 25 itens, com cinco possibilidades de resposta cada um. Estas são cotadas respectivamente com valores de 1 a 5, onde o 1 corresponderia à resposta “Não me satisfaz” e o 5 à resposta “Satisfaz-me plenamente”, permitindo a identificação do sentimento de satisfação ou insatisfação relacionado às características específicas da atividade docente;

- Nas partes C e D, é solicitado aos docentes que indiquem os três fatores responsáveis por uma maior satisfação (parte C) e menor satisfação (parte D);

- Na parte E, é fornecida aos docentes uma lista de 12 sentimentos, sendo solicitado que selecionem os três que experienciam com maior frequência no exercício da docência.

Originalmente, a parte B do questionário permitia a análise de sete dimensões relacionadas à satisfação profissional. Durante o processo de revalidação, Pedro & Peixoto (2006) identificaram que alguns itens não conferiam ao instrumento coeficientes aceitáveis de consistência interna. Realizou-se, então, a exclusão de alguns itens e uma reorganização dos demais, compondo quatro dimensões (Quadro 3).

Quadro 3 – Distribuição de itens da Parte B do questionário, segundo fatores e dimensões correspondentes.

Fatores	Dimensões	Itens
Fator 1	Alunos	1, 5, 15, 20
Fator 2	Sociopolítica	3, 10, 13, 14, 21
Fator 3	Relações interpessoais/institucionais	6, 7, 9, 11, 18, 24
Fator 4	Estabilidade e Realização pessoal	2, 8, 16, 17, 19

Fonte: Pedro & Peixoto, 2006

Neste questionário, foi anexada uma ficha de caracterização dos educadores, composta por orientações básicas para seu preenchimento e questões referentes ao perfil do respondente.

Na abordagem qualitativa, as entrevistas foram norteadas por três questões semiestruturadas, elaboradas para responder aos objetivos do estudo:

- Fale como você percebe a presença da satisfação e como concebe estar satisfeito, em seu dia a dia de trabalho.
- Fale como você percebe a presença da insatisfação e como concebe estar insatisfeito, em seu dia a dia de trabalho.
- Fale sobre alguns fatores que podem ser geradores de satisfação e insatisfação em seu dia a dia de trabalho.

Para Britten (apud Pope, Mays, 2005), “as entrevistas semiestruturadas são conduzidas com base numa estrutura solta, a qual consiste em questões abertas que definem a área a ser explorada, pelo menos inicialmente, e a partir da qual o entrevistador e entrevistado podem divergir a fim de prosseguir com uma idéia ou uma resposta em maiores detalhes”.

Ambos os instrumento foram submetidos a um pré-teste, sendo aplicados a nove docentes de enfermagem que atendiam às mesmas condições de inclusão definidas neste estudo, pertencentes a uma instituição de ensino não selecionada na composição da amostra. Assim, foram realizadas mudanças pertinentes à clarificação das questões.

6 OPERACIONALIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS

A coleta dos dados foi realizada pelo próprio pesquisador, em um período de 7 meses (abr/2007 a out/2007).

Perante a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, os docentes foram contatados de forma aleatória, via e-mail ou contato direto na instituição de ensino. No primeiro contato, a cada um deles foi esclarecido o propósito do estudo, solicitada sua participação voluntária e agendado um encontro para a operacionalização da coleta dos dados, esta constando, respectivamente, da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, do preenchimento do questionário e da participação em uma entrevista gravada. Vale esclarecer que, em cada instituição, esses contatos foram feitos até que o total de docentes requeridos àquela instituição fosse contemplado.

7 TRATAMENTO DOS DADOS

Na abordagem quantitativa, os dados obtidos por intermédio do Questionário de Satisfação no Trabalho para Professores foram armazenados em banco de dados formato Excel e analisados, segundo parâmetros da estatística descritiva. Os resultados foram apresentados por meio de figuras e tabelas, com determinação de média fatorial e frequência.

Para abordagem qualitativa, os depoimentos foram transcritos na íntegra pela própria pesquisadora e catalogados em ordem de realização, sendo, posteriormente, submetidos à técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2009).

Para a autora, a análise de conteúdo consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, visa tornar evidentes indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mensagens”.

Como preconizado, a análise de conteúdo foi realizada sob três polos cronológicos: pré-análise, exploração do material e interpretação dos conteúdos.

1) A **pré-análise** é a fase inicial da organização e operacionalização das primeiras ideias, que tem por objetivo sistematizá-las de modo a conduzir o desenvolvimento das operações sucessivas em um plano de análise. Esta constou de quatro passos:

a) por meio da leitura “flutuante” dos depoimentos, foi possível descobrir os núcleos de sentido e a frequência de aparição, conhecer o texto e identificar os aspectos envolvidos.

b) após releituras, um conjunto de elementos dentro dos documentos de análise foi demarcado e destacado, constituindo o corpus. Este é o conjunto de documentos tido em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos, seguindo as regras da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência.

c) depois de estabelecido o corpus, obteve-se a formulação das hipóteses e a relação com os objetivos. Uma hipótese é uma afirmação provisória que nos propomos verificar, recorrendo aos procedimentos de análise.

d) a partir desse passo, realizou-se a elaboração das categorias e codificação dos discursos. Na categorização, os elementos constitutivos dos discursos foram classificados por diferenciação e, seguidamente, reagrupados em razão de caracteres comuns. Estas categorias foram organizadas e codificadas, ou seja, foram realizados recortes, agregações e enumerações nos dados brutos, permitindo atingir uma representação do conteúdo ou de sua expressão, suscetível de esclarecer as características do texto.

2) A **exploração do material** ou descrição analítica resultante das entrevistas, consistiu essencialmente da codificação em função de regras previamente formuladas. Trata-se da etapa em que ocorre a transformação dos dados em unidades que possibilitem a descrição dos conteúdos.

3) Na **interpretação dos conteúdos**, foram realizadas a análise do conteúdo e a discussão das categorias, correlacionando os temas com o referencial teórico existente sobre o assunto.

As categorias resultantes desta análise apresentaram resultados significativos, respondendo aos objetivos propostos no estudo.

Capítulo III - Resultados e Discussão

A necessidade de compreender a satisfação profissional do enfermeiro docente relacionada aos fatores inerentes a seu cotidiano de trabalho, remete-nos a estudar essa questão, uma vez que existe hoje uma grande preocupação com o bem-estar e a valorização do professor e, como resposta, a qualidade do ensino.

O cenário do ensino superior em enfermagem no Município de São Paulo vem mostrando mudanças significativas na estrutura política, social e econômica do trabalho desse profissional, configurando uma nova ideologia que redefine as gestões interna e externa do contexto educacional.

Para que ocorra clareamento e maior visão do contexto estudado, os resultados obtidos nesta pesquisa serão apresentados e discutidos, respectivamente, segundo a caracterização dos docentes e as abordagens quantitativa e qualitativa.

1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES

A amostra constituiu-se de 90 enfermeiros docentes; suas características podem ser observadas por meio dos dados apresentados na Tabela 1.

Os docentes estudados são majoritariamente do sexo feminino, o que nos reporta à inserção histórica da mulher, tanto na Enfermagem como na área educacional.

A grande maioria deles (64,4%) foi abordada em instituições de ensino privadas, e os demais 35,6% em instituições públicas, em concomitância com a distribuição geral dos enfermeiros docentes no Município de São Paulo.

Constituem um grupo com idade média de 42,5 anos, sendo que a maioria tem idade abaixo da média (47 docentes, representando 52,2%), porém na faixa etária dos 40 anos. Isso pode denotar maturidade intelectual e experiência de vida que, geralmente, influem de maneira positiva em sua postura, tomada de decisões, relacionamentos e, conseqüentemente, em seu desempenho profissional.

Tabela 1 – Perfil dos docentes de enfermagem pesquisados, São Paulo, 2007.

Características		Enfermeiros docentes	
		N	%
Idade (Média geral: 42,5)	Acima da média	43	47,8
	Abaixo da média	47	52,2
Sexo	Feminino	85	94,4
	Masculino	5	5,6
Tipo de instituição	Pública	32	35,6
	Privada	58	64,4
Anos de formação básica (Média geral: 19,5 anos)	Acima da média	51	56,7
	Abaixo da média	39	43,3
Preparação acadêmica	Graduado	2	2,2
	Especialista	24	26,7
	Mestre	33	36,7
	Doutor	25	27,8
	Livre-docente	6	6,7
Anos de docência (Média geral: 11,3 anos)	Acima da média	37	41,1
	Abaixo da média	53	58,9
Anos de vínculo institucional (Média geral: 7,8 anos)	Acima da média	60	66,7
	Abaixo da média	30	33,3

Pela Tabela 1, é possível observar que a média de idade dos docentes da rede pública de ensino (46,8 anos) é superior à da rede privada (37,5 anos). Talvez isso possa estar relacionado à necessidade do título de doutor para realização dos concursos públicos e consequente ingresso regulamentado na carreira docente em instituições públicas.

Nota-se a predominância de docentes graduados em Enfermagem de 21 a 30 anos; nas instituições públicas, o tempo médio de formação é de 25,9 anos e nas privadas, é de 14,4 anos. Quase a totalidade deles (37) com menos de 19,5 anos de graduação está vinculada às instituições de ensino privadas.

Ainda considerando a formação dos entrevistados, encontramos a predominância de doutores nas instituições públicas, bem como mestres e especialistas nas instituições privadas. De amostra geral, 25 (27,8%) possuíam título de doutorado (destes, 19 eram vinculados às instituições públicas); 33 (36,7%) possuíam o título de mestrado (destes, 28 atuavam nas instituições privadas); e 24 (26,7%) possuíam especialização (destes, 22

eram vinculados às instituições privadas). Vale ressaltar a participação de seis Livre-docentes vinculados às instituições de ensino públicas.

A maioria dos docentes pesquisados atua na docência há menos de 11,3 anos, e os vinculados às instituições públicas exercem suas atividades em um período duas vezes maior (média de 17,9 anos) que os das instituições privadas (média de 6,9 anos). Lecionam nas diversas áreas de conhecimento da Enfermagem (Fundamentos de Enfermagem, Assistência, Administração e Ensino em Enfermagem, Ciências Humanas e Sociais), em âmbito teórico ou prático.

Em relação ao vínculo institucional, a grande maioria exerce suas atividades na instituição onde foi entrevistado há mais de 7 anos. Vale ressaltar que 10 deles (11,1%) exercem atividades em uma ou duas outras instituições de ensino, seja no Ensino Médio ou Superior, da rede privada ou pública de ensino.

2 ABORDAGEM QUANTITATIVA

Os resultados referentes ao nível de satisfação profissional geral (Tabela 2) indicam que os docentes encontram-se mais satisfeitos do que insatisfeitos com seu trabalho, visto que este índice poderia variar de um (insatisfação plena) a quatro (satisfação plena) e expressou-se em Média Fatorial (Mf) = 3,4. Resultados similares foram verificados em estudos realizados com professores universitários de Educação Física (Silva, 2002; Folle et al, 2008).

Tabela 2 – Níveis de satisfação profissional geral dos enfermeiros docentes de enfermagem, São Paulo, 2007.

Variáveis		MF
Amostra geral		3,4
Vínculo institucional	Pública	3,4
	Privado	3,7
Idade	< 42,5 anos	3,2
	> 42,5 anos	3,4
Tempo de exercício da docência	< 11,3 anos	3,6
	> 11,3 anos	3,6

Diante da importância do tema, este achado torna-se relevante quando comparado aos resultados encontrados nos estudos de Cordeiro-Alves (1991), Nogueira (1993), Alves (1997) e Bogler (2002) que apontam uma gradual e significativa redução da satisfação profissional entre professores do Ensino Médio e Fundamental. Estudos realizados por Fuller e Miskel na década de 1970 nos EUA, revelaram que, aproximadamente, 90% dos professores sentiam-se satisfeitos com sua profissão. No início da década de 1980, houve um acentuado decréscimo percentual, com pouco mais de 75% deles a afirmarem sua satisfação. Já na década de 1990, em um estudo desenvolvido com professores ingleses, Chaplain (1995) constatou que apenas 37% da amostra responderam afirmativamente à questão “Está satisfeito com o ensino enquanto profissão?”.

A partir do Questionário de Satisfação no Trabalho para Professores foram identificados o nível de satisfação profissional do enfermeiro docente em relação aos aspectos específicos de sua prática docente, estes abordados sob quatro campos: Alunos; Sociopolítico; Relações Interpessoais e Institucionais; Estabilidade e Realização Pessoal. Os resultados são apresentados nos dados da Tabela 3.

Tabela 3 – Níveis de satisfação profissional dos enfermeiros docentes de enfermagem com aspectos específicos do trabalho, São Paulo, 2007.

Campos	MF						
	Geral	Instituição		Idade (anos)		Anos docência	
		Priv	Publ	<42,5	>42,5	<11,3	>11,3
Alunos	3,4	3,4	3,2	3,4	3,4	3,6	3,2
Sociopolítico	3,1	3,2	2,8	3,2	3,0	3,4	2,7
Relações interpessoais e institucionais	3,5	3,5	3,0	3,5	3,4	3,7	3,0
Estabilidade e Realização Pessoal	3,6	3,5	3,5	3,5	3,7	3,8	3,3
Mf geral	-	3,4	3,1	3,4	3,3	3,6	3,0

Em aspectos gerais, pode-se verificar que os docentes sentem-se satisfeitos em relação aos diversos fatores pesquisados, entretanto estes apresentam índices reduzidos, visto que a satisfação estaria associada a valores situados entre 3 (satisfaz-me) e 5 (satisfaz-me plenamente), e a

insatisfação assumiria valores de 1 (não me satisfaz) a 2,9 (satisfaz-me pouco).

Estes resultados são relevantes quando comparados aos encontrados em diversos estudos nacionais e internacionais (Bebtzen, Heckman, 1980 apud Cordeiro-Alves, 1991; Chaplain, 1995; Braga da Cruz, 1989 apud Jesus, 1996; Trigo-Santos, 1996; Prick, 1989 apud Jesus, 1998; Lopes, 2001; Pinto, Lima, Silva, 2003; Pedro e Peixoto, 2006) em que a insatisfação dos professores relaciona-se tanto à avaliação geral como aos fatores específicos do trabalho.

Foi possível observar que os fatores de natureza psicopedagógica (Alunos e Relações interpessoais e institucionais) apresentam-se com níveis moderados de satisfação. O fator Estabilidade e realização pessoal (Mf = 3,6) foi apontado como o mais satisfatório dentre os fatores específicos do trabalho, sobretudo por envolver a identificação do docente com sua profissão. Já o de natureza Sociopolítica (Mf = 3,1) foi apontado como o menos satisfatório.

Vale observar que, embora satisfatórios, eles se expressam por níveis baixos de satisfação, merecendo especial atenção, visto que sentimentos de insatisfação podem afetar não só os próprios professores, mas a relação professor aluno, influenciando de forma negativa o processo de aprendizagem (Maples, 1992).

Os resultados aparecem em consonância com os estudos desenvolvidos com professores que utilizaram como referencial a teoria dos dois fatores de Herzberg (1989; 1996), em que se concluiu que a satisfação deriva, sobretudo, de fatores relacionados com a docência em si, e o descontentamento decorre das condições sociopolíticas de trabalho (Cordeiro-Alves, 1994; Pithers, Fogarty, 1995; Sergiovanni, 1967 apud Trigo-Santos, 1996; Santos, 1992 apud Estrela, 1997; Trabalho, 1999).

Dos resultados encontrados, consideramos importante observar que os fatores psicopedagógicos, sobretudo, a identificação com a docência, parecem auxiliar o professor a superar a tendência à insatisfação profissional relacionada ao fator de natureza sociopolítica. Mais uma vez, é a responsabilidade organizacional, com seus múltiplos problemas de ordem

social, política e financeira que muito incomoda os docentes. Cabe destacar que, mais do que frequente, as inúmeras exigências das agências de fomento e suas definições legislativas têm gerado mal-estar e alienação entre os docentes.

No entanto, na procura de um corpo docente profissionalmente satisfeito é importante lembrar o que nos refere Moreno (1998) a respeito da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: os fatores de natureza sociopolítica, quando satisfeitos de forma integral, tendem a evitar a insatisfação, mas não garantem por si só a satisfação. Assim sendo, a adequação do contexto no que se refere a horários semanais, salários, processos para progressão na carreira, poderão contribuir para evitar sentimentos de insatisfação, mas não geram, por si mesmos, docentes profissionalmente satisfeitos. A satisfação profissional surge como uma avaliação pessoal a respeito das várias experiências vividas em local de trabalho (Seco, 2000) e, por mais que se possam alterar o contexto, nada garante que se mude, também, a avaliação pessoal.

Ainda em uma avaliação geral, em concordância com o nível de satisfação expresso pelos docentes, surgem os sentimentos experimentados por este profissional no exercício de seu trabalho (Figura 1).

Figura 1 – Sentimentos experimentados pelos enfermeiros docentes de enfermagem no trabalho, São Paulo, 2007.

Ao observar os valores percentuais expressos no gráfico, podemos identificar que a satisfação é expressa por 20,7% dos docentes, a realização por 19,6% e a preocupação por 17,4%.

Vale esclarecer que a satisfação e a realização são pontuadas como estados emocionais agradáveis. A satisfação refere-se a um sentimento de prazer oriundo do alcance de expectativas predeterminadas; resulta da avaliação de uma experiência sendo influenciada por diversos fatores, em sentido amplo – características do indivíduo (experiências anteriores, conhecimentos, anseios, objetivos, personalidade, motivação, idade, nível social, escolaridade), características do meio (localização, acessibilidade, condições físicas, política organizacional), entre outros.

A realização é um dos fatores que influi na satisfação do indivíduo; restringe-se ao ato ou efeito de realizar, de tornar real, colocar algo em prática. Diante dessa definição, podemos inferir que a realização é um sentimento oriundo da capacidade que o indivíduo possui de cumprir a tarefa de modo satisfatório.

Mediante os diversos aspectos analisados até aqui, podemos observar que os enfermeiros docentes sentem-se satisfeitos profissionalmente, mesmo diante de um sentimento oriundo de realização profissional ainda que parcial.

Quanto ao sentimento de preocupação, segundo os próprios participantes, este advém, sobretudo, da incerteza de estar formando adequadamente o aluno, além da preocupação relacionada à permanência no emprego, evidenciadas na análise qualitativa.

Em relação aos fatores que influenciam o nível de satisfação e insatisfação profissional de professores no contexto escolar, Alves (1997) e Loureiro (1997) ressaltam que, atualmente, atribui-se elevada importância aos determinantes econômicos (remuneração, estabilidade profissional), institucionais (apoio de órgãos nacionais e direções escolares), estruturais de trabalho, pedagógicos (processo ensino e aprendizagem), relacionais (professor-aluno, professor-colega) e sociais (status profissional e reconhecimento social). No percurso profissional de professores de outras áreas profissionais, de acordo com Farias, Shigunov, Nascimento (2001) e

Graniel, Kogut (2007), os fatores que interferem na prática pedagógica são considerados de suma importância para a compreensão do fenômeno educativo.

Este estudo mostrou que, em aspectos gerais, o trabalho direto com os alunos, a relação com o aluno e a realização pessoal são fatores relevantes à satisfação do docente de enfermagem. Já os fatores relacionados à falta de preparo acadêmico do aluno, falta de interesse e comportamento dos alunos em sala de aula e pouco tempo disponível para a família/amigos emergiram como relevantes à insatisfação. Desses apontamentos, notamos que os fatores psicopedagógicos e relacionais, em diferentes movimentos, incitam tanto a satisfação como a insatisfação, podendo indicar a importância dos mesmos aos docentes pesquisados (Quadro 4).

No que concerne à satisfação, achados semelhantes foram descritos por Folle et al. (2008), ao observarem que os professores de Educação Física sentem-se satisfeitos com fatores pedagógicos e relacionais, estes compreendendo a motivação do aluno pelo aprendizado, os resultados positivos do processo de ensino e aprendizagem, o bom relacionamento com o aluno e a socialização/troca de experiências com os colegas de trabalho. Não obstante, a satisfação em relação a fatores pedagógicos e relacionais foi evidenciada em outras pesquisas nacionais (Folle, Pozzobon, 2007; Silva, Krug, 2007) e internacionais realizadas sobre a temática (Alves, 1997; Loureiro, 1997; Souza, 2004; Pedro, Peixoto, 2006; Zembylas, Papanastasiou, 2006; Marqueze, Moreno, 2009).

Os achados referentes aos fatores que propiciam a insatisfação docente, neste estudo, divergem de outros já realizados, uma vez que o docente de enfermagem aponta fatores também de cunho pedagógico, como relevantes à sua insatisfação. Diferentemente, em estudo realizado por Folle et al. (2008), os principais fatores de insatisfação mencionados pelos professores referem-se à desvalorização social da profissão, ao não reconhecimento pelo trabalho realizado, às condições materiais e estruturais inadequadas, à instabilidade econômica e profissional, bem como à falta de investimento público na Educação.

Quadro 4 – Itens relevantes à satisfação e à insatisfação do enfermeiro docente, São Paulo, 2007.

Variáveis	Itens relacionados à satisfação	Itens relacionados à insatisfação
Satisfação Geral	Realização pessoal Trabalho direto com os alunos Relação com os alunos	Preparo acadêmico dos alunos Interesse e comportamento dos alunos nas aulas Tempo disponível para família/amigos
Vínculo Institucional Público	Trabalho direto com os alunos Realização pessoal Autonomia	Preparo acadêmico dos alunos Funcionamento/comunicação entre os departamentos da escola Salário do professor Tempo disponível para família/amigos
Vínculo Institucional Privado	Realização pessoal Trabalho direto com os alunos Relação com os alunos	Preparo acadêmico dos alunos Segurança/estabilidade no trabalho Interesse e comportamento dos alunos nas aulas
Idade > 42,5 anos	Relação com os alunos Trabalho direto com os alunos Realização pessoal	Preparo acadêmico dos alunos Salário do professor Tempo disponível para família/amigos Interesse e comportamento dos alunos nas aulas
Idade < 42,5 anos	Trabalho direto com os alunos Realização pessoal Relação com os alunos	Preparo acadêmico dos alunos Segurança/estabilidade no trabalho Interesse e comportamento dos alunos nas aulas
Tempo de docência < 11,3 anos	Realização pessoal Trabalho direto com os alunos Relação com os alunos	Preparo acadêmico dos alunos Segurança/estabilidade no trabalho Interesse e comportamento dos alunos nas aulas
Tempo de docência > 11,3 anos	Trabalho direto com os alunos Realização pessoal Relação com os alunos	Preparo acadêmico dos alunos Tempo disponível para família/amigos Interesse e comportamento dos alunos nas aulas Funcionamento/comunicação entre os departamentos da escola Salário do professor

Dessa forma, outras pesquisas enfatizam que os aspectos institucionais, econômicos e sociais foram os mais retratados como geradores de insatisfações no trabalho (Alves, 1997; Loureiro, 1997; Castro, Vilela, 2003; Ongari, Molina, 2003; Pedro, Peixoto, 2006; Folle, Pozzobon, 2007; Silva, Krug, 2007).

Em acréscimo, analisamos os níveis de satisfação relacionados às variáveis vínculo institucional, idade do docente e o tempo de exercício na docência.

No que diz respeito ao **vínculo institucional**, pudemos notar, por meio dos níveis de satisfação geral dos sujeitos apresentados nos dados da Tabela 2, que os docentes da instituição pública ($M_f = 3,4$) expressam-se menos satisfeitos com seu trabalho, quando comparados aos docentes da rede privada ($M_f = 3,7$).

Quando analisada a satisfação com fatores específicos do trabalho (Tabela 3), em aspecto geral, novamente os docentes da instituição pública ($M_f = 3,1$) posicionam-se menos satisfeitos que os da rede privada ($M_f = 3,4$), reafirmando os achados mencionados no parágrafo anterior.

Nota-se que entre os docentes da rede pública o fator Sociopolítico ganha destaque sendo expresso como insatisfatório ($M_f = 2,8$). Não obstante, o fator Relações interpessoais e institucionais é apontado com baixo nível de satisfação ($M_f = 3,0$), associado sobretudo à relação profissional entre os professores, à relação com os órgãos gerenciais da escola e às condições materiais do local de trabalho. Dentre os quatro fatores analisados, a Estabilidade e realização pessoal foi expressa com maior nível de satisfação profissional ($M_f = 3,5$) entre os docentes da rede pública, entretanto ainda considerado baixo.

Entre os docentes com vínculo privado, os menores índices de satisfação referem-se aos fatores Sociopolítico ($M_f = 3,2$) e Alunos ($M_f = 3,4$), este último relacionado, em especial, à falta de preparo acadêmico e comportamento dos alunos em sala de aula, assim como à falta de tempo disponível para a família e amigos. Em concordância com os dados referentes aos docentes da rede pública, o fator Estabilidade e realização pessoal foi expresso com o maior nível de satisfação profissional ($M_f = 3,5$),

relacionado ao grau de realização pessoal e aos desafios existentes na profissão.

Ressalta-se que, em ambos os contextos, o fator Sociopolítico exerce influência negativa à satisfação, para docentes da rede privada de ensino ($M_f = 3,2$), sobretudo aos docentes da rede pública ($M_f = 2,8$). Na rede privada, esse se refere às dificuldades encontradas diante das atitudes da sociedade (responsáveis, pais e alunos) perante o professor e baixos salários. Os docentes da rede pública, além dessas dificuldades, apontam a insatisfação relacionada às normas que regem as atividades docentes e responsabilidade exigida dos professores.

Estes achados são reforçados pelos itens apontados pelos docentes como relevantes à sua satisfação e insatisfação. Como apresentado nos dados do Quadro 4, tanto para os docentes da rede pública como aos da rede privada, o trabalho direto com os alunos, a realização pessoal e a autonomia em suas atividades são importantes determinantes de sua satisfação.

Em direção oposta, a falta de preparo acadêmico dos alunos, os aspectos relacionais na instituição de ensino, os baixos salários e a falta de tempo disponível à família e amigos são citados pelos docentes da rede pública como fatores que influenciam negativamente seus níveis de satisfação. Coincidentemente, para os docentes da rede privada, a falta de preparo acadêmico dos alunos, a falta de segurança/estabilidade no emprego e a falta de interesse e comportamento dos alunos foram mencionados como geradores de insatisfação.

Estas variações surgem em contraponto aos resultados de Folle (2008), em que não foi evidenciada associação entre vínculo empregatício e nível de satisfação profissional de professores de Educação Física.

No que diz respeito à **idade do docente**, podemos notar por meio dos níveis de satisfação geral (Tabela 2) que os docentes com idade acima da média geral (42,5 anos) demonstram discreta variação no nível de satisfação ($M_f = 3,4$) quando comparados aos com idade abaixo da média ($M_f = 3,2$). Esta também pode ser observada na análise da satisfação em relação aos fatores específicos do trabalho (Tabela 3), entretanto de modo

inverso. No aspecto geral, os resultados demonstram uma tendência ao menor nível de satisfação com fatores específicos do trabalho entre os docentes com idade acima de 42,5 anos ($M_f = 3,3$), quando comparado ao nível de satisfação dos docentes com idade abaixo de 42,5 anos.

Tanto os docentes com idade inferior a 42,5 anos como aqueles com idade superior, expressam menores índices de satisfação referentes aos fatores Sociopolítico e Alunos, este último esboçado, especialmente, pelo comportamento em sala de aula e preparo acadêmico. Na mesma perspectiva, para os docentes com idade superior a 42,5 anos, ainda se evidencia o fator Relações interpessoais e institucionais.

De forma semelhante, ambos os grupos etários expressam maior nível de satisfação profissional referente ao fator Estabilidade e realização pessoal, este relacionado ao grau de realização pessoal e aos mais variados desafios existentes na profissão.

Ao contrário de resultados encontrados por Scoot, Cox & Dinham (1999) e Gursel, Sunbul & Sari (2002), que evidenciaram menor satisfação entre os docentes mais velhos, esses dados demonstraram pouca influência da idade do docente de enfermagem sobre seus níveis de satisfação. Para reforçar essa premissa, a seguir, estão os itens apontados pelos docentes deste estudo como relevantes à sua satisfação e insatisfação.

No que se refere à satisfação, ambos os grupos citaram a importância da relação com os alunos, do trabalho direto com os alunos e da realização pessoal para sua satisfação profissional. Além disso, a falta de preparo dos alunos, a falta de interesse e comportamento dos alunos em sala foram mencionados, como fatores que influenciam de maneira negativa seu nível de satisfação.

Ainda no que tange à insatisfação, os docentes com idade maior que 42,5 anos citam o salário, e os docentes com idade inferior a 42,5 anos mencionam a falta de segurança e estabilidade no emprego.

No que diz respeito ao **tempo de atuação do docente na área da educação**, encontramos muitos estudos contendo diferentes concepções relacionadas à influência dessa variável para obtenção da satisfação profissional. Os estudos de Acioly (2005) e de Folle & Pozzobon (2007)

evidenciaram um decréscimo na satisfação pelo trabalho com o avanço na carreira docente. Apesar de não ter sido encontrada associação significativa entre nível de satisfação e tempo de atuação na carreira docente, os percentuais de professores satisfeitos mostraram uma leve redução com a progressão profissional. Novamente, os resultados encontrados por Pedro & Peixoto (2006) e Folle et al. (2008) apresentaram-se diferenciados, já que os professores mais satisfeitos encontravam-se em uma fase intermediária de seu desenvolvimento profissional, na qual começam a decair os níveis de satisfação com o trabalho.

Neste estudo, podemos observar em primeira instância que o tempo de exercício da docência parece não influenciar no nível de satisfação geral dos enfermeiros docentes, visto que a média fatorial expressa encontra-se em 3,6 em ambos os grupos (Tabela 2). Entretanto, ao considerarmos os fatores específicos do trabalho, podemos perceber que os docentes com mais de 11,3 anos de docência expressam-se com níveis de satisfação inferiores àqueles com menos tempo de atuação na docência, em relação a todos os fatores (Tabela 3).

Essas evidências indicam um decréscimo da satisfação profissional no decorrer da carreira docente do professor de enfermagem. Vale considerar que é natural existir elevada empolgação inicial dos que estão iniciando, já que estes projetam inúmeros planos e possibilidades para atender suas expectativas, anseios, desejos e metas profissionais. Entretanto, Salgado (2005) relata que existe a possibilidade dos professores desmotivarem-se em um curto espaço de tempo.

Confrontando esses achados com a literatura, encontramos resultados extremamente divergentes. Estudos como Kyriacou e Sutcliffe (1979) e Lopes (2001) evidenciaram uma elevação dos níveis de satisfação profissional junto aos docentes mais velhos e mais experientes, enquanto Scoot, Cox & Dinham (1999) e Gursel, Sunbul & Sari (2002) propuseram que a satisfação profissional progride de forma inversa aos anos de carreira, com os docentes mais velhos demonstrando menor satisfação no trabalho. Não obstante, encontramos as investigações de Cordeiro-Alves (1994) e Chaplain (1995) que constataram que os docentes em meados da carreira

apresentam maiores sintomas de desmotivação acrescidos de tensões profissionais.

Ainda analisando os níveis de satisfação em relação aos fatores específicos do trabalho, podemos notar que o fator Sociopolítico ganha destaque, ao ser apontado pelos docentes com mais de 11,3 anos de atuação na docência como um fator de insatisfação ($M_f = 2,7$). Para os docentes com menos tempo, este também surge como o menos satisfatório ($M_f = 3,4$). De forma semelhante, Estabilidade e realização pessoal foi apontado como o fator mais satisfatório para ambos os grupos.

O fator Relações interpessoais e institucionais ganha destaque entre os docentes com menos de 11,3 anos de atuação na docência, este relacionado à comunicação entre os diversos setores da instituição e a relação com os demais professores. Este dado pode ser consequência do fato destes, em sua grande maioria, estarem locados em instituições privadas de ensino.

No que tange aos itens citados pelos docentes como relevantes à sua satisfação e insatisfação, os aspectos acima se apresentam convergentes. Ambos os grupos mencionaram a realização pessoal, o trabalho direto com os alunos e a relação com os alunos como itens que propiciam a satisfação, em diferentes graus de importância. A falta de preparo acadêmico entre os alunos e a falta de interesse e comportamento dos mesmos em sala também foram citados pelos dois grupos como itens que propiciam insatisfação.

Em síntese, os resultados quantitativos deste estudo possibilitaram uma visão geral da satisfação profissional dos enfermeiros docentes dos cursos de graduação do Município de São Paulo. Foi possível identificar a influência de fatores inerentes à atividade docente em seu nível de satisfação, bem como dificuldades enfrentadas pelos mesmos em sua atuação profissional.

Os dados mostraram que os docentes expressam níveis baixos de satisfação em relação a seu trabalho, além de um sentimento de realização profissional parcial e preocupações. O estado de satisfação derivou, sobretudo, de fatores de natureza psicopedagógica e relacionais, ancorados

na identificação do professor com a docência, enquanto a insatisfação está associada à natureza sociopolítica.

Chamou atenção que a identificação com a docência parece auxiliar o docente de enfermagem a superar a tendência à insatisfação. Dessa forma, os fatores de natureza psicopedagógica e relacionais, notadamente os inerentes à relação aluno-professor, em diferentes movimentos, induzem tanto a satisfação como a insatisfação.

3 ABORDAGEM QUALITATIVA

3.1 Apresentação dos depoimentos

Ao buscar compreender a satisfação profissional dos enfermeiros docentes, analisamos os depoimentos conforme duas dimensões: fatores relacionados à satisfação e fatores relacionados à insatisfação. Assim, emergiram dos depoimentos 13 categorias, sendo sete relacionadas à satisfação e seis, à insatisfação.

3.1.1 Fatores relacionados à satisfação

Ao identificar como os enfermeiros docentes sentem-se em relação a sua atuação na área educacional, em uma primeira dimensão identificamos fatores que contribuem para seu estado de satisfação, estes intimamente relacionados, sendo apresentados esquematicamente na Figura 2.

Verifica-se que a satisfação profissional do enfermeiro docente ocorre por meio do Processo de Ensino e Aprendizagem, sendo este seu eixo central. Ao desenvolver as atividades inerentes ao mesmo, o docente tem a possibilidade de atender suas próprias necessidades pessoais, além de conviver com o aluno, o que contribui para que sinta satisfação em seu trabalho.

Figura 2 - Fatores relacionados à satisfação docente.

Os discursos evidenciam que realizar atividades com as quais se identifica, em um contexto caracterizado pela necessidade de busca contínua por novos conhecimentos, pelo trabalho coletivo e pelo reconhecimento são fatores importantes para a satisfação do docente. Não obstante, vivenciar a relação com o aluno, seu interesse pelo aprendizado e seu desenvolvimento também conferem satisfação ao professor.

Assim, suscitaram como categorias relacionadas à satisfação o Gostar de Ensinar, a Busca por Novos Conhecimentos, a Relação entre os Pares, a Relação Professor-Aluno, o Ser Reconhecido, o Interesse do Aluno pelo Aprendizado e o Desenvolvimento do Aluno, que são apresentadas a seguir.

Gostar de ensinar

O ato de educar é inerente à existência do homem e gostar de ensinar é um ato do professor. Apesar da docência ser repleta de contínuos desafios e responsabilidades, as atividades envolvidas no ensinar são mencionadas pelos docentes como fontes de satisfação e incentivo.

vivenciando o prazer ao ensinar

Eu sinto satisfação pelo que faço, sinto prazer em vir para cá todos os dias, em ir para sala de aula, em dar aula, mesmo com todos os problemas que a gente enfrenta. Mesmo, às vezes, saindo um pouco nervosa com os alunos, mas, no outro dia já passou tudo; Tenho prazer em vir e dar aula novamente. E33

Satisfação profissional é fazer aquilo que me dá prazer, sentir prazer naquilo que estou fazendo, independente do que seja. Sinto prazer em levantar feliz pela manhã, porque eu posso vir trabalhar. E5

Eu gosto da área de docência [...] o ensino é o que mais me motiva [...] preparar a aula, estudar, discutir [...] a satisfação é que me faz sentir que é isso que eu quero, isso que gosto de fazer e não me arrependo de ser professora há 20 anos [...] é uma satisfação muito grande. E44

Para mim, satisfação profissional é gostar do que faço, me sentir bem fazendo o que faço, sentir falta se eu não faço. Acho que seria por aí. Terminar o dia de trabalho e sentir que foi bom. Levar para casa a lembrança de sentimentos que te completaram naquele dia [...] isso é algo que me motiva bastante. E57

O docente sente-se realizado por desenvolver atividades laborais com as quais se identifica. Envolvido em seu trabalho, ele interage constantemente com pessoas, presta orientações e coordena atividades inseridas no contexto educacional, tendo como principal referência o aprendizado do aluno.

Por meio da troca e do diálogo, participa ativamente do desenvolvimento discente, podendo extrair significado e atribuir importância às atividades que desempenha.

A possibilidade de trabalhar com alunos interessados, acompanhando seu aprendizado, compartilhando experiências e construindo uma relação de confiança são fatores que contribuem para que o docente identifique-se com a área do ensino, sinta-se motivado a ensinar e valorize seu papel.

Para mim, é uma satisfação perceber que o aluno está aprendendo [...] aquele olhar de que ele está gostando, de que quer continuar, de que quer mais [...] Isso é muito bom. E51

Eu gosto do que faço [...] me sinto muito realizada. É bom acompanhar a mudança do aluno, sentir que eles se apaixonam pela profissão, ver eles aprendendo e adquirindo confiança [...] sinto uma satisfação muito grande em poder auxiliá-los na construção do conhecimento e participar de seu desenvolvimento acadêmico. E24

É gostoso quando vejo o aluno interessado [...] quando percebo que ele compreendeu e aprendeu o que estou ensinando [...] quando sou capaz de auxiliar o aluno a construir seus conhecimentos e incentivá-lo a buscar cada vez mais [...] isso é bem gratificante. E29

Sinto satisfação ao olhar para o rosto de algum aluno, que está com dúvidas e, ao explicar a matéria de outra maneira, perceber que ele conseguiu entender [...] em poder auxiliar no seu desenvolvimento, perceber mudanças em seu comportamento [...] isso me dá alegria e me motiva a continuar na docência. E14

É uma satisfação perceber que consegui ajudar o aluno a aprender [...] transmitir a ele algum conhecimento que construí com a experiência em 15 anos de trabalho assistencial [...] quando eu oriento o aluno em um procedimento e sinto que é uma coisa que ele vai aproveitar muito. Fico muito satisfeita quando eu sinto que o meu trabalho foi útil para alguma coisa. E76

Quando dou uma boa aula, que consigo auxiliar a construção do conhecimento e vejo satisfação nas pessoas que estão assistindo, isso me traz satisfação [...] quando consigo cumprir o meu objetivo de ensinar [...] isso me deixa muito contente por saber que posso ser útil nesse sentido. E8

A minha satisfação maior é no ensino prático [...] eu gosto muito de estar com um aluno em campo, com grupos menores, porque consigo trabalhar melhor os conteúdos e ter uma melhor resposta [...] a gente percebe o desempenho do aluno com mais facilidade. Trabalhar com ensino significa poder colaborar um pouco com a formação dos futuros enfermeiros. Acho que isso é uma satisfação! E77

Embora existam problemas de disciplina, de alunos desinteressados, você percebe um grande número de alunos interessados. Isso traz esperança [...] são alunos promissores e entusiasmados. Tem muita gente boa se formando que quer ser enfermeiro, que sabe o que é ser enfermeiro [...] é bom poder contribuir e mudar alguma coisa na formação dessa turminha que está aí [...] vejo o quanto é bom ter na escola em que trabalho alunos com uma formação mais próxima da ideal. E62

Eu gosto de lecionar, de preparar a aula, de vir e desenvolver um assunto novo, perceber que o aluno se interessa, aprende, compartilha suas experiências [...] gosto de encaminhar os alunos para estágio, sanar suas dúvidas, interagir, conduzir o aprendizado [...] sinto que meu papel é importante e me entusiasmo com isso. E35

A satisfação profissional está intrinsecamente vinculada à questão do bem-estar e da possibilidade de prover qualidade ao trabalho, conferida pela sensação de prazer advinda do sentir-se bem no desempenho de suas atividades ante os resultados obtidos. Quando o docente opta por escolher a profissão que tem a ver com seu perfil de gostar de ensinar, isso resulta em realização por trabalhar naquilo que realmente gosta de fazer e ter a possibilidade de criar espaços de aprendizagem que possam transformar a realidade.

o docente gosta de ver o resultado de seu trabalho

Satisfação profissional é a capacidade de compartilhar todo o conhecimento que adquiri na assistência com aluno, a partir do ensino, de modo reflexivo, construtivo no pensar do aluno [...] além disso, a capacidade de fazer com que o graduando tenha uma reflexão sobre a vida do ser humano, o cuidar e, acima de tudo, sobre a sua responsabilidade como profissional. E67

A minha satisfação maior é mais na parte do ensino prático. Eu gosto muito de estar com um aluno em campo, com grupos menores, porque consigo melhor trabalhar os conteúdos, e ter uma melhor resposta [...] a gente percebe o desempenho do aluno com mais facilidade. Trabalhar com ensino significa colaborar um pouco com a formação dos futuros enfermeiros. Acho que isso é uma satisfação. E77

Satisfação profissional para mim é sentir vontade de trabalhar e obter realização com o meu trabalho [...] é a sensação de sair de uma aula feliz porque a aula foi gostosa, porque interagi com os alunos e eles aprenderam [...] Então, a satisfação está no fato de ter um bom relacionamento com o aluno, poder dar um pouco de mim para ele que está se desenvolvendo. E52

É muito bom poder transmitir conhecimento para outras pessoas, poder ver os alunos crescerem [...] ver que estou sendo um instrumento importante na construção do conhecimento dessas pessoas, para que elas possam seguir a mesma profissão que eu escolhi. Então, pra mim, isso é muito gostoso! Gosto muito de estar em sala de aula, sentar ao lado do aluno, ter paciência para conversar com ele, porque, para mim, a maior satisfação é essa, ver que ele aprendeu alguma coisa que vai levar para sua carreira [...] isso me faz constantemente ser desafiada, ter que estudar para procurar coisas novas, para transmitir aos alunos. Isso é satisfação. E17

Me sinto satisfeita como docente [...]. Consigo perceber o resultado de meu trabalho, um retorno pessoal, social e profissional [...] gosto quando os alunos fazem associação com

conhecimentos de outras disciplinas [...] quando conseguem realizar um raciocínio clínico e percebo que, de alguma forma, contribuí para isso [...] quando os alunos não se dispersam na minha aula, se envolvem, participam [...] eu acho isso muito bom! E28

É gostoso perceber que consigo auxiliar o aluno a construir um conhecimento, observar que ele entendeu a matéria [...] desenvolver uma aula e perceber que entendeu que aquele conhecimento não é só para aquele momento, mas que é algo com o qual ele vai lidar futuramente, que o aprendizado é para a vida toda [...] isso me deixa satisfeita. E34

O que me traz satisfação é a oportunidade de transmitir para o aluno de graduação aquilo que aprendi, o conhecimento que fui construindo [...] não é só transmitir um conteúdo científico, mas é ensinar postura, responsabilidade, liderança e conscientizá-lo que a profissão é importante para o doente e para a sociedade [...] isso me traz uma satisfação muito grande! E8

Ao realizar o trabalho pedagógico, o docente enfrenta constantes desafios e conquistas que exigem seu desenvolvimento profissional.

Na docência, tudo me traz satisfação: preparar aula, dar aula, corrigir prova, esclarecer a dúvida do aluno, conversar e acompanhá-lo em campo de estágio [...] confesso que me surpreendi muito com a docência e estou gostando muito. É muito gratificante acompanhar o desenvolvimento do aluno e suas conquistas. E20

Gosto de ensinar. Ensinar, para mim, é enfrentar sempre novos desafios [...] é tudo muito dinâmico [...] eu tenho que pensar rápido [...] entro em uma sala de aula e não sei o que vai acontecer [...] claro que existe um planejamento, mas este muitas vezes tem que ser mudado e muito rapidamente. Isso para mim é um desafio. Sem contar que é necessário estar estudando sempre, e eu gosto de estudar [...] então, acho que a docência me traz essa satisfação. E3

No desenvolvimento de suas atividades, o docente também encontra a possibilidade de manter seu aprendizado constante, um fator que contribui para que ele se identifique com a docência.

A área do ensino em Enfermagem permite a vivência do docente em contato direto com a atuação assistencial, sem se distanciar do desenvolvimento teórico-científico da profissão. Além disso, do contato e do diálogo estabelecido com o aluno surgem trocas que o instigam à reflexão. Estes são aspectos apontados como motivadores.

a possibilidade de aprendizado contínuo

Sinto satisfação ao perceber que tudo aquilo que estudei, que minhas experiências, ao serem compartilhadas com o aluno, têm como produto final alguma coisa nova, inovadora, reflexiva, que transforma, uma troca com o aluno que também tem sua experiência de vida [...] da mesma maneira em que me coloco na posição de ensinar algo, eu também aprendo muito com ele. Isso é muito gostoso. E85

Traz satisfação o fato de poder atuar na teoria e na prática. Eu gosto muito da prática, de poder me relacionar com o paciente, de me comunicar com as pessoas [...] Acho que é um pouco o perfil da minha personalidade. Quando você é professora, as situações de um grupo para o outro são bastante diversificadas. Mesmo que você tenha um enfoque em determinado assunto, sempre ele acaba se tornando novo pela participação das pessoas que são diferentes. Isso me traz muita satisfação. Eu gosto muito! E84

Eu me sinto satisfeita, isso é muito gostoso. Esta escola dá uma condição ao professor diferente das outras porque há crescimento teórico sem perder a prática [...] estar de terça a sexta, das sete às treze ao lado do aluno, me permite vivenciar o atendimento na prática do dia a dia. Então, isso é muito interessante. A gente não “perde a mão” [...] há muitas críticas aos professores que “não tem mais mão” [...] a gente, aqui, consegue manter isso. E89

Para mim, o fato de dar aula é muito positivo [...] quando você vai dar aula, apesar dela durar duas ou três horas, existe todo um preparo anterior [...] mesmo que eu dê aula na mesma disciplina da graduação, ano após ano, nunca a minha aula sai exatamente igual. Eu nunca utilizo os mesmos slides, eu sempre preparo aquela aula, penso em uma outra estratégia, vou buscar atualizações na literatura, o que mais de interessante há naquela temática [...] e isso é algo muito especial pra mim, que me dá satisfação. E42

Eu gosto da área de ensino e das oportunidades de se conciliar pesquisa e atuar junto aos alunos. Essa é a maior satisfação que tenho em relação ao exercício docente. Você vai colocando à disposição um conhecimento que você está abarcando [...] E40

Apesar da conotação de prazer, não podemos esquecer que a docência é uma profissão permeada por momentos de dificuldades, desafios e conquistas na realização de alguns trabalhos que requerem a busca de conhecimentos não só pedagógicos, mas também de cunho administrativo. De forma consciente ou não, ao longo de sua trajetória profissional, ao lidar com este contexto, o professor vai aprendendo e construindo seu modo de

ensinar, fortalecendo-se como pessoa e profissional, adquirindo gradativa confiança e segurança no desempenho de suas atividades.

Eu sinto uma satisfação muito grande em preparar aula, em atender as dúvidas dos alunos no período em que estamos em sala de aula [...] Eu gosto disso! Condensar o máximo de informações, preparar uma boa aula, auxiliar o aluno a aprender [...] isso me dá bastante satisfação! E6

Os docentes gostam de suas atividades laborais; aparentemente, amam o que fazem e sentem-se realizados e satisfeitos. Esse é um aspecto positivo para a profissão, tendo em vista que profissionais satisfeitos imprimem maior qualidade às atividades que desempenham. É importante que o professor sinta prazer no dia a dia de trabalho, para que possa levar o aluno a ter prazer em aprender.

Estou feliz! Faço o que gosto [...] estar em contato com o aluno, conversar, questionar me traz satisfação [...] É muito interessante supervisionar estágio e questionar sobre algum conhecimento, perceber que o aluno vai despertando [...] ele começa a observar as questões do cuidado de um modo diferente [...] E10

Essa função de transmitir o que a gente sabe para o outro, ver o outro crescendo e vislumbrar um cuidado de maior qualidade para as pessoas [...] acho que isso é que me entusiasma em relação ao ensino. O principal fator é acadêmico, além da autonomia que a gente tem para implementar mudanças, coisa que eu não tinha como enfermeira assistencial. E73

O prazer e a identificação com a docência propiciam possibilidades de crescimento no trabalho ao acompanhar o desenvolvimento do aluno, vivenciar resultados e aprimorar-se continuamente. O gostar de ensinar é um fator que predispõe a satisfação do professor.

Outros fatores inerentes ao processo de ensino e aprendizagem interagem de maneira positiva em prol da satisfação. Entre eles, a construção contínua do novo saber, por meio da busca permanente de conhecimentos necessários ao desempenho de suas atividades.

Busca por novos conhecimentos

Sentir a necessidade de aprender é algo inerente ao ser humano, em quase todas as profissões, sobretudo as que conversam com o ensino. Para o docente de enfermagem, é algo bastante motivador, na medida que possibilita a formação de novas pontes de saber, ampliando laços de relacionamento e crescimento intelectual, o que gera maior satisfação na atuação desse profissional.

Para o docente, inicialmente, a busca por novos conhecimentos é sentida como uma necessidade, entretanto passa a ser um fator que propicia motivação e satisfação aos enfermeiros que lecionam no ensino superior de Enfermagem.

necessidade de busca constante de conhecimentos

No ensino, tenho de estar sempre me aprimorando, atualizando, buscando novos conhecimentos e isso me motiva muito. E29

Outra coisa que me traz um grande bem-estar em minha profissão é o ler, pesquisar [...] são atividades que eu adoro e como docente posso fazer. E49

Eu gosto muito da docência porque tenho que estudar constantemente. A cada dia, buscar novos conhecimentos. Adoro estar na biblioteca, buscando novos conhecimentos para preparar minhas aulas [...] Então, aprendo muito. E38

O clima da universidade é muito bom. Tenho a oportunidade de aprender todos os dias e o fato de estudar constantemente e me atualizar para auxiliar os alunos a construírem conhecimentos é muito bom [...] Isso gera em mim vontade de trabalhar. E52

O docente sente-se bem, ao poder vislumbrar em seu trabalho a possibilidade do aprendizado contínuo e crescente. Esta é uma realidade inerente ao ensinar que parece lhe proporcionar satisfação, conforme envolve a realização de atividades com as quais se identifica.

Se por um aspecto esta é uma necessidade pessoal, por outro, o docente busca ampliar e trabalhar os conhecimentos que possui, como

forma de atender ao compromisso que tem com o aluno no processo de ensino.

o aprender para ensinar é um compromisso

O professor não pode estagnar, ficar parado, achando que seu saber é suficiente [...] sempre gostei de estudar, de ter liberdade para buscar e criar e isso me motiva. E12

O ensino me proporciona a busca do conhecimento e isso me traz satisfação à medida que estou sempre aprendendo [...] Tenho um compromisso com o aluno, que é estar me aprimorando e me atualizando sempre para poder ensinar novos conhecimentos da assistência. Então, o fato de conseguir estudar, aprender, me aprimorar gera bastante satisfação para mim. E4

A busca pelo aprimoramento solicita que o docente adote uma postura reflexiva em relação aos conhecimentos que possui e à maneira como desempenha suas atividades. Isso o auxilia a se capacitar para enfrentar desafios e trabalhar conflitos perante a complexidade das diferentes realidades inerentes ao processo de ensino e aprendizagem.

Ao buscar embasamento para atender às expectativas dos alunos e desenvolver estratégias que lhes permitam refletir, sanar suas dúvidas e construir o conhecimento, o docente sente-se estimulado, também, a buscar, estudar e aprender.

O contato com o aluno me traz muita satisfação [...] é um desafio que me faz crescer. Não é só o aluno que aprende, mas o professor também aprende com o aluno. Todos os dias tenho que buscar novos conhecimentos, inovações, atualizações [...] a própria expectativa que o aluno tem de que eu esteja sempre pronta para responder suas dúvidas me estimula [...] Eu gosto desse desafio. E19

A satisfação surge quando sou colocado frente a desafios constantes, e a cada dia o aluno proporciona isso [...] nas atividades em sala de aula, sou impulsionado a resgatar conceitos, procurar novos conceitos [...] isso é minha maior motivação. E12

Ensinar é sempre um desafio [...] o aluno é ansioso, quer aprender e nós, professores, temos que nos atualizar, buscar novos conhecimentos, renovar, dar uma aula diferente, mais próxima da realidade dos alunos [...] isso é prazeroso pra mim [...] me permite aprender, crescer e evoluir profissionalmente. E45

A necessidade de atualização e a possibilidade de aprendizado constante são considerados importantes atrativos à docência, sobretudo por envolverem conhecimentos pedagógicos que se refletem no desenvolvimento profissional e amadurecimento do docente.

Algo muito bom no ensino é a necessidade de constante aprendizado [...] a gente precisa buscar, estudar, se atualizar, preparar aula [...] essa constante atualização, para mim, é muito importante. E15

Me traz satisfação o fato do trabalho fazer com que a gente cresça [...] ser enfermeira, ser professor de enfermagem, ter a possibilidade de desenvolver trabalhos e de estudar questões pedagógicas fez com que eu crescesse profissionalmente e como pessoa, também. Isso é muito gratificante. E11

A satisfação provém da possibilidade de socializar os conhecimentos, de forma a propiciar um crescimento profissional coletivo que repercute na qualidade do ensino e, conseqüentemente, na formação de enfermeiros.

As atividades da vida acadêmica propiciam um ambiente de constante aprendizado e gradativo amadurecimento profissional.

o docente diante de novos caminhos e desafios

Sendo professora, aprendi e aprendo mais do que numa época em que era enfermeira especialista de uma única área. Ter contato com outros professores de outras áreas me proporcionou a aquisição de novos conhecimentos, o que não teria acontecido se tivesse continuado como enfermeira assistencial de UTI [...] Tenho independência para produzir minhas atividades e conduzir o processo de ensino. E65

Sinto satisfação na possibilidade de poder integrar atividades de ensino, pesquisa e extensão [...] essa é uma vantagem [...] o ensino é retroalimentado por pesquisa e por projetos de extensão e isso é muito gratificante. Sinto que não é um trabalho monótono e repetitivo; é um trabalho dinâmico, vivo, onde posso estar colaborando no desenvolvimento de prioridades. E54

[...] a universidade tem desafios constantes [...] todos os dias, algo novo, caminhos novos para você aprender e percorrer. Alguns desses caminhos são difíceis, mas, ao percorrê-los, você aprende, cresce, amadurece e se torna melhor profissionalmente [...] vai adquirindo mais experiência e tendo uma visão diferente, fazendo

coisas construtivas [...] com mais calma, curtindo melhor, trazendo mais satisfação. Você vai galgando uma hierarquia na profissão que te permite criar, fazer um monte de coisas e abrir portas para um monte de gente. Isso é gostoso: permitir que as pessoas cresçam junto com você, formar grupos de trabalho [...] Isso é bacana no ser professor. É muito bom! E8

Do contexto de ensino, observamos que surgem a necessidade e a possibilidade de buscar conhecimentos em diversas áreas, o que permite ao docente aprender, evoluir, integrar novas experiências, capacitar-se como pessoa e como profissional, além de socializar seu aprendizado. Nesse movimento, a relação com os pares torna-se essencial, sendo reconhecida pelos docentes.

Relação com os pares

Em determinadas situações, o trabalho em equipe na docência é algo predominante, visto que as atividades se processam de modo significativo por meio de um trabalho conjunto. Não obstante, a integração entre os profissionais é cada vez mais exigida para assegurar a qualidade do ensino, tendo influência direta no desempenho e no desenvolvimento das competências do professor.

Nesse contexto, a existência de uma boa interação entre os pares denota a possibilidade de crescimento para todos, pois sempre existem profissionais com diferentes experiências e competências no exercício de suas atividades.

é salutar ao docente a troca de experiências com os pares

Entre os professores, nós nos relacionamos muito bem. É gostoso ver o meu colega, a gente se curte, fala das nossas dificuldades, trocamos experiência [...] Somos muito unidos e aprendemos um com o outro. Em relação à coordenação do curso, nós temos hoje uma pessoa que está substituindo a coordenadora. Com ela, temos uma relação muito próxima, de companheirismo, entendimento e auxílio [...] nós ficamos mais a vontade para ir até ela e discutir os problemas. E4

O relacionamento com os colegas de trabalho é ótimo [...] são profissionais de outras áreas, da sociologia, da antropologia, da farmácia [...] e aprendo com eles. Em relação à coordenação, o relacionamento sempre foi muito aberto, com muito apoio. E7

Tive muita sorte. Trabalho com professores muito legais, muito bons e aprendo muito com eles [...] Temos um relacionamento de união, de auxílio, sem aquela concorrência, como no hospital [...] quando preciso de alguma orientação ou de auxílio, sei que posso contar com os colegas e isso é muito bom. E19

Pelos depoimentos, observamos que a relação entre pares foi citada como um fator que exerce significativa influência na satisfação profissional do docente, adquirindo caráter satisfatório não só pela possibilidade de compartilhar conhecimentos, mas, por envolver a produção de trabalho conjunto, a aquisição de apoio mútuo e o reconhecimento.

é importante ao docente o apoio e o reconhecimento advindo dos pares

Outra coisa é o teu relacionamento. Eu gosto de vir dar aula; gosto de vir para cá, de estar com os alunos [...] a gente trabalha muito, escreve capítulo aqui e ali [...] É bom você ver que a coordenação reconhece esse tipo de trabalho. Então, acho que o reconhecimento não só de você ver o seu trabalho, mas também as pessoas perceberem que você está fazendo um trabalho bom e que vale a pena investir. E39

Satisfação profissional é você ter o reconhecimento de uma dada trajetória, poder estar fazendo o que você gosta, poder interferir nos rumos do trabalho, definindo prioridades, fazendo contatos com colegas de outra parte do mundo, dialogar de maneira ampliada [...] Acho que tudo isso faz parte da satisfação profissional. E54

O relacionamento com os colegas de trabalho é bom, amigável [...] um acaba dando apoio para o outro. Nas situações em que precisei de ajuda, eles comentaram o que acontece com eles também, me aconselharam [...] A gente se ajuda muito. Às vezes, acontece de eu ter que ministrar determinado tema e não tenho a aula pronta, peço ajuda para encontrar algum material e eles compartilham [...] existe essa cooperação. Isso é bom. E14

O relacionamento com o corpo docente é permeado de respeito, coleguismo, confiança e cooperação. Com a coordenação do curso, é um relacionamento de cooperação, entendimento e apoio [...] isso é muito positivo. E5

Quando essa interação acontece permeada de confiança e cooperação entre pessoas com princípios e valores semelhantes, apoiada pela instituição de ensino, é evidente que o trabalho torna-se mais prazeroso, tranquilo e harmonioso. Realizar atividades conjuntas ao lado de quem se gosta, torna o labor um motivo de crescimento profissional e pessoal, resultando em sentimento de satisfação pelo apoio recebido.

Inseridos em um contexto com inúmeras e constantes decisões a serem tomadas em conjunto, de menor ou maior complexidade, o apoio entre os pares no dia a dia de trabalho reflete para o docente como respeito à escuta do outro, às suas experiências e história de vida, possibilitando que estas sejam tomadas de forma consciente e consensual.

Uma outra satisfação é a relação com os colegas [...] Temos um grupo coeso de colegas interessados, entusiasmados com a formação do aluno [...] conseguimos desenvolver um bom trabalho. E35

O relacionamento com os colegas de trabalho é muito bom. Eu fui muito bem recebida pelos outros professores [...] sou respeitada pelo grupo e sempre que eu tenho alguma dúvida, seja por e-mail, por telefone ou por uma conversa informal no corredor, o grupo me auxilia. Isso é bom. E20

A experiência que tenho em relação aos colegas de trabalho é muito positiva [...] ela motiva a gente. Somos seis enfermeiros docentes e temos que estar unidos [...] tudo que a gente decide no curso acaba sendo democrático, não hierarquizado ou autocrático [...] nós conseguimos nos entender bem. Se não fosse assim, ficaria muito difícil lecionar. E9

O trabalho entre os pares deve ser planejado e desenvolvido de maneira organizada, com a presença de apoios e busca de ajuda a terceiros quando se fizer necessário. Em geral, alguns docentes são solícitos, mesmo havendo competitividade entre eles, o que se reflete em algo normal, quando essa atitude se dá de forma saudável e não sob pressão.

Os professores são maravilhosos, a coordenação é excelente [...] as relações são completamente diferentes das que ocorrem em uma instituição hospitalar [...] Na questão institucional, no relacionamento com os professores, com a coordenação, com a secretaria em qualquer que seja o nível, eu não tenho do que reclamar. É um ambiente de trabalho gostoso. E66

É super tranquilo. Não é uma relação somente institucional; a gente é amigo mesmo, se liga, conversa fora da instituição e tem um relacionamento muito próximo e de cooperação. E60

Pela primeira vez estou trabalhando com uma equipe ótima, onde não percebo uma competitividade desleal. Há uma competitividade sadia, onde um quer ajudar o outro [...] a equipe é excelente. Estou adorando. E12

Tem aspectos importantes como ter autonomia para levar adiante os seus projetos. Para isso, você tem que ter um bom acesso à coordenação, um coordenador que ouve o que você fala e investe em você e ver o resultado. E68

Estabelecer relações no dia a dia de trabalho que favoreçam um ambiente saudável, estimulante e criativo, certamente produzirá uma repercussão positiva no docente, manifestando-se em suas atividades de ensino. Compromisso, responsabilidade, troca de conhecimentos e experiências, valorização e reconhecimento entre colegas foram apontados como aspectos positivos emergentes da relação entre os docentes.

Os docentes entrevistados ainda mencionam que todos esses aspectos perpassam pela relação professor-aluno, constituindo-se uma construção salutar para ambos.

Relação professor-aluno

A boa relação professor-aluno possui caráter fundamental no processo de ensino e aprendizagem, sendo um dos pilares imprescindíveis para obtenção de satisfação. Nesta, busca-se mediar o complexo processo do ensino e aprendizagem do aluno, bem como se estabelece a aprendizagem mútua, o compartilhar de experiências e conhecimentos, a motivação e a própria satisfação, tanto do aluno como do docente.

a concretude da interação com o aluno

Ensinar é uma interação [...] você também aprende com o jovem [...] na sala de aula, você conversa, interage [...] o aluno começa a contar alguma experiência, algumas questões que ele vivencia [...] Isso é satisfatório. E38

Sinto satisfação no relacionamento com o graduando. Acho que é uma oportunidade de troca em sala de aula e fora, com a extensão [...] isso motiva [...] Tem aluno muito interessado que te incentiva a estar ali e a se aprimorar sempre. E9

A relação interpessoal com o aluno é muito gratificante [...] apesar de eu possuir conhecimentos sobre a disciplina e tentar auxiliá-los nesse aprendizado, também aprendo muito com eles [...] É uma relação de troca [...] Para mim, é uma satisfação poder compartilhar com as pessoas o que eu aprendi e o que eu aprendo a cada dia. E18

Nas falas dos docentes, a relação professor-aluno é permeada de sentimentos, constituindo-se em um fator gerador de satisfação. Nesse espaço, o docente tem a oportunidade de acompanhar o desenvolvimento do aluno no processo de ensino e aprendizagem.

a importância da interação dialógica

A oportunidade de aprender com o aluno e de dividir o que eu sei com ele [...] essa troca de conhecimentos é uma satisfação [...] é a oportunidade de ver alguém crescer para atuar em uma profissão que é tão complexa. Isso é importante pra mim. Também, é muito gratificante quando o aluno diz que seu aprendizado foi útil, isso me deixa mais feliz. E52

O que me traz mais satisfação no dia a dia é poder estar junto aos alunos e ter a oportunidade de refletir com eles a prática da enfermagem, estabelecendo um processo de troca, de aprendizagem mútua [...] tenho muito prazer nesse processo de ensinar e aprender junto. E74

Acho que é muito bom poder se relacionar com os alunos. Se existe alguma satisfação no trabalho é pela relação que a gente tem no ensino, que é uma coisa bem interessante. Quando há um diálogo aberto, consigo fazer brotar as experiências e processar novas sínteses com o aluno [...] ter o tempo e o espaço para observar todas essas mudanças é bem satisfatório. E58

Me dá satisfação a relação com os alunos. É muito gostoso vê-los se desenvolvendo em aspectos profissionais e pessoais [...] participar da formação desses jovens é uma forma de contribuir para a sociedade e para a profissão. E13

Mais que uma ferramenta de trabalho, a relação professor-aluno é um meio de crescimento para os próprios docentes. Embora possuam conhecimentos específicos de sua área de atuação profissional, eles não

são detentores de todo o saber, estando em processo contínuo de desenvolvimento que os leva a refletirem e mudarem posturas em relação ao aluno, aprimorando-se como pessoa.

Os docentes valorizam a vivência desse processo de aprendizado advindo da relação estabelecida com os alunos, seja ele em nível cognitivo, emocional ou pessoal. Ensinar, participar da construção dos conhecimentos do aluno e compartilhar experiências, caracteriza-se como um incentivo ao docente para repensar sua própria existência, seu papel, suas atitudes e seus conhecimentos.

Acho que na profissão, outra coisa que chama a atenção é a possibilidade de estar com a nova geração. Então, a gente que já tem um tempo de profissão tem que se reciclar, rever nossas ideias e ajudar quem está começando agora a fazer as grandes mudanças [...] Então, espero contribuir para que eles tenham um crescimento e um desempenho profissional consistente, digno e coerente. E64

Quero passar minha experiência discutir, compartilhar com o aluno, porque existem coisas que você acha que é correto e o aluno consegue te mostrar sob uma outra perspectiva e você muda de opinião [...] o que me traz satisfação é essa troca, a coisa da atualização intensa, de tentar compartilhar com os alunos a minha experiência [...] Eu gosto muito! E70

Eu vejo o ensino como a possibilidade do aprimoramento da condição humana. Eu aprendo muito quando dou aula, então também me aprimoro [...] quando sou questionada, quando coloco uma questão como sendo uma grande verdade e surgem questionamentos [...] É um processo de dupla mão e que tem a ver com o meu projeto de vida [...] pra mim, esse é o grande prazer: o de marcar alguém com a possibilidade de reflexão, de olhar a realidade e fazer uma leitura crítica, com a possibilidade de os alunos também compartilharem seus conhecimentos. Isso é muito importante pra mim. E48

Estabelecer vínculo de confiança com o aluno significa trabalhar com os próprios limites e potencialidades. Isso se reflete de maneira positiva no processo de ensino e aprendizagem, gerando satisfação profissional ao docente. Ao confiar no professor, este passa a ser exemplo de comportamento profissional para o aluno e referência na condução do processo de ensino.

o ato de ensinar e criar espaço de confiança com o aluno

O contato com o aluno é muito gostoso. Eu invisto muito no aluno e com isso acabo por criar uma relação de cumplicidade com ele, que é muito gostosa. Cada aula é um desafio novo. Cada turma é uma turma; cada aula é uma aula. Isso é uma satisfação pra mim. E68

O que me dá maior satisfação no ensino é a relação professor aluno. Eu acho que é uma relação cheia de energia, onde a gente tem um fator muito importante que é a vinculação com o aluno. A partir do momento que o vínculo é criado, ele confia em mim [...] e isso gera muita satisfação. E4

O relacionamento com os alunos me traz uma satisfação enorme [...] é muito importante ter um bom relacionamento com o aluno, pois ele vai confiar em você, vai acreditar no que você fala, vai valorizar o que você fala [...] É importante ouvir o aluno, conversar com ele. E37

O relacionamento com os alunos é muito gratificante porque a gente aprende muito com eles. Conhecer pessoas é fascinante. O professor é um orientador e o aluno respeita isso. A imagem que transmitimos é a de um exemplo de profissional, então o aluno te valoriza, se espelha em você [...] Acho isso muito bacana. E22

Por meio do reconhecimento do aluno, o docente sente-se valorizado pelo trabalho que desempenha, pela sua conduta e capacidade, podendo inferir que todo seu empenho e dedicação na realização de suas atividades laborais não são em vão.

Por estar dentro dessa universidade, em saúde coletiva, onde tem muita coerência com a minha trajetória profissional e com a minha área, reconheço a necessidade de interdependência das áreas e dos conhecimentos. Poder contribuir e dividir isso com os alunos e depois ver o reconhecimento deles, quando conseguem descobrir determinadas coisas, ou mesmo, um referencial teórico, é uma satisfação [...] assim, consigo perceber o seu crescimento, o que significa que existiu um relacionamento de construção. E56

Eu gosto de ter essa interação com o aluno, eu gosto dessa relação educando-educador [...] Isso me deixa bastante satisfeita. Eles me dão um retorno positivo do meu método de ensino, da forma com que os auxilio a construir o conhecimento. Acho que esse contato é impar [...] eu adoro. E78

Deste elo de confiança surge o reconhecimento do professor pelo trabalho que desenvolve com o aluno, pautado em uma aprendizagem significativa.

Ser reconhecido

Ser reconhecido pelo outro é uma necessidade do homem, que acontece mediante as relações humanas e está relacionado ao “ser valorizado”. Para o docente, ser reconhecido está associado à contribuição gerada pelo trabalho que desenvolve e a adequação deste ao contexto onde trabalha. Na medida que é valorizado e percebe que o esforço empreendido em seu trabalho é válido, este se sente satisfeito, sendo encorajado ao desenvolvimento de novas ações.

necessidade de ser reconhecido no trabalho

Sinto satisfação quando vejo que aquilo para o que me dediquei, discuti e construí com alguém é de alguma maneira reconhecido. Não é a coisa de alguém vir e dizer: “Puxa, parabéns!” Mas você ter um produto final que faz o teu trabalho ser reconhecido e que esse fruto do trabalho contribua para o grupo na qual estamos inseridos. E85

Eu amo o que faço e quero seguir carreira dentro da área de educação [...] me traz satisfação verificar que os alunos chegam para você e dizem: “com você é que eu estou aprendendo isso!” [...] essa fala me impulsiona a procurar, estudar, me especializar [...] O reconhecimento dos alunos é uma forma de sentir que estou atendendo as expectativas deles, com conhecimento, sanando dúvidas. E12

Ser lembrado como bom educador, ser homenageado, sentir-se considerado pelo aluno como pessoa e como profissional detentor de conhecimentos e habilidades são contextos que permitem ao docente experienciar alegria, prazer e satisfações.

necessidade de ser reconhecido pelo aluno

Eu sou bastante exigente com os alunos e alguns deles vêm me agradecer: “hoje, eu entendo aquela bronca que você me deu e te agradeço por isso, porque agora eu entendo o que você estava falando”. Acho que isso traz satisfação: o reconhecimento do aluno [...] fico muito feliz quando isso acontece. E69

É uma recompensa que estimula bastante, o ser reconhecida e homenageada [...] Na primeira vez, eu estava na plateia por que fui convidada, aí me chamaram, deram flores. Isso foi muito gostoso [...] eu acho que não pode ter gratidão maior. E10

Eu considero meu relacionamento com os alunos muito bom! Procuro manter uma relação aberta e estimulá-los sempre [...] Sinto que tenho bom relacionamento porque sou homenageada todos os anos e isso me motiva mais [...] é uma satisfação. E7

Apesar de ser considerada uma professora exigente, os alunos me procuram quando precisam de ajuda para conseguir material para um trabalho, quando têm dúvidas até mesmo de disciplinas que não sou eu que ministro [...] Sinto que eles confiam em mim e isso me satisfaz. E14

Acho que nessa escola, com poucas exceções, os alunos são pessoas envolvidas, querem saber, são interessados nos trabalhos de pesquisa que a gente faz, têm certa admiração pela gente [...] é muito gostoso. E46

Na vivência contínua na docência, em alguns diálogos os alunos reconhecem o trabalho no dia a dia do docente. Alguns se expressam mediante suas atividades acadêmicas e outros quando mencionam ao professor algo que queiram salientar como bom. Isso se reflete como uma recompensa.

O reconhecimento dos alunos é minha recompensa [...] Por exemplo, ao término de aula ou de estágio, eles agradecerem “Professora, obrigada! Foi muito bom [...] eu consegui aprender”. E32

Sinto satisfação com o reconhecimento do aluno [...] quando ele diz: “Nossa, professora! Que legal. Eu aprendi”. E51

Sinto satisfação diante do reconhecimento, do carinho do aluno [...] “Ah, professora, a senhora não vai voltar a dar aula para gente? Quando a senhora volta?” Acho que isso é uma satisfação. E38

Eu gosto muito de preparar as aulas. Eu fico ali, vendo como vou fazer; gosto muito de aulas dinâmicas, então levo os alunos para o laboratório para realizar avaliação clínica [...] faço a coisa ficar dinâmica [...] proponho discussões e não deixo ninguém quieto. Até os alunos falam que na minha aula a matéria é até chatinha, mas eles conseguem ficar acordados. Isso, pra mim, é um retorno muito positivo. E78

O docente gosta de ver a evolução do aluno nas aulas teóricas e, também, nos estágios em que os acompanhou. Para ele, é um orgulho perceber que o aluno reconhece que se desenvolveu e amadureceu com auxílio de suas incitações.

Quando observo que o aluno consegue compreender a proposta que eu estou trazendo [...] quando o acompanho em estágio e ele consegue compreender que a integridade do cuidado encontra-se correlacionada com administração, aí é minha satisfação! Fiz o meu papel e consegui mediar esse processo [...]. Ele comenta: “Ah, eu consegui enxergar isso, que bom você ter me orientado!” E59

Hoje, o que me traz satisfação é o reconhecimento pelo meu trabalho. Sou muito reconhecida aqui. Nestes últimos 6 meses em que estou trabalhando, recebo vários elogios e propostas de melhoria. Além disso, tem o reconhecimento dos alunos [...] Sou professora do estágio curricular supervisionado e os alunos me colocam sempre pontos positivos [...] como desenvolveram raciocínio crítico e lógico, cresceram, amadureceram [...] isso é muito importante pra mim, me motiva e me deixa feliz. E21

Ao encontrar o aluno egresso desempenhando bem as atividades inerentes a seu exercício profissional, o docente reconhece o trabalho que foi desenvolvido na Escola. Isso emerge como um fator de satisfação ao docente e uma possibilidade de avaliar sua atuação profissional.

necessidade de ser reconhecido pelo aluno egresso

Ter reconhecimento do que você faz é super prazeroso, é satisfação pura [...] quando eu me encontro com algum aluno egresso e ela fala: “Ah, eu conheço você! Você era tal professora” [...] Esse reconhecimento de que você colocou uma poeirinha no meio do deserto, mas que essa poeirinha fez diferença, é uma grande satisfação! E40

[...] quando os egressos voltam, contam que eles estão fazendo treinamento pra começar a trabalhar e que o pessoal nem viu isso, nunca fizeram tal coisa que nós ensinamos durante o curso [...] isso é muito positivo, muito mesmo [...] Acho isso importante. E89

Sinto satisfação ao encontrar um estudante egresso que me diz “Eu estou não sei aonde e estou precisando de uma mão sua, para me dar um conselho, para ver se isto está certo ou errado” [...] Muitos retornam assim [...] e acho isso fantástico, porque eles estão se desenvolvendo, acreditando, fazendo projetos lindíssimos e reconhecidos [...] isso é uma coisa que satisfaz muito. E13

É ver o aluno egresso que consegue passar em vários processos seletivos, são chamados para essa e outras instituições e, assim, nós podemos ver uma renovação do profissional enfermeiro, de forma geral [...] ver trabalho de alunos, de conclusão de curso, sendo aprovados para apresentação em congressos, em eventos internacionais [...] Acho que essa é a resposta do compromisso profissional da gente. Isso me satisfaz. E86

Quando a gente encontra com o aluno egresso e percebe que estão realizados e se desenvolvendo [...] felizes. Quando eles comentam “Ah, professora! Nós estamos usando o que você ensinou”. Essas coisas me deixam muito feliz e geram satisfação. E75

Ao vivenciar as manifestações de afeto advindas do aluno, o docente sente que seu trabalho está sendo reconhecido. Para ele, é uma satisfação ser corresponsável pelo processo de amadurecimento do aluno durante a graduação, bem como poder visualizar, por meio dos egressos, a contribuição de seu trabalho para o desenvolvimento profissional.

Vale ressaltar que esse desenvolvimento não é resultante apenas dos esforços de um professor, mas de todos os envolvidos nas atividades de ensino e aprendizagem, ou seja, professores e alunos.

Interesse do aluno pelo aprendizado

A aprendizagem é um fenômeno complexo, permeado de aspectos sociais, culturais, educacionais e emocionais que se processa em meio às relações que o aluno estabelece com os docentes e os colegas.

O docente percebe que, mesmo diante das diversas dificuldades inerentes ao contexto de vida dos alunos, em geral, eles imprimem interesse

e motivação pelo aprendizado. Isso emerge como um estímulo à realização de seu trabalho.

a importância do interesse do aluno pelo aprendizado

[...] é uma satisfação ver o os jovens em sala de aula, convivendo em grupo, obtendo conhecimento com responsabilidade. Ele sabe que, entrou em sala de aula, ao menos sua mente deve estar voltada àquilo que ele se propõe naquele momento [...] mesmo com todas as suas limitações. E38

É muito prazeroso trabalhar com os alunos e eu os valorizo muito [...] são alunos que trabalham em até dois empregos e buscam um aprimoramento de seus conhecimentos. Vivencio com eles as dificuldades de estar conciliando família, emprego e faculdade. Percebo que é um aluno bem sofrido e, por outro lado, muito interessado e criativo [...] isso me satisfaz imensamente. E3

Observar que o aluno assume uma postura de interesse por seu aprendizado por meio de sua participação em aula, de seus questionamentos, sua vontade de aprender e sua devolutiva em relação às atividades propostas é motivo de satisfação para o docente.

O que mais me traz satisfação é o contato com os alunos [...] ver o interesse deles pelo aprendizado e pela própria profissão. Eles me procuram com interesse em estudar, para tirar suas dúvidas [...] E30

Me traz satisfação o retorno do aluno [...] a resposta que tenho perante o cumprimento dos objetivos da disciplina [...] a disponibilidade dele em relação à disciplina que é ministrada e ao conhecimento que posso estar auxiliando ele a construir para se formar enfermeiro. E55

O que me traz satisfação é o aprendizado do aluno [...] ele vir à clínica trazendo suas dúvidas, e a partir desse momento eu tentar auxiliá-lo [...] Ontem mesmo, uma aluna veio tirar dúvidas e outra estava repondo aula, e então, trabalhamos um estudo de caso. Elas elaboraram diagnósticos de enfermagem e conseguimos intervir nessa área [...] E27

O que me traz satisfação é estar com um aluno que realmente demonstre vontade de aprender e que está fazendo enfermagem por uma opção [...] Tenho uma satisfação muito grande quando ensino e vejo que aquilo que ensinei esta sendo aprendido e se repercutindo no desenvolvimento do aluno. E66

Sinto satisfação quando percebo que os alunos estão interessados, participam, empenham-se em desempenhar as atividades solicitadas [...] Isso é muito bom! E33

Ao adotar posturas que encorajem o aluno a assumir a responsabilidade pelo seu aprendizado, o docente leva-o a refletir sobre sua autonomia e compromisso para o querer saber. Nesse movimento e ação, o docente pode perceber resultados positivos diante de seus esforços.

É interessante perceber o interesse do aluno [...] daquele aluno que começa a entender o porquê das coisas, que questiona, que não é apático e passivo [...] que toma conduta, que busca aprender [...] isso gera satisfação na docência. E79

Tenho satisfação com o interesse dos alunos [...] É gostoso conseguir transmitir conhecimentos para o aluno e perceber que ele tem vontade de saber mais ou conversar com ele sobre algo que já estudou, podendo trocar experiências, conhecimentos durante a aula ou no estágio. Isso é muito gratificante. E81

Sinto muita satisfação quando os alunos se superam, fazem coisas que nem eles mesmos esperavam que tivessem capacidade de fazer [...] Quando eles despertam para a necessidade de buscar novos conhecimentos e habilidades. Quer exemplos? Quando eles elaboram um seminário, buscam todas as formas e recursos e o expõem da melhor maneira possível [...] ou quando, em campo de estágio, eles agem com postura de enfermeiro [...] Isso é muito importante para mim. E82

Perceber que os alunos estão realizando ações que denotam um saber próprio e científico, que demandam a necessidade de utilizar conhecimentos básicos articulados para proverem o assistir, além de estarem despertando para a responsabilidade da aprendizagem contínua, são fatores que igualmente motivam o docente no desempenho das atividades educacionais.

Gosto quando o aluno é interessado e consegue se envolver, refletir, aprender, aplicar seus conhecimentos, independente da questão de ser por nota [...] isso me dá satisfação. E43

Me traz um prazer enorme perceber que o aluno está interessado em estudar, em crescer, em ampliar seus conhecimentos [...] Mesmo aquele aluno que você precisa “ficar no pé” e, com o tempo, percebe seu desenvolvimento e mudança de postura [...] Isso, para mim, é muito importante. E69

O que me traz motivação são os alunos [...] um trabalho bem feito, uma aula em que eles questionem, perguntem, participem [...] em que você percebe que mexeu com a cabecinha deles, em que eles vêm te procurar para discutir, buscar material [...] E83

É muito gostoso lidar com o aluno [...] com aquele aluno dedicado, que quer aprender, que vai para campo de estágio e interage bem com o paciente [...] em sala de aula sempre tem um grupo que atinge a expectativa [...] ele aprende, vem conversar comigo, esclarecer suas dúvidas, me dá um retorno [...] “Professora, gostei muito da sua aula, eu aprendi realmente”, citam exemplos, interagem [...] isso é muito satisfatório. E23

[...] o fato de você ver que existe um grupo de alunos que realmente quer aprender e que consegue desenvolver uma condição de prática respaldada em bases mais firmes, mais fortes, me entusiasma [...] Quando você tem um grupo interessado, que implementa mudanças e aplica o cuidado fundamentado, consegue ver seu progresso e percebe um clima diferente quando está nas unidades. Esse clima acadêmico é o que mais me motiva a continuar na docência. E73

As diversas formas de demonstração de interesse do aluno pelo aprendizado permitem ao docente vislumbrar bons resultados advindos de seu trabalho, por sentir que foi capaz de motivar o aluno, despertar seu interesse pelo aprendizado, ao instrumentá-lo para gerenciar o próprio desenvolvimento, propiciando integração e motivação mútuas.

Desenvolvimento do aluno

A concepção de satisfação do docente é sinalizada pela existência da grande expectativa em constatar o desenvolvimento do aluno ao longo de sua formação, o que pressupõe que, nesse movimento educativo, todos crescem e aprendem, abrindo espaços para que amadureçam.

alegria do docente ao ver o progresso do aluno

O que me traz satisfação é ver aquele aluno que começou com você lá atrás e está progredindo, aprendendo, se desenvolvendo [...] Isso me dá uma grande satisfação: ver o progresso do aluno, a melhora do conhecimento, da postura. E19

No primeiro ano, os alunos se sentem inseguros. Então, o que me traz satisfação é ver a evolução do aluno, no processo de amadurecimento enquanto pessoa e profissional, em uma atividade, num procedimento básico [...] No terceiro ano, eles já adquiriram segurança, utilizam raciocínio clínico. É satisfatório quando a gente participa da formação do aluno e percebe que ele é capaz de cuidar de uma pessoa com respeito, com dignidade, com conhecimento. E1

O docente observa e gratifica-se com a forma como o aluno desenvolve seu raciocínio, tomando consciência de seu papel.

[...] me dá satisfação a oportunidade de desenvolver o ensino e aprendizagem [...] de trabalhar com pensamento, com raciocínio do aluno e conseguir perceber que ele faz uma evolução contínua, não só na construção do conhecimento, mas desenvolvendo sua inteligência emocional, sua percepção, sua comunicação verbal e não verbal [...] Quando percebo o aluno atento e preocupado com o paciente, quando ele começa a entender que cada indivíduo é único, isso me dá muita satisfação. E26

O que me traz satisfação é conseguir perceber a evolução do aluno. Trabalho com ele no primeiro, segundo, terceiro e sexto semestres, então, é possível perceber uma evolução deste indivíduo ao longo dos semestres [...] Vai ocorrendo uma mudança em seu comportamento, em sua aparência pessoal [...] ele muda na medida em que amadurece. É muito interessante poder observar isso. E5

Enquanto o aluno está na graduação, você percebe que ele dá saltos na sua disciplina, ele amadurece no estágio, consegue fazer uma apresentação de final de disciplina mostrando conhecimento, reflexão [...] Você percebe que ele se desenvolveu. Isso me dá uma satisfação muito grande: ver que aquele aluno que chegou inseguro, ao final da disciplina, amadureceu. E45

[...] me traz satisfação acompanhar o desenvolvimento do aluno. Depois de determinado período você consegue reconhecer no aluno características de um enfermeiro, de um profissional. É gratificante ver um aluno que, no início, tinha muita dificuldade e, algum tempo depois, você o encontra adotando postura profissional [...] Você vê a evolução dele e isso traz uma satisfação muito grande. E16

É desejável que os alunos desenvolvam-se para exercer sua profissão e amadureçam ao longo da vida acadêmica. Poder observar e participar desse processo é motivo de satisfação.

Sinto satisfação ao ver o aprendizado do aluno [...] Ele fazer comentários e mudar seu comportamento do primeiro ao último dia de aula [...] perceber que ele evoluiu. Isso é uma satisfação enorme. E25

O que me dá satisfação é perceber que consigo ensinar algumas coisas do que eu adquiri durante minha vida para esses alunos. Acompanho alunos extremamente inseguros, que não sabem nem se aproximar do doente, mas ao longo do estágio, com as aulas teóricas, você vê que eles aprenderam. O estágio acrescenta na vida acadêmica, eu percebo isso porque eles entram de um jeito e saem de outro. Dá satisfação perceber que você acrescentou e deu uma perspectiva, uma outra visão do que é ser enfermeiro. Isso é o que mais me gratifica. Eu gosto do que eu faço. Minha satisfação profissional é sentir prazer no trabalho, e eu diria que eu tenho isso, na maioria das vezes. E2

O desenvolvimento dos alunos é o que mais traz satisfação. É gostoso vê-los se identificando com a profissão, iniciando atividade de estágio ainda totalmente despreparados e finalizarem realizando uma consulta de enfermagem similar ao do enfermeiro. E31

O desenvolvimento do aluno é percebido, sobretudo, na vivência das atividades práticas em campo de estágio. O docente tem a possibilidade de conduzir uma relação educativa mais próxima dos alunos no momento em que eles desenvolvem trabalho em grupos menores, observando seu gradativo desenvolvimento nas esferas cognitiva (conhecer) e procedimental (fazer).

Nesse contexto, o docente desempenha importante papel como mediador da teoria e da prática, auxiliando o aluno a desenvolver um conjunto de ações ordenadas, de forma reflexiva e consciente, para determinado fim, pautadas em regras, técnicas, métodos, destrezas e habilidades.

Quando tenho a possibilidade de estar mais próxima dos alunos, que seja em estágio ou em grupos menores, consigo ver seu desenvolvimento [...] ele consegue te questionar, estabelecer relações e você consegue ver que realmente conseguiu ensinar alguma coisa. E50

Me traz satisfação quando vou para o estágio com o aluno, explico o que ele tem que fazer e ele consegue fazer e observar além [...] ele começa a ter a percepção da função do enfermeiro, demonstra raciocínio clínico em suas condutas, consegue discriminar algumas coisas, perceber sinais e sintomas dos pacientes, o que é certo e o que é errado [...] fico muito satisfeita com isso. E69

O aluno vivencia situações que o fazem refletir a respeito de seu compromisso, de sua necessidade de busca e sedimentação de novos conhecimentos, além de proporcionar elementos que contribuem para maior autonomia e determinação, que se expressam por meio de suas atitudes. Ter a possibilidade de visualizar esse desenvolvimento cognitivo, interagindo com o atitudinal, acompanhando e sentindo-se parte de um processo de mudanças que orientam o crescimento pessoal e profissional do aluno, traz satisfação ao docente.

Sinto satisfação em ver o aluno se transformando, mudando. Ele chega bastante imaturo, muitas vezes, nem sabe exatamente o que é ser enfermeiro e, no decorrer da graduação, começa a despertar [...] ele vai amadurecendo e tornando-se responsável pelo aprendizado, percebendo que a coisa é séria e que ele precisa se envolver [...] É muito gostoso acompanhar esse amadurecimento, conseguir observar essa evolução e o reconhecimento traz uma grande satisfação, me motiva a estar aqui e a buscar aprimoramento. E36

Gosto de ensinar, de sentir que estou auxiliando o aluno a construir seus conhecimentos e perceber que eles vão mudando seu comportamento e suas atitudes. A gente tem essa responsabilidade [...] não é ensinar só Enfermagem, mas ensinar atitudes, investir no aluno, ver ele evoluir, assumir a responsabilidade e isso se refletir na sociedade. É assim que vivo a Enfermagem, que vivo o ensino [...] isso me dá satisfação. E71

É muito comum ouvir do docente, no curso de graduação em enfermagem, que os alunos “entram de um jeito e saem de outro”, referindo-se aos aspectos atitudinais. Ao iniciar o curso e entrar em contato com a realidade da saúde no contexto social, assistencial e gerencial, o aluno vai ampliando os conhecimentos práticos e modificando seu modo de olhar o mundo da saúde.

É bastante gratificante o ensino de graduação porque acompanho os alunos desde o segundo e terceiro anos. Eles chegam inseguros, imaturos, com posturas não dentro do esperado para um aluno de graduação e, à medida que a gente vai trabalhando, eles vão adquirindo conhecimento, habilidades e confiança em si mesmos. Consigo observar nitidamente o desenvolvimento deles nos 4 anos e isso me satisfaz bastante porque de alguma forma colaborei para a mudança daquele indivíduo [...] de postura, de colocações, de crítica. É muito bom perceber isso. E47

O amadurecimento atitudinal do aluno é reflexo da qualidade de ensino, tomando esse como um valor direcionado ao empenho profissional do docente. Entretanto, existe o pressuposto de que o aluno sempre está amadurecendo. Tudo faz parte de um processo onde o passado, presente e futuro mesclam-se para sustentar o núcleo daquilo que é parte essencial da aprendizagem constante do aluno.

Acho que uma das coisas mais gratificantes é o relacionamento com o aluno. É muito interessante ver o crescimento dele, o desenvolvimento, o aprendizado, o retorno que ele consegue mostrar; ver a melhora em sua atuação com o paciente é um dos pontos principais [...] fazer parte da construção do saber do aluno [...] não só do saber, mas dividindo experiências, isto também me traz satisfação. E57

Os docentes demonstram que se preocupam com a formação dos alunos ao longo de seu amadurecimento pessoal e acadêmico. Além disso, esperam que estes adquiram uma visão social e sejam capazes de atuar e contribuir com responsabilidade e ética para o desenvolvimento da sociedade, baseados no crescimento consciente de sua profissão, construindo-se como cidadão.

Me traz satisfação ver o brilho nos olhos do aluno [...] você ensinar uma coisa e ver o olho dele brilhar, perceber que está aprendendo, que vai adquirindo conhecimento, discernimento, segurança para caminhar sozinho, que vai desenvolvendo postura. Acho que essa é a grande realização em ser docente. E79

A coisa que mais me motiva é ver o aluno se desenvolver [...] vê-lo ingressar na universidade de um jeito, amadurecer e acompanhar seu desenvolvimento [...] isso me satisfaz. E80

É uma satisfação ver o aluno se desenvolvendo, acompanhar aquele aluno que está começando, em iniciação científica [...] trabalhar com ele de 1 a 2 anos, tendo a oportunidade de ver o crescimento dele. Isso me dá uma satisfação muito grande. E8

As mudanças de conduta, a adoção de posturas que refletem zelo, responsabilidade, equilíbrio e tomada de decisão pautadas em conhecimentos são observadas pelos docentes como parte do desenvolvimento do aluno, e o professor deve ter compromisso com esse processo. O docente, ao identificar esse desenvolvimento, deve se permitir

observar o resultado de seu trabalho, mesmo em relação aos alunos já formados.

é gratificante ver o progresso do aluno egresso

Sinto satisfação ao ver que os alunos aprenderam e ao encontrar com alguém que foi meu aluno há pouco tempo e já está trabalhando, se destacando, prestando uma boa assistência, uma assistência qualificada [...] ver alunos que estão me superando. Você não imagina como isso me dá satisfação. Eu fico muito feliz com isso. É uma forma de ver que meu trabalho como docente está sendo efetivo, se refletindo na assistência, na construção do conhecimento. E11

A maior satisfação que tenho é ver o crescimento do aluno [...] ir percebendo paulatinamente seu desenvolvimento [...] O aluno de graduação envolvido, cresce rapidamente e depois ele volta formado te mostrando o quanto foi importante tudo aquilo que ele aprendeu. E40

O processo de desenvolvimento do aluno é um fator importante para o docente, à medida que se considera participante ativo das mudanças. É satisfatório para ele perceber que seu trabalho pode contribuir de forma significativa para o desenvolvimento dos alunos, auxiliando sua capacitação nos aspectos profissionais e, sobretudo, humanos.

Vale ainda ressaltar que a qualidade do relacionamento estabelecido entre o docente e o aluno exerce fundamental influência em seu desenvolvimento, refletindo futuramente em seu exercício profissional.

Consciente de que suas ações refletem valores e padrões ao processo de formação, o docente sente-se satisfeito ao poder identificar o desenvolvimento do aluno e vislumbrar a contribuição que seu trabalho confere à profissão e, conseqüentemente, à sociedade.

3.1.2 Fatores relacionados à insatisfação

O ensino é uma área de atuação atraente para o enfermeiro, sobretudo pelos constantes desafios e possibilidades de aprendizado inerentes às atividades que desempenha, não só no âmbito técnico, mas

também no pedagógico. Anteriormente, foram apresentados alguns dos fatores que propiciam satisfação, entretanto o cotidiano de trabalho do docente também é permeado de dificuldades e processos que podem propiciar insatisfação.

Pudemos verificar que os fatores de insatisfação referem-se ao contexto organizacional do sistema de ensino superior, culminando com questões administrativas da instituição.

Figura 3 - Fatores relacionados à insatisfação docente.

Assim, são apresentadas as categorias: Baixa Gestão, Déficit de Conhecimentos do Aluno Ingressante, Déficit de Recursos para o Ensino, Pesquisa em Detrimento do Ensino de Graduação, Sobrecarga de Trabalho e Baixo Salário e Instabilidade no Emprego.

Baixa gestão

Nos últimos anos, a implantação das reformas educacionais trouxe mudanças na identidade e formatação dos cursos superiores, o que repercutiu diretamente na redefinição do papel docente. Mais exigências foram agregadas ao trabalho das escolas e, conseqüentemente, às

atividades docentes. Não obstante, vivenciamos um momento de ampliação das necessidades sociais e, com isso, algumas atividades de assistência social que deveriam ser dever do Estado, tornaram-se objeto de trabalho dos docentes.

o desinteresse do aluno pela aprendizagem

O que traz insatisfação são coisas mais difíceis de compreender [...] trabalho com juventude e tenho tentado compreender um pouco a questão do desinteresse dos alunos. Eu sou uma pessoa que adora dar aula, que vibro com as coisas que os alunos trazem [...] mas, eles trazem muito pouco e cada vez menos, como se estivessem desmotivados ou não soubessem exatamente o que estão fazendo ali [...] existe um ceticismo em relação ao que está sendo dito [...] isso tem a ver com um contexto mais geral de valores sociais: a experiência dos mais velhos, aquilo que o professor traz, de fato, não tem tanto valor [...] O que hoje tem valor é o aqui e o agora, e as experiências que trazem um prazer imediato. Tenho uma compreensão muito geral de tudo isso, no entanto, é muito difícil encontrar o interesse do outro lado em uma atividade relacional como o diálogo no ensino [...] eu desanimo um pouco com a atitude do aluno [...] acho que, talvez, a universidade tenha hoje um sentido muito operacional. E58

No contexto atual, o aluno parece não despertar para suas potencialidades e responsabilidades, pois não reconhece que a aprendizagem é uma prática social que depende, em grande parte, de seu empenho e dedicação.

Às vezes, eu sinto um pouco de falta de interesse dos alunos [...] você está dando aula e eles estão olhando para outro lado, conversando sobre outros assuntos [...] isso me deixa chateada. A turma está se formando, indo para o mercado de trabalho, entretanto muitos são desinteressados, não têm iniciativa. E76

Me incomoda muito quando o aluno não se envolve com o aprendizado [...] ele levanta, sai da aula, vai buscar uma garrafa de água e volta, vai fazer xérox e volta [...] ele está preocupado em ter o material escrito e não em ouvir, participar, pesquisar, buscar [...] acha que o conteúdo do power point é o suficiente [...] isso acaba dificultando em campo de estágio, porque ele simplesmente não consegue fazer as associações entre teoria e prática [...] isso me incomoda bastante. E47

Me traz insatisfação a educação dos jovens. Acho que eles se formam muito cedo, ingressam na faculdade muito cedo, sem ter noção da importância da profissão. Só depois que eles terminam é que percebem que poderiam ter aproveitado e estudado mais.

Mas acho que isso é muito cultural e é a realidade do País onde estamos vivendo. E60

Como característica própria do jovem adulto, observamos que o aluno ingressa no ensino superior sem, muitas vezes, tomar consciência da nova realidade na qual está inserido e adota posturas de desinteresse e descaso com seu próprio processo de aprendizagem. Estas atitudes emergem como motivos de desestímulo e insatisfação ao docente.

A maior dificuldade é a falta de interesse dos alunos [...] alguns não têm o perfil para a Enfermagem [...] estão fazendo um curso de graduação, mas não entenderam a essência da profissão [...] que é necessário gostar e saber lidar com o ser humano. Por vezes, não são receptivos, não querem aprender, não querem fazer uma leitura [...] querem que você continue com a pedagogia da transmissão [...] eles faltam muito e pedem para colegas assinarem a lista. Isso me incomoda bastante e, realmente, desmotiva. E23

O que me aborrece na docência é ver o desinteresse do aluno. Acho que o aluno não é obrigado a gostar de todas as temáticas que lhe são apresentadas, mesmo porque ele nem participa da construção da grade curricular, mas ele tem a responsabilidade de fazer as disciplinas obrigatórias para se formar e ponto final [...] quando eu vejo um aluno desinteressado, que não estuda, que fica dependendo somente daquelas coisas teóricas que lhe são transmitidas, que não vão além, isso é a maior causa de desânimo para mim. E84

[...] às vezes, um pouco decepcionada com alguns alunos. Sempre têm dois ou três que realmente a gente não gosta, que além de não prestar atenção ficam atrapalhando a aula. Não conseguimos trabalhar com a atenção deles, pois o interesse é só assinar a presença para não ser reprovado e isso deixa a gente bastante frustrada. E88

O que me incomoda é a falta de responsabilidade e comprometimento por parte do aluno, em exercer as suas tarefas [...] pra mim, não há nada mais frustrante do que você ir com toda a vontade de ensinar, de trocar experiências com o aluno e perceber que ele não tem a mínima motivação, ânimo para aprender [...] isso me deixa bastante frustrada e desanimada [...] Às vezes, você vê que o aluno tem um potencial tremendo e ele não se apropria daquilo que ele sabe [...] você sabe que ele é capaz de render e ele não rende [...] ele não quer. Isso me deixa chateada. E85

O aluno precisa se perceber como responsável pelo seu aprendizado [...] o jovem é extremamente egocêntrico; tudo tem que girar em torno dele, ser do jeito que ele quer [...] as vezes, ele utiliza o espaço da universidade para tudo, menos para crescer

profissionalmente [...] essa é uma dificuldade pois um aluno com essa postura tem a capacidade de interferir e muito no que está se desenvolvendo em sala de aula [...] ele te desafia, chega a ser grosseiro e agressivo com você [...] ele acha que, por estar pagando, tem todos os direitos, que não poderá ser reprovado [...] ele não assiste aula, não tem frequência, fica de DP por falta e quer que você dê um jeito nisso [...] isso é muito ruim. E36

Por meio das falas, podemos notar que políticas autocráticas inerentes à instituição de ensino culminam como falta de autonomia para o docente, dificultando sua atuação como professor, inclusive na relação com o aluno.

baixa autonomia no planejamento do ensino

Nós temos muitas atribuições, muitas exigências por parte do aluno [...] sempre tem um que nunca está satisfeito e te estressa. O aluno que te questiona o tempo todo, que te desafia o tempo todo [...] e muitas vezes não temos autonomia para reprovar esse aluno [...] isso é muito complicado. Gostaríamos de ter medidas mais enérgicas para alunos mais difíceis, mas aqui é tudo muito benevolente para esse tipo de aluno. E19

Eu gostaria de ter mais autonomia em relação ao plano de aula e ao sistema de avaliação. Na instituição onde trabalho, o processo de avaliação é fechado. Existe um número de questões predefinidas e a avaliação é unificada [...] é a mesma avaliação para todos os campus e isso limita a atuação do docente uma vez que não sei como os assuntos foram tratados junto aos alunos dos demais campus universitários e, tenho que elaborar questões para a avaliação unificada. Isso é o que mais me incomoda. E o próprio plano de disciplina, onde os tópicos dentro de cada disciplina são decididos em reuniões em que, às vezes, eu não tenho autonomia para fazer do meu jeito. E52

Existem critérios relacionados ao sistema de avaliação institucional que, muitas vezes, não concordamos e temos que aceitar [...] há dificuldade nesta instituição em individualizar a questão da formação e de trabalhar alguns problemas. Isso me incomoda. E62

Eu acho que me desmotiva um pouco a falta de autonomia, a falta de poder resolver as coisas sozinha, devido a função que estou hoje. Em todo o lugar, nós temos uma hierarquia e aqui não deixa de ser diferente, mas na função que hoje exerço como professor sinto falta da autonomia e ter uma voz mais ativa [...] queria implantar coisas novas, fazer diferente, mas tem toda uma estrutura dentro da universidade que não permite [...] eu só poderia se tivesse uma titulação maior. E57

Às vezes, eu tenho vontade de implantar projetos de pesquisa, de atenção social, de atenção comunitária, mas a gente não consegue encaminhar isso da forma como gostaríamos [...] fico de mãos atadas. Outra coisa é que, muitas vezes, discordo das normas da universidade, como o sistema de dependência, pois acho que não funciona [...] apesar de não concordar com isso, tenho que acatar. Fazer uma coisa que não acredito pesa muito [...] me chateia muito não poder reprovar o aluno que merece ser reprovado porque ele paga as mensalidades em dia ou não tem nenhuma outra dependência, e isso e aquilo [...] não acredito em não reprovar porque alguém paga em dia ou porque vai bem em outras disciplinas [...] acredito, sim, que poderia ser diferente. E17

Parece evidente que a falta de autonomia do docente permeia atividades significativas do processo de ensino e aprendizagem. As falas nos permitem inferir o quão é importante para o professor obter espaço para agir de forma autônoma, imprimindo em suas atividades aspectos que, para ele, são fundamentais ao desenvolvimento do aluno, individualizando a formação.

Agir de forma autônoma pode proporcionar ao docente a possibilidade de desenvolver conhecimentos e habilidades, deixando de lado um sistema de produção de ensino em que não são respeitadas as particularidades de cada um. Entretanto, algumas instituições têm estabelecido relações internas autocráticas, nas quais os gestores dos cursos buscam objetivos institucionais que nem sempre asseguram a qualidade do ensino, tendo o docente que se adaptar a um contexto no qual não exerce sua autonomia, o que resulta em desgaste físico e psicológico.

lidando com a autocracia institucional

Me traz insatisfação o processo de comunicação com a coordenação geral da universidade devido a algumas políticas hierárquicas autocráticas que são adotadas [...] as coisas deveriam acontecer dentro de uma coerência e não de forma imposta e súbita, sem planejamento [...] por exemplo, amanhã não haverá estágio em determinado lugar e eles te ligam à noite para avisar que você tem que ir para outro campus, em um lugar totalmente diferente [...] são políticas mal adaptadas, mal estruturadas que nos são impostas de forma autocrática. E28

Pensando na instituição, as relações são autocráticas [...] a diretoria geralmente faz um pacote e manda de cima para baixo [...] temos que cumprir [...] tentamos nos adequar da melhor forma possível para não prejudicar o aluno. E9

Com relação à diretoria da universidade, nunca ninguém chegou para conversar com a gente, nem perguntou qual o nosso nível de contentamento [...] nós não temos uma relação com a reitoria, a não ser quando vêm as ordens [...] de uma maneira geral, a estrutura possui uma forma bem hierárquica, então a gente não chega lá [...] e quando chega, sabe que é para ser demitido. E4

Nesta instituição é tudo muito autoritário. A gente não consegue acessar as instâncias superiores. As coisas são barradas nos níveis mais baixos [...] por mais que a gente traga novas ideias e propostas, não se discute e não se aceita. Por exemplo, não se tem uma política de inclusão de aluno especial, sendo que temos vários. Quer dizer, ele vai pra campo, vai sendo reprovado, reprovado até encontrar alguém que o passe; e então, ele vai para o mercado. A gente tenta trazer isso nas reuniões, mas ninguém se posiciona por medo de perder o lugar [...] aqui tem essa hierarquia. Também acho que a universidade privada está deixando muito a desejar na qualidade do ensino, na medida que se diminui a carga horária, o tempo do aluno na universidade, tempo de reflexão e aprendizado [...] o aluno não tem tempo de analisar, de refletir, de repensar, de ver o que ele aprendeu e identificar suas dificuldades [...] isso me frustra muito. Eu gostaria de poder acreditar mais no meu trabalho, mas estou em um esquema tão fechado, tão “Mc Donald’s” [...] E74

Outro aspecto que se manifesta como resultado do sistema capitalista, que vem exercendo influência significativa para a falta de autonomia do docente, é o conjunto de normas adotadas pelas instituições de ensino que tratam o aluno como um “consumidor de serviços”, e o ensino como “mercadoria”. Assim, não raro, o aluno possui direitos que o distanciam de um ensino de qualidade e de uma formação que lhe permita atuar no futuro de forma responsável e comprometida com o social.

Nos discursos abaixo, percebemos que os docentes vivenciam uma nítida inversão de valores: o processo de ensino que deveria garantir o desenvolvimento dos alunos, agora, é permeado de “facilidades” sob as quais o docente não possui controle. Diante disso, este percebe-se desmotivado para o desempenho de suas atividades pedagógicas.

vivenciando incertezas na formação do aluno

Uma preocupação que eu tenho é que por mais facilidade que o aluno tenha para obtenção de informações - acesso à internet, conexão com diversas bases de dados - muitas vezes, ele acaba colocando empecilhos para procurar informações e sempre deixa de cumprir os prazos. Você estabelece um tipo de atividade fora do período de aula, poucos são aqueles que conseguem cumprir

prazos [...] a relação de respeito entre aluno e professor também se perdeu um pouco. O aluno não vê mais o professor como a pessoa que tem experiência e é responsável pela formação. Além disso, por mais que o professor estabeleça um prazo, a instituição de ensino acaba criando uma flexibilidade em relação aos prazos a serem cumpridos. E6

É difícil lidar com o aluno [...] ele geralmente não tem tempo de estudar e, no tempo em que está aqui na escola, não estuda [...] conversa muito em sala de aula, levanta, atende celular [...] nem todos estão a fim de estudar e a faculdade dá todo o apoio ao aluno em caso de faltas. Por exemplo, acabei de deixar na secretaria um trabalho que alunos fizeram para compensar a falta [...] isso me incomoda e me deixa muito triste. Fico preocupada com o profissional que eu estamos colocando no mercado de trabalho. E15

A instituição quer que a gente desenvolva uma aula com qualidade, sem prejudicar o aluno [...] na verdade, queremos que eles estudem [...] quando solicitamos um pouco mais, o aluno reclama, diz que tem o direito de passar sem ficar de DP, porque pagam [...] a diretoria nos diz para ir com calma, com cuidado [...] E34

O que me insatisfaz é a instituição não dar a mínima para os alunos [...] quando eles não têm a menor condição de passar de semestre, a instituição acaba dando um jeito com uma DP fácil, e eles acabam concluindo o curso [...] isso me angustia. E25

Me sinto insatisfeita principalmente com as atitudes e comportamento dos alunos [...] eles têm muita dificuldade em seguir as regras [...] a gente pede para eles utilizarem branco no estágio e eles vêm com detalhes coloridos nas roupas [...] essa é uma dificuldade, além de um comportamento que não combina com ambiente de estudo. Na universidade particular você tem a questão do pagamento, então, o aluno é cliente e exige [...] ele olha a universidade como uma empresa e, como cliente, se acha no direito de fazer como quiser [...] “Ah, eu estou pagando! Posso ter o comportamento que quiser”. Acho isso um desrespeito com o professor. E71

Vem me incomodando muito o perfil do aluno na universidade [...] percebo que ele age como um consumidor do ensino [...] não atingindo a média, devido a nota ou falta, ele entra com recurso na secretaria e o professor acaba tendo que se expor devido a um aluno que não tem compromisso com a sua formação. O aluno tem que ter 75% de frequência em uma aula teórica e 100% em estágio [...] essa é uma norma que não posso quebrar. Incomoda muito essa questão de o aluno conduzir como “Eu pago por esse serviço, então quero que seja dessa forma” [...] O aluno tem que ter um compromisso. E35

Desse contexto emergem inúmeros conflitos decorrentes das discrepâncias entre as responsabilidades do docente e o que lhe é permitido

desenvolver com seriedade, em seu exercício profissional. À medida que sua autonomia é desconsiderada pela própria instituição, o professor sente-se desvalorizado e desmotivado profissionalmente.

As falas também sinalizam que, mediante o contexto da instituição de ensino, é difícil para o docente participar ativamente do planejamento e da avaliação das atividades realizadas pelos alunos em determinada disciplina ou módulo de aprendizagem.

Assim, são vivenciadas situações em que a autoridade do docente é negada, sendo desrespeitado em sala de aula. A situação, por um lado, é reflexo das mudanças de valores sociais, entretanto recebe reforço de normas e políticas institucionais que se sustentam por meio de conflitos de interesses.

sendo desrespeitado em sala de aula

Aqui na faculdade privada temos jovens atrevidos, um atrevimento maravilhoso que nós não tínhamos na minha época, mas por outro lado eles não têm limites [...] o aluno manda e desmanda no professor que fica ou não fica, há grande inversão de valores, isso é complicado. Às vezes, leva um tempo; tem turmas que você demora para conseguir trabalhar essa questão. Por outro lado, temos as exigências burocráticas. Na realidade, essas dificuldades tornam-se desafios que a gente vai vencendo. E68

O aluno, muitas vezes, não tem comprometimento com o aprendizado [...] são poucos os que vêm com o compromisso de aprender, de fazer aquilo que se propõe. Eles vêm para aula, com a faculdade paga e ficam conversando. Isso me irrita profundamente [...] às vezes, dormem em sala de aula [...] parece que eles não saíram do ensino médio. São poucos os que têm a consciência de que estão num ensino superior. E69

Muitos alunos não têm o interesse de ser um bom profissional [...] eles não se importam com as coisas que a gente fala [...] a indisciplina me deixa insatisfeita, muitas vezes. Me preocupo com o futuro desses profissionais. E39

Os momentos que me trazem insatisfação são aqueles em que percebo os alunos dispersos, principalmente na aula teórica, em que eles começam a falar muito [...] às vezes, a gente se surpreende com alunos muito imaturos [...] não conseguimos trabalhar o conhecimento como gostaríamos porque o aluno não quer estudar. Ele fica muito na mediana. A gente quer aprofundar mais, mas encontra essa barreira. Isso me traz insatisfação. E20

Têm alguns alunos que são extremamente mal-educados [...] há formas e formas de se questionar, de buscar entender porque o professor tomou determinada decisão, solicitou um trabalho ou atividade e alguns alunos são rudes ao questionar essas questões. Por exemplo, estava combinada uma apresentação de um seminário a partir das 7 horas da noite [...] eram 7h30 e o aluno que iria apresentar o seminário não chegou. Iniciamos a apresentação do próximo grupo, dando continuidade ao processo e seguindo a programação. Esse aluno chega questionando se irá perder nota. Ao responder que sim, o aluno começa a reclamar, a discutir [...] isso me incomoda muito. Ele quer brigar sem ter a razão, não admite seus erros para não ter que arcar com as consequências. E14

A falta de educação e respeito de alguns alunos é algo complicado [...] eles deveriam valorizar mais o professor, aproveitar mais o tempo da universidade para aprender, esclarecer dúvidas, mas o que acaba acontecendo é que, apesar do professor estar motivado e empenhado em desenvolver as atividades de ensino, alguns acabam não valorizando esses momentos [...] isso desestimula o professor. E31

A rigidez das normas existentes nas instituições, geralmente, impede o professor de ser agente ativo nos processos decisórios. Ele apenas cumpre normas advindas de seus superiores ou necessita de autorização para a implementação de mudanças no trabalho em sala de aula.

Dentro desse contexto, muitas vezes, os professores precisam responder da forma como a instituição espera, restringindo-se ao atendimento de suas necessidades de segurança no trabalho em detrimento de sua autoexpressão.

A falta de autonomia, a impossibilidade de suprir suas necessidades e as consequentes divergências metodológicas e éticas geradas no relacionamento com o grupo de trabalho geram insatisfações que podem se manifestar por meio de apatia, desmotivação e desinteresse pela profissão, influenciando diretamente na postura adotada pelo professor ao desenvolver suas atividades.

Estas premissas trazem em seu bojo muitas dificuldades na esfera do trabalho pedagógico. A baixa gestão docente está associada às “políticas autocráticas” adotadas pelas instituições, sendo um fator gerador de insatisfação desses profissionais e, muitas vezes, sem perspectivas de

mudanças imediatas. Problema este potencializado pela falta de recursos para o provimento de um ensino pautado em uma gestão participativa.

Déficit de recursos para o ensino

As mudanças implantadas pela reforma educacional ampliaram a atuação profissional do docente para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. Este, além do ensino e da pesquisa, deve participar da gestão e do planejamento do currículo, o que implica participação mais ampla.

Dessa forma, o desempenho do processo de ensino está relacionado à disponibilidade de recursos humanos qualificados e materiais adequados e em número suficiente ao desempenho das atividades do docente. Entretanto, a realidade mostra que a administração escolar nem sempre fornece os meios pedagógicos e recursos necessários à realização de tarefas cada vez mais complexas.

faltam recursos para o ensino

Gosto muito do que faço [...] do que eu produzo, mas não da forma como produzo. Me sinto sobrecarregada [...] Nós não temos estrutura para trabalhar, não temos uma metodologia de trabalho bem definida na instituição [...] não temos recursos materiais, humanos e equipamentos para exercer nossa função [...] E90

Perante a universidade, o docente precisa conciliar ensino, pesquisa e extensão à comunidade [...] eu deveria ter condições para realizar isso, sem precisar buscar recursos materiais e financeiros. Cada vez mais as exigências das universidades são equiparadas com grandes instituições que já tem isso muito agregado, e nós, como pequenas instituições e com grandes fragilidades, não conseguimos conciliar esses vários fatores [...] fica difícil. E40

[...] me incomoda o descaso do poder público em nos fornecer estrutura de trabalho [...] esta é uma impressora que foi obtida através de um processo de financiamento de pesquisa, e como ninguém pode consertar, acabei trazendo outra de casa. Para nós que produzimos intelectualmente junto ao aluno, esse descaso do governo em relação à infraestrutura incomoda. E73

A instituição não me dá muitas condições [...] por exemplo, quando vou com o aluno para campo de estágio, me deparo com situações muito difíceis [...] os campos são muito ruins. Tentamos proteger o aluno de qualquer situação conflitante, e ao mesmo tempo temos que ensiná-lo a lidar com a falta de material, de estrutura [...] Isso é muito ruim. E19

O problema que temos na universidade privada é para conseguir campo de estágio e devido a essa dificuldade você forma um enfermeiro com muito pouca vivência prática [...] O hospital cobra por hora da universidade para ceder o campo de estágio, assim, o curso de Enfermagem acaba sendo um curso com alto custo. Isso já expressa um pouco da relação que a gente vai ter com a reitoria, porque o reitor pensa no lucro da universidade. Então, o que o curso de Enfermagem representa? É um curso que tem um grande número de alunos e que mais cresce na universidade, mas é um curso em que a margem de lucro é menor [...] Então, eles tentam enxugar onde eles puderem. Isso influencia a coordenação diretamente, pois, por mais intencionada em formar bem os alunos, ela acaba ficando limitada pela estrutura, não consegue ampliar os campos de estágio e nem adquirir materiais e equipamentos ou contratar docentes. E9

Em sala de aula, fico muito chateada por não ter material disponível e condições minimamente adequadas [...] data-show, ar condicionado, sala com tamanho adequado e confortável para o aluno e para mim. Isso me traz insatisfação. E19

O principal déficit de recursos, apontado sobretudo pelos docentes das instituições privadas de ensino referem-se aos recursos audiovisuais. Estes são disponibilizados aos professores em quantidade reduzida, o que denota restrições e maior desgaste para o desempenho de suas atividades, bem como limitações na qualidade do ensino.

a falta de recursos materiais no cotidiano do docente

Tenho turmas de 110 alunos em uma sala pequena [...] e não temos microfone em sala de aula. Então, quando leciono pela manhã, tarde e noite, bem a noite, a minha voz não sai mais [...] Um microfone seria um recurso mínimo e superimportante que a gente não consegue. E4

Uma dificuldade está relacionada a questão de recursos audiovisuais, uma vez que não há em quantidade suficiente na escola [...] Existe um agendamento prévio que deve ser cumprido [...] Não há possibilidade de mudar alguma coisa na aula que não seja previsto com antecedência. E6

A instituição de ensino tem uma estrutura boa, mas acho que poderia melhorar, enquanto espaço físico. Muitas vezes eu tenho salas de aulas que tem uma grande quantidade de alunos e eles ficam muito apertadinhos. Em dias de prova, isso é complicado. A gente tem que subdividir as turmas para dar as provas e isso acaba complicando um pouco [...] Às vezes, os alunos se sentem incomodados de ficar um em cima do outro. Também precisamos de mais recursos audiovisuais, como data-show e vídeos, porque, hoje em dia, quem chega primeiro tem. Isso precisa melhorar. E14

Nós temos pouco material para trabalhar [...] um exemplo é o número insuficiente de aparelhos de data-show. Então, se eu não ligar às 7 horas da manhã para reservar o aparelho para a semana que vem, eu não consigo. Eu ministro epidemiologia e utilizo gráficos, tabelas, dados estatísticos e, muitas vezes, dependo do aparelho para poder dar uma boa aula, mas nem sempre consigo. Então, acabo utilizando transparências [...] Considero este um problema que a gente enfrenta no dia a dia. E16

Temos equipamentos de auxílio ao professor – computador, data-show, retroprojetor – em pequenas quantidades, o que não se justifica pelo porte da universidade [...] Consigo a disponibilidade dos equipamentos audiovisuais se eu chegar aqui às 18h. Se eu chegasse às 21h, eu não conseguiria. Também existe uma deficiência em relação aos recursos de informática, que são lentos, com pouca memória e ultrapassados [...] não funcionam adequadamente e alguns nem reconhecem CD. Pelo número de atividades que a instituição exige que sejam realizadas de forma informatizada, nos irritamos pela falta de melhores recursos. E21

O que me insatisfaz é a falta de recurso audiovisual. Você gasta tempo, elabora a aula, faz uma boa apresentação e, de repente, não pode usá-lo na aula porque não tem o recurso disponível. Acho que isso tira do sério um professor. A falta de recursos audiovisuais acaba atrapalhando. E12

Outro déficit de recursos, apontado em especial nas instituições públicas, refere-se à falta de equipe de apoio capaz de dar suporte técnico às atividades administrativas, de ensino e pesquisa. Este emerge como um fator de insatisfação, visto que o docente sente-se sobrecarregado por ter que se responsabilizar pela realização de muitas tarefas, consideradas complementares ou além de suas atribuições, em um espaço de tempo restrito.

a falta de recursos humanos no cotidiano do docente

Sinto falta de infraestrutura de pessoal de apoio e tudo mais. Às vezes, a gente tem que fazer trabalho de secretaria [...] Você é chamada em muitas reuniões e não consegue dar conta de tudo [...] Essa questão me chateia muito. E11

Nós sempre falamos que a instituição precisa se profissionalizar, porque ela é muito caseira [...] quando existem processos muito caseiros, a coisa fica difícil de ser conduzida [...] precisamos ter uma qualificação técnica melhor, uma estrutura de apoio melhor [...] às vezes, você vai dar aula e tem que correr atrás dos recursos audiovisuais, por exemplo [...] não vou chegar e encontrar a sala pronta. Isso dificulta o meu dia a dia de trabalho que já é sobrecarregado [...] isso é ruim! E43

Uma coisa que me traria muita satisfação é se a gente dispusesse de um centro de apoio à pesquisa, com profissionais para serviço de apoio [...] estatístico, alguém para preparar documentos, bibliotecários [...] atualmente, o docente tem que fazer tudo e isso é muito pesado. E49

O que me deixa muito insatisfeita é não poder contar com suporte técnico para as coisas que o ensino exige [...] por exemplo, se quero mandar uma solicitação de um projeto, tenho que preencher todos os formulários [...] não existe uma retaguarda de um secretário [...] tenho que montar um pôster e não tenho uma retaguarda de um setor de informática que me dê pelo menos um modelo para inserir minha idéia [...] são entraves burocráticos que me desgastam demais. E41

Sob essas condições, o docente vai se adequando a essa realidade, com seus próprios meios, buscando alternativas que lhe permitam desempenhar suas funções de forma a atender às exigências institucionais sem prejudicar a qualidade da aprendizagem do aluno.

Uma das questões que a instituição enfrenta refere-se às condições materiais de trabalho [...] existe uma certa falta de alguns materiais que a gente precisa e, de alguma maneira, acabo tendo que ser criativo para fazer um bom trabalho [...] é uma luta para conseguir ter condições de trabalho. E55

O que me incomoda mais é não poder fazer as coisas direito, do jeito correto e que gostaria de estar fazendo porque não tenho recursos materiais e humanos [...] Falta muito funcionário aqui, então, muitas vezes, estamos tapando buraco [...] como docente, estou fazendo a função dos mais diversos profissionais [...] isso desgasta, a gente perde muito tempo e deixa de fazer coisas mais importantes. E72

Em estágio na clínica, o ensino se processa através da demonstração das técnicas. Tenho que criar estratégias para que o aluno manipule material. Já faz um ano e meio que estou na clínica e não tenho material de pediatria [...] não tenho um boneco [...] Já ocorreu de eu comprar algumas coisas com meu próprio dinheiro para o aluno aprender [...] estabelecem que parte do estágio ocorrerá na clínica, mas não dão estrutura e suporte para trabalharmos [...] E4

Diante das inúmeras exigências, atividades e dificuldades do sistema organizacional das instituições, os docentes vêm vivenciando insatisfação e desgaste em diferentes graus, por enfrentarem o desafio de realizar seu trabalho da melhor maneira possível.

Dentre as atividades desenvolvidas pelo docente, é inegável que a condução consciente do processo de ensino e aprendizagem é primordial, exigindo que o professor, cada vez mais, consuma e produza pesquisas. Essa realidade pode trazer conflitos e insatisfações aos enfermeiros docentes.

Pesquisa em detrimento do ensino de graduação

Nas escolas, cada vez mais é solicitada ao docente a utilização da pesquisa de forma integrada a seu cotidiano, a fim de proporcionar ao aluno a possibilidade de aprender de forma autônoma, motivando-o a buscar dados em diferentes fontes, bem como duvidar, questionar, formular conceitos, fazer leitura de forma crítica, com capacidade de expressão e construir seu próprio espaço.

Nessa perspectiva, o educar com pesquisa torna-se essencial; nesse segmento, o professor deve estimular o aluno, na intenção de oportunizar meios para sua formação e aprimoramento contínuo.

Entretanto, ao considerarmos o contexto de produção de pesquisas que vem sendo “exigido” aos docentes, constatamos que este tem se processado de forma não benéfica ao desenvolvimento de suas atividades pedagógicas.

a super valorização da pesquisa

Nesta instituição existe um tripé que rege a universidade: ensino, pesquisa e extensão [...] nós somos extremamente cobrados pela produção de artigos científicos [...] nem é pela produção de pesquisa, mas pela produção de papers, de artigos [...] isso pra mim é quase uma falácia [...] o tripé é absolutamente manco, porque a graduação tem uma importância, uma valorização muito menor [...] existe uma certa corrida por essa questão de escrever loucamente, e a gente é muito mais cobrado para isso ao invés de qual é a qualidade da aula que você ministra [...] isso é muito ruim. E48

[...] para se manter em uma instituição pública você precisa ter um número “x” de publicações [...] essas produções são quantificadas em detrimento do trabalho que você realiza com a graduação. Então, tem professor que dedica grande parte do tempo à graduação e não é valorizado [...] é até menosprezado porque não tem publicação internacional [...] acho que o critério de avaliação da CAPES não observa essa realidade. E9

Na última década, o sistema de ensino vem passando por diversas mudanças, na tentativa de se adaptar às novas exigências, sendo essas vivenciadas sobretudo nas instituições públicas de ensino. O Ministério da Educação, por meio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), visando assegurar a qualificação do pessoal especializado para atender as necessidades de empreendimentos públicos e privados ligados ao desenvolvimento do País, tem realizado periodicamente uma avaliação das instituições de ensino e emitido uma lista classificatória das mesmas, segundo padrões de qualidade providos por esse sistema.

Para se manterem com boa classificação nessa avaliação, as instituições de ensino “solicitam” de seus docentes, além do desenvolvimento de atividades relacionadas às questões administrativas e de ensino, a produção de publicações científicas em revistas qualificadas. Assim, diante das exigências institucionais, não raro vem-se atribuindo maior importância à produção de pesquisa em detrimento do ensino de graduação.

Podemos perceber que a produção de pesquisa ganha destaque a ponto do ensino propriamente dito ser deixado em segundo plano. Na busca por reconhecimento ou do atendimento de exigências estabelecidas, o docente parece dedicar grande parte de seu tempo e energias à produção

científica nem sempre valorizando os aspectos relacionados às atividades de ensino propriamente ditas.

a exigência por produções... produções... produções científicas

Hoje, a gente está em uma instituição que figura entre as melhores do mundo. A CAPES exige produções para cima da excelência e nós trabalhamos cerca de 12 a 14 horas por dia para dar conta [...] isso quando não trabalhamos no fim de semana [...] isso é um desafio e sobrecarrega muito. E80

[...] são as exigências para avaliação do docente aqui na universidade, valorizando-se extremamente a produção científica em detrimento da relação professor-aluno [...] temos preocupação com o ensino, em preparar os futuros enfermeiros, entretanto isso praticamente não é pontuado. Há uma super valorização da produção científica [...] um trabalho imenso e isso me incomoda muito! E73

Tenho que dividir bastante meu tempo com outras atividades que não são propriamente o ensino, por exigências da própria instituição. Elas fazem parte da atividade docente, mas fogem bastante do ensinar enfermagem. São atividades administrativas, muito burocráticas, relatórios [...] e têm a orientação de pesquisas e publicação de artigos [...] Há pouca valorização do ensino, principalmente do ensino de graduação. Ele é carregado como um fardo, como algo que atrapalha a vida do docente, a vida acadêmica e, na verdade ele precisa de um investimento maior. Assim, a gente fica em um dilema, com a sensação de que está fazendo errado [...] isso me frustra um pouco. E53

Nesse contexto, os docentes sentem-se insatisfeitos e vivenciam com desconforto o fato de precisarem se distanciar de suas funções pedagógicas, pois desrespeitam o professor. Muitos deles identificam-se e sentem satisfação ao desempenhar atividades de ensino aos alunos.

desconforto ao distanciar-se do aluno de graduação

Eu acho que na graduação, pela própria proposta da universidade, a gente poderia ter mais tempo com o aluno, mais proximidade com eles. Na realidade, a gente fica mais perto do aluno que faz pesquisa e que trabalha em nosso grupo. Então, acho que a proximidade com o aluno de graduação é pouca. Isso é uma coisa que me frustra um pouco. Acho que a gente poderia trabalhar mais com o aluno de graduação. E44

É uma exigência da universidade a publicação em revista internacional [...] mas nós temos poucas revistas de publicação internacional [...] fica difícil [...] muitas vezes, você quer se dedicar ao aluno e não pode porque a universidade está te exigindo a realização de pesquisa, de publicação [...] isso é muito ruim! E40

O momento dentro dessa universidade é o de rever a graduação, porque existe aquela neura com a questão da pesquisa, com os programas de pós-graduação. Ninguém quer dar aula na graduação porque isto não mostra resultados, isso não gera produtividade imediatamente [...] pela própria política institucional, a graduação foi deixada muito para traz em relação à pós-graduação e você acaba se sentindo desconfortável, porque aquilo que você gosta de fazer não é o que importa [...] isso desanima. E43

Me sinto insatisfeita com a cobrança imensa de produção científica que acaba pressionando a gente a deixar, muitas vezes, o aluno de graduação em segundo plano [...] isso é complicado e me traz um conflito interno muito grande. E63

Estas falas ilustram claramente a insatisfação vivenciada pelos professores em decorrência das atuais exigências da CAPES. A forma como estas são abordadas em nosso meio, vêm gerando frustração e conflitos pessoais; a busca exacerbada por produção tem causado um clima de competitividade não sadia no ambiente laboral, desarticulando o grupo e tornando o trabalho algo isolado.

exigência por produtividade gerando competitividade e isolamento

Essa cobrança que a universidade tem em cima da gente, que a CAPES tem em relação aos artigos, pesquisas, publicações, isola muito o docente [...] a gente acaba trabalhando muito sozinho. Eu sinto que essa individualidade imposta, muitas vezes pelas exigências, me incomoda bastante. E41

Fico insatisfeita com a corrida para conseguir títulos [...] acho que isso gera uma relação competitiva e não cooperativa entre os professores [...] fica difícil você trabalhar com uma integração entre o grupo. Acho esse um ponto nevrálgico muito sério, porque você acaba se desgastando nessa relação. E1

Hoje, nós estamos na lógica da circulação de produtos. Então, o que circula na universidade são papers: quanto mais papers você publicar, mais importante você é. Então, essa lógica da produção também atinge os alunos [...] E58

Essa coisa da competitividade no ambiente de trabalho, devido as exigências relacionadas à carreira docente, é muito desgastante [...] a questão do credenciamento do orientador, de ter que ter não sei quanto de produção científica, poderia ser tratado de uma maneira diferente, com mais tranquilidade, sem individualismo [...] E11

O que me chateia é que, embora a gente trabalhe com algo que tem muito a ver com qualidade, sempre é a quantidade que permeia em tudo. Então, em todas as instituições, você tem sempre que ter uma produtividade numérica e nem sempre isso casa com a qualidade. Acho que, na questão da docência, outro fator que me chateia muito é a competitividade da parte acadêmica. Temos que ter produção científica sim, até porque faz parte de nosso objetivo, mas não para que isso sirva de competição o tempo todo, para pontuar as pessoas como melhores ou piores. Conheço um monte de gente que tem “n” produção científica, mas a qualidade eu não sei. Também não me cabe julgar. Mas, isso me incomoda muito [...] essa competitividade na área acadêmica, com essa coisa de número de produção científica em detrimento de outras coisas da função docente, tão ou mais importantes para o crescimento da profissão. E64

Acho que a política nacional está nesse caminhar de produção, de publicação em revista que tenha maior impacto [...] a questão do credenciamento, de que para você ser orientador tem que ter um “x” número de publicações [...] Sabe, muitas vezes eu sou docente e leciono na prática, mas a minha facilidade é a prática! Muitas vezes não dá nem tempo de estar publicando, sentando e fazendo [...] Estou me sentindo tão cobrada, massacrada [...] e tanta cobrança não leva em consideração o contexto do que estou fazendo [...] as pessoas hoje estão tão preocupadas em produzir, que em vez de colaborarem tornam-se competitivas [...] “Quantas publicações internacionais você tem?”, isso quebra uma relação construtiva. E1

Na Universidade, a aprendizagem, a docência e o ensino só são significativos se forem sustentados por uma permanente atividade de construção do conhecimento. O docente precisa da pesquisa para bem conduzir o ensino de modo eficaz, entretanto a realidade atual nos apresenta a necessidade de repensar a respeito do ensino, da pesquisa, do processo educacional como um todo, em diferentes visões.

A produção científica é uma atividade que exige do docente conhecimentos para produzir pesquisas, além da capacidade de questionar e argumentar, o que confere a necessidade de ter tempo e dedicação. Por um lado, esta é essencial ao ensino, entretanto diante das pressões cada

vez maiores por produção e publicação em revistas com *qualis* esta situação vem aumentando a sobrecarga de trabalho.

Sobrecarga de trabalho

As funções desenvolvidas pelo docente na escola são inúmeras e, nos últimos anos, o desenvolvimento de um número maior de atividades distintas e complexas, é solicitado em um mesmo espaço de tempo. Essa demanda crescente associada às diferentes exigências da esfera política e social vem resultando na intensificação do trabalho docente, na ampliação de suas ações e extensão de resultados, conseqüentemente, originando desgastes não só físicos, mas sociais e emocionais. Nesse contexto, emerge a insatisfação.

ter que assumir excesso de trabalho

Muitas vezes estou fazendo a função dos mais diversos profissionais [...] Com isso, a gente perde muito tempo e deixa de fazer coisas mais importantes [...] são cobradas do docente várias frentes de produção. Não é só ensinar, a gente tem que ter produção científica e produção assistencial, isso acaba sobrecarregando bastante [...] isso desgasta. E72

A universidade tem três grandes eixos: ensino, pesquisa e extensão [...] tem uma demanda de atividades que o professor precisa cumprir [...] tenho uma carga horária de 40 horas por semana, mas acabo extrapolando esse período para dar conta de todas as exigências [...] isso incomoda. E85

O que me deixa insatisfeita e cansada são as várias obrigações que tenho nas várias esferas da universidade: administrativa, assistencial e de pesquisa. Isso demanda tempo e me consome [...] estou muito sobrecarregada e isso acaba me deixando mais cansada [...] gera insatisfação [...] eu quero me dedicar ao que gosto de fazer, que é o ensino propriamente dito e a pesquisa, mas tenho que cumprir a parte administrativa [...] isso é desgastante pra mim e me traz insatisfação. E8

Além do trabalho administrativo, o professor deve ser mediador do processo de construção de conhecimento, o que implica saber construir seu próprio conhecimento. Para isso, deve planejar o trabalho em conjunto com os pares, bem como desenvolver atividades de ensino e pesquisa. Por outro

lado, há muitas exigências advindas de condições impostas pelo sistema educacional que gera cobranças da instituição de ensino.

[...] sobra pouco tempo para a pesquisa. A gente faz aos trancos e barrancos [...] eu fico aqui de 8 a 10 horas todos os dias e não dou conta das minhas coisas, estou sempre com as coisas atrasadas [...] e não sou só eu, todas nós temos muitas coisas pendentes, a gente não consegue dar conta e isso gera insatisfação. E2

Quando não estou na sala de aula, estou envolvida com a questão da pesquisa e, quando sobra um minutinho, estou em uma reunião administrativa [...] acho que o excesso de reuniões administrativas também acaba nos deixando insatisfeitos. E43

Às vezes, há sobrecarga porque você tem dois currículos em andamento na escola e busca novas formas [...] isso não se limita só em ministrar a aula, o estágio [...] você tem todo um trabalho antes e depois [...] as reuniões de curso, das disciplinas [...] E88

Não raro, na tentativa de atender às demandas, o professor acaba por desenvolver parte de seu trabalho fora do âmbito da escola, utilizando tempo e espaço que seriam destinados ao desenvolvimento de atividades pessoais e convívio familiar. Isso gera insatisfação e incomoda o professor.

Por vezes, temos uma certa sobrecarga de trabalho, por exemplo, ao ter que administrar várias disciplinas [...] você tem que se dedicar para preparar melhor as aulas em diferentes áreas [...] isso é uma preocupação e um desgaste muito grande, pois utilizo tempo da minha vida pessoal para poder construir uma boa aula. E6

Uma preocupação que a gente tem é que eu sempre tenho muito trabalho e muitas pessoas dependendo do meu trabalho [...] são alunos que dependem do meu trabalho e nem sempre eu consigo dar conta de tudo e acabo sacrificando um pouco a minha vida pessoal. E46

Em meio à constante necessidade de adaptação às novas demandas e às novas formas de organização apresentadas pelas reformas educacionais, não raro os docentes desenvolvem manifestações e sinais de desinteresse, apatia, desmotivação e insatisfação pelo trabalho.

[...] apesar de procurar estar mais envolvida, sei que em algumas questões de pesquisa eu precisaria desenvolver mais [...] por exemplo, relacionadas a publicação, que eu não consigo fazer como gostaria [...] Há uma sobrecarga de trabalho e faltam

professores para dividirmos mais o trabalho [...] tenho que me envolver em muita coisa ao mesmo tempo. Sinto que não estou dando conta de tudo como gostaria, e fico me sentindo como se não tivesse competência para desenvolver alguns projetos para os quais precisaria de mais tempo para dedicação. E11

[...] acabo tendo uma carga burocrática [...] fazer relatórios, parecer de contratação de docentes, ser membro de colegiados, congregação [...] fico preocupada em não dar conta de manter o ritmo das exigências. Acho que a universidade é muito burocratizada. O lado que mais tenho sofrimento no trabalho é esse. E54

Nesse contexto, atender a todas demandas de trabalho, inclusive administrativas, torna-se um desafio, criando um clima de desconforto no desenvolvimento do trabalho docente. Nesse patamar, o professor ainda precisa enfrentar a falta de preparo e conhecimento dos estudantes que ingressam na universidade.

Déficit de conhecimento do aluno ingressante

A realidade política, social e econômica de nosso País exerce importante influência na formação profissional em todos os níveis de ensino, e o cenário atual aponta para um sistema educacional muito fragilizado e sem perspectivas imediatas de melhoria na qualidade.

Nas universidades, essa realidade mostra-se, a princípio, com o ingresso de alunos com baixo nível de conhecimentos básicos, bem como dificuldades para realizar atividades reflexivas necessárias a seu processo de formação. Muitos, ainda, vêm com baixa condição de concentração, interpretação e elaboração de escrita de forma ordenada. Assim, os docentes encontram-se diante de grandes desafios para capacitar esses alunos e ajudá-los a desenvolverem suas competências.

falta de conhecimento básico para a formação do enfermeiro

A história social da educação em nosso País se modificou muito nos últimos anos. Recebemos alunos com várias dificuldades, até para aprender o que é exigido da profissão [...] E38

Eu acho que o nível do ensino está piorando, inclusive do ensino médio [...] o aluno vem despreparado, mal sabe o ler e escrever [...] você atribui um texto para leitura e ele não consegue entender o que está escrito, te questiona coisas básicas [...] essa é uma dificuldade. E69

Eu acho que a formação básica, do Ensino Fundamental e Médio tem decaído muito no decorrer dos anos e isso dificulta a ação do professor na formação do aluno durante a graduação. Nós temos que retomar alguns conceitos básicos [...] há falta de condições do aluno saber ler um texto, interpretar uma informação [...] Assim, nós temos dificuldade de trazer o aluno para uma reflexão mais profunda da profissão. E90

O que me incomoda é o despreparo do aluno que vem para a universidade. Não é só pela maturidade, por ser jovem, por estar iniciando um curso de alto grau de responsabilidade, mas há falta de conhecimento, inclusive de ensino básico e cultura [...] existem situações em que tenho que ensinar o básico, que é ler, escrever, fazer um cálculo. A gente acaba se perguntando: como é que ele vai cuidar de gente, se não sabe se colocar, não sabe nem escrever? Existe uma massificação do ensino [...] isso me incomoda. E12

Uma coisa que me incomoda muito e que eu gostaria que fosse diferente é o processo seletivo do aluno para ingressar na universidade [...] tem muita gente que entra e não sabe bem o que quer, o que é a profissão [...] acredito que o perfil das pessoas seria melhor se o processo seletivo fosse um pouco mais elaborado, até para conseguirmos desenvolver algumas linhas de raciocínio que não se consegue por falta de base. Alguns alunos não conseguem entender o texto [...] isso me deixa insatisfeita. E65

Em meio às perdas do processo de aprendizagem advindas dos Ensinos Fundamental e Médio, há dispersão de valores a respeito da construção do conhecimento. A premissa é reforçada quando as instituições de ensino privado pouco valorizam um “ piso mínimo de conhecimento ” necessário ao aluno ingressante.

Acho que a gente está vivendo um momento muito complicado pela perda de valores, de respeito [...] o aluno ingressa na universidade despreparado [...] alguns conhecimentos que a gente gostaria que ele tivesse, ele não tem [...] preparar, inserir esse aluno em um contexto acadêmico, atualmente leva muito mais tempo. Ele muitas vezes não tem nenhum conhecimento das questões sociais [...] tem uma visão voltada para o seu mundo [...] isso acaba atrapalhando. E45

O principal problema que vejo é como esses alunos estão ingressando na universidade. A qualidade do Ensino Médio decaiu e muitos deles não estão preparados, não têm conhecimentos

básicos [...] muitas vezes temos uma carga horária pequena para trabalhar o conteúdo [...] enxugamos e ministramos o mínimo necessário [...] isso é ruim. E22

Esta problemática torna-se complexa pela grande maioria dos alunos serem trabalhadores em busca de melhores condições socioeconômicas. Existe o sonho de que, ao cursar o Ensino Superior, terão grandes ganhos, inclusive de ordem salarial. São alunos que trabalham para se manter e, conseqüentemente, têm pouco tempo e empenho nos estudos. Muitas vezes, não alcançam a consciência de que sua trajetória profissional depende muito de seu desempenho acadêmico.

É difícil e complicado o ensino na rede privada [...] os alunos têm dois ou três empregos, mais os problemas familiares [...] E7

O aluno dessa faculdade trabalha em dois ou três empregos; em geral é um aluno mais velho, com dificuldade de raciocínio e com uma série de deficiências de conhecimentos básicos, o que dificulta o aprendizado dele em sala de aula [...] as vezes, ele até quer aprender, mas está cansado [...] dorme em sala de aula. E33

Esses fatores demandam maior tempo e desgaste do docente, que encontra maiores dificuldades para levar os alunos a adquirirem competências relevantes para sua profissão ao longo do curso. O professor sente-se angustiado ao vivenciar conflitos e incertezas em estar formando enfermeiros que sejam capazes de serem bons profissionais no exercício da assistência e, ainda, enfrenta maior dificuldade para prepará-lo para a pesquisa.

A realidade do ensino no País é o que mais desmotiva. Nós lecionamos para pessoas que não estão preparadas [...] O processo seletivo de algumas universidades é muito falho [...] O aluno chega em “analfabetismo funcional” e você tem que formá-lo enfermeiro [...] e, a todo momento, existe a preocupação com a qualidade do enfermeiro que se está formando. Saber que estou formando um enfermeiro ao qual não confiaria meu corpo ou alguém da minha família ao seu cuidado, me desmotiva. E9

Além das inúmeras dificuldades já mencionadas e do decorrente desgaste ao qual o docente é submetido no dia a dia, este ainda enfrenta resistências relacionadas à questão da desvalorização social que se reflete

com diminuição de seu salário, realidade que também foi apontada neste estudo.

Baixo salário e instabilidade no emprego

Ao longo dos anos, diante das várias mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas no País, o setor da educação foi um dos mais atingidos, o que suscitou uma desvalorização econômica e social do professor.

Não bastassem os emaranhados pedagógicos em que o docente se encontra e as políticas sociais que envolvem sua prática, também as condições salariais são precárias, levando-o, na maior parte dos casos, a exercer outras funções ou ampliar sua jornada de trabalho, como forma de aumentar seus rendimentos. Essa realidade faz com que o professor se distancie de exercer sua cidadania em prol de sua própria dignidade para ensinar.

desvalorização e insegurança no trabalho

Em relação à parte salarial, os professores com toda responsabilidade que têm, nunca são realmente valorizados como deveriam ser [...] E7

O aspecto salarial me insatisfaz [...] embora seja um salário razoável quando olho para o mercado de trabalho docente, para a realidade salarial do Ensino Médio e Fundamental, mas não é uma faixa salarial maior ou igual às universidades privadas. Acredito que daqui a alguns anos a realidade do ensino superior será muito parecida com a realidade do ensino fundamental e médio, visto que mediante o Governo do Estado ocorre um ataque muito grande em relação às universidades públicas [...] isso é uma coisa muito chata. E48

Gostaria de ter uma remuneração compatível com meu título, porque hoje já tenho mais de 20 anos de formada, terminei o doutorado [...] a gente acaba ficando porque gosta e acaba se virando. Eu dou aula em alguns cursos fora dessa universidade em fins de semana, para poder aumentar a parte financeira. Eu tenho que trabalhar no fim de semana [...] isso é um desgaste, fico meio injuriada. E2

A desvalorização do docente e os baixos salários a ele destinados são fatores geradores de sobrecarga de trabalho físico e mental, visto que estes passam a atuar com mais de um vínculo empregatício para atenderem às suas necessidades socioeconômicas.

Não obstante, as falas evidenciam que seu aprimoramento profissional não é reconhecido pelas instituições de ensino, no que tange a seu salário; pelo contrário, a titulação adquirida toma o significado de instabilidade no emprego.

O que mais me incomoda é a questão salarial. Eu tenho uma titulação elevada e sou contratada com uma titulação menor [...] e outros professores, que foram contratados pouco antes de mim, já estão com titulação maior [...] A gente cresce de cargo aqui dentro, mas não de titulação [...] e, por outro lado, eles exigem que você tenha o título. E21

O que insatisfaz é o nível salarial [...] você é contratado como especialista, sendo que poderia estar ganhando como mestre. Não é fácil estudar tanto, se aperfeiçoar, orientar iniciação científica [...] outras tantas atribuições que não só em sala de aula e campo de estágio, e ainda não receber por isso. E23

Outra coisa que traz insatisfação e desmotiva são as relações de trabalho nas universidades privadas [...] hoje são muito fracas: você está contratado no curso e é “usado” enquanto é interessante, a medida que você se especializa, que você tem um título de doutor você deixa de ser interessante, então você tem uma instabilidade de vínculo, de salário que é um fato geral nas instituições privadas. E9

Em relação à instituição de ensino, que é uma coisa geral que vem acontecendo, é a rotatividade de professores por motivo de salários. Muitas vezes o professor é titulado e corre o risco de ser demitido por que considera-se que o salário dele é muito alto. E84

Sob consequências negativas em sua satisfação, saúde e bem-estar, os docentes deixam evidente a necessidade de resgatar sua importância como professor, por meio da valorização salarial.

A gente poderia ser melhor remunerado. Trabalhamos muito e acho que o professor poderia ganhar mais por tudo o que ele tem de conhecimento, do tempo que ele dispensa para elaborar um artigo com seriedade, com qualidade [...] E44

[...] penso assim: ninguém faz nada de graça. Nós, professores, temos um ranço muito grande em falar de dinheiro, uma raiz cultural trazida pela Florence, que trouxe o legado científico da profissão, mas também deixou a imagem caritativa. Acho que a gente tem que cobrar por nosso trabalho, tem que aprender a ser profissional. Salário, hoje, é importante, é uma forma de valorizar o trabalho do professor. E68

3.2 Discussão dos resultados qualitativos

As falas evidenciaram como cada professor sente-se ao ensinar. A docência é percebida como uma construção permanente e reflexiva na vida profissional e pessoal do enfermeiro docente.

As atividades inerentes à docência destacaram questões relacionadas ao crescimento profissional, realização, reconhecimento e aquisição de novas perspectivas profissionais dentro do ensino. Nesse processo, foram mesclados sentimentos como alegrias, acompanhadas de preocupações e, até mesmo, momentos de angústias, tendo como norte o compromisso com o trabalho e a visão de responsabilidade social.

O docente em Enfermagem identifica-se profissionalmente pelo ato de ensinar, necessitando ser um constante aprendiz, pois sua prática envolve reflexão e autoquestionamento, requerendo também buscar saberes específicos em sua e outras áreas de conhecimento, bem como consumir e produzir pesquisas.

Dessa forma, os docentes pesquisados concebem sua atividade profissional como um desafio, pois têm consciência de que para obter satisfação necessita enfrentar o desafio de educar baseado em um conjunto de fatores inter-relacionados que respondam às necessidades do aluno em consonância com seus valores e os da instituição.

Dentre os fatores que emergiram como relacionados à satisfação dos docentes, parte deles são inerentes aos fatores motivacionais da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg - Gostar de Ensinar, Busca por Novos Conhecimentos, Ser Reconhecido – e outros, aos fatores higiênicos - Relação entre os Pares, Relação Professor Aluno, Interesse do Aluno pelo Aprendizado e Desenvolvimento do Aluno.

Percebemos o atendimento das necessidades interdependentes entre si, compondo a satisfação desses profissionais. Em seus discursos, os docentes demonstram satisfação tanto com fatores inerentes a si mesmos (fatores motivacionais) como com fatores inerentes a seu exterior (fatores higiênicos). Estes achados corroboram com Herzberg (1959), pois, independente das dificuldades encontradas pelos docentes no exercício de sua profissão, a satisfação dos fatores higiênicos parece permitir ao docente condições necessárias para promover sua própria satisfação. Dessa forma, pela relação com seus pares e com os alunos, bem como da percepção do interesse e desenvolvimento do aluno, o docente vivencia o reconhecimento, motiva-se a aprender continuamente e identifica-se cada vez mais com o ensino.

Diante das diversas mudanças sociais, econômicas e culturais que se processam no sistema educacional, cada vez mais a docência agrega desafios e responsabilidades constantes que solicitam do docente o esforço por aprimoramento e desenvolvimento contínuo. Nesse contexto, a identificação com a docência torna-se necessária, já que gostar do que faz, antes de tudo, é o primeiro passo para a satisfação profissional e realização de um trabalho com qualidade. (Marqueze, 2009).

Não obstante, diversos autores (Del Cura, 1994; Antunes, Sant Anna, 1996; Del Cura, Rodrigues, 1999; Santos, 1999; Regiani, 2001; Matsuda, 2002) apontam a satisfação profissional como uma das significativas variáveis que atuam no comportamento do indivíduo, desde o âmbito profissional até o social – inclusive, em sua saúde mental, podendo influenciar positiva ou negativamente a qualidade e o resultado de seu trabalho.

Dessa forma, o enfermeiro docente satisfeito pode influenciar favoravelmente as pessoas com quem trabalha, desempenhando suas funções com harmonia e de forma produtiva. Dependendo dos motivos, pode demonstrar comportamentos de insatisfação influenciando negativamente os membros envolvidos no processo de ensino e aprendizagem.

Ao conceber que o docente é mediador do processo de ensino e aprendizagem e que de suas ações resulta a aprendizagem do aluno, foi

salutar identificarmos que os docentes sentem-se satisfeitos ao desenvolver suas atividades laborais.

A possibilidade de influenciar de modo favorável as pessoas a seu redor, desempenhando suas funções com harmonia e auxiliando os alunos na construção de conhecimentos, foi mencionado como forte ponto de satisfação do docente. Ao vivenciar em seu dia a dia o resultado do trabalho, pode imprimir mudanças na realidade vigente, sentir-se motivado a enfrentar os desafios inerentes ao processo de ensino e aprendizagem.

Segundo Anastasiou (2007), o processo de ensino e aprendizagem pode ser concebido como:

[...] uma prática social complexa efetivada entre os sujeitos, professor e aluno, englobando tanto a ação de ensinar quanto a de apreender, em processo contratual, de parceria deliberada e consciente para o enfrentamento na construção do conhecimento escolar, resultante de ações efetivas na, e fora da sala de aula.

Nessa vertente, a vivência do processo de ensino e aprendizagem também solicita ao professor atenção a seu próprio aprendizado e desenvolvimento contínuo, no que tange à superação de suas próprias capacidades e a possibilidade de construir novos conhecimentos no coletivo.

Com base nesses pressupostos, faz-se necessário que o docente transcenda os limites impostos por seu próprio trabalho, superando uma visão meramente técnica, para tornar-se sujeito e mediador de seu próprio aprendizado (Nóvoa, 2001; Ghedin, 2002; Franco, 2003). Consciente de seu papel, cabe ao docente desenvolver um processo constante de estudo, imbuído de reflexão, discussão, confrontação e experimentação, para o qual é necessário tomar para si a responsabilidade com sua própria formação e a formação do enfermeiro.

A busca por novos conhecimentos e aprimoramento é uma necessidade intrínseca dos profissionais que atuam na Educação. Nos depoimentos, por um lado, esta emergiu como uma necessidade do enfermeiro docente, entretanto também se configura como um incentivo a sua atuação e permanência na área da docência. Por meio desta, o docente

encontra a possibilidade de crescimento em âmbito profissional e pessoal. Esse movimento lhe traz satisfação.

É importante que o docente goste de ensinar, mas sobretudo de aprender e estudar. Seu aprimoramento e aperfeiçoamento devem ser processos constantes de busca e renovação do saber-fazer educativo, seja por meio de atividades promovidas ou apoiadas pela instituição ou por meios próprios.

Buscar informações para construir conhecimentos pautados em bases científicas, não só na área específica do conhecimento, mas em outros seguimentos do saber, é uma das condições essenciais para a melhoria do ensino e da aprendizagem, visto incentivar a capacitação e o comprometimento docente. (Knowles, Cole, Presswood, 1994; Gasque, Costa, 2003; Mattos, Mattos, 2005). Dessa forma, além dos conhecimentos técnico-científicos, é importante que os docentes busquem capacitação pedagógica, com o intuito de aprender a aprender e aprender a ensinar (Pimenta, 2003).

Nessa direção, o docente deve adotar uma atitude reflexiva em relação ao ensino e às condições que o influenciam, visto a necessidade de abrir caminhos para planejar, executar e avaliar suas ações de maneira consistente, bem como rever crenças e valores associados às demandas educacionais e sociais. Ao adquirir um olhar mais amplo e crítico de sua própria atuação, o docente torna-se consciente da necessidade de interação constante, inerente a seu contexto de trabalho.

Nas escolas, a integração entre os profissionais é cada vez mais exigida para assegurar qualidade ao ensino, tendo relação direta no desempenho e no desenvolvimento das competências do professor. Diante desta premissa, é salutar observarmos que a importância do diálogo entre os pares surgiu nos depoimentos como um fator de satisfação, à medida que possibilita a troca de experiências, apoio e crescimento mútuo e reconhecimento.

Segundo Maslow (1943), as necessidades do homem nascem de sua natureza gregária e referem-se ao sentimento de associação com outras pessoas. Dessa forma, em determinadas situações, a necessidade dessa

integração é predominante, em relação a outras necessidades – como exemplo, em determinados momentos, o acolhimento e a integração com a equipe de trabalho podem ter maior significado para o docente do que seu nível salarial ou as dificuldades materiais encontradas em seu contexto de trabalho.

Para alguns estudiosos (Branco, Valsiner, 1997; Valsier, 1997; Piaget, 1998), é evidente que a existência de cooperação intelectual em trabalhos conjuntos é um fator fundamental ao desenvolvimento de um indivíduo, enfatizando que as trocas entre os pares no trabalho não só devem ser valorizadas, como incentivadas à medida que resultam em experiência humana e conhecimento construído com o outro.

Ao tornar-se membro da instituição, o professor é inserido em um grupo composto por pessoas com opiniões, valores, ideais, experiências, formação e anseios diferentes, o que nos permite inferir que, por vezes, existam desavenças entre um indivíduo e outro, acarretando conflitos de relacionamento entre os mesmos, não sendo incomum que o grupo encontre dificuldades para desempenhar suas atividades de forma integrada (Raposo, Maciel, 2005). Diante disso, é importante que os professores aprendam a trabalhar juntos, superando diferenças individuais em prol da qualidade do ensino e de seu próprio bem-estar no ambiente de trabalho.

Corroboramos com Passos (2001), ao mencionar que a interação dos membros de um grupo deve ser valorizada, pois por meio dela os docentes apoiam-se mutuamente, sustentam o crescimento uns dos outros e passam a compreender o trabalho e os problemas de forma mais ampla.

Do processo de trabalho em conjunto também emerge o reconhecimento, seja de seus próprios colegas, dos alunos ou da instituição de ensino. Para o docente, ser reconhecido associa-se à qualidade de ser útil em seu trabalho, contribuindo com a melhoria do ensino e formação do enfermeiro.

Segundo Regiani (2001), ser reconhecido é uma necessidade do ser humano e sua satisfação traz sentimentos de adequação, de ser útil e necessário ao mundo. Ao contrário, quando não satisfeita, pode desencadear sentimentos contraditórios.

O docente sente-se valorizado ao perceber que o esforço empreendido em seu trabalho foi considerado satisfatório pelos pares. Isso o motiva a desenvolver novas ações pedagógicas, em especial com o aluno. Estas podem ser tomadas como ponto de partida em situações reais, gerando novos trabalhos acadêmicos comprometidos com a transformação da realidade social.

Nesse contexto, o docente recebe e doa manifestações de carinho e confiança com os alunos, construindo com eles um espaço de confiabilidade que influi diretamente no processo de aprendizagem. Nessa conjectura, flui o reconhecimento do trabalho elaborado tanto pelo aluno como pelo professor que se encontram desenvolvendo atividades e ações acadêmicas em conjunto.

O docente sente-se feliz ao encontrar o aluno egresso desenvolvendo-se na profissão ou tecendo algum comentário de como foi válido o ensino por ele ministrado. Para o professor, isso tem a conotação positiva em relação ao resultado de seu trabalho.

Vale ressaltar que, só com o tempo e com a experiência, o docente aprende a analisar e contextualizar de maneira mais fidedigna os resultados de seu trabalho durante sua trajetória profissional (Moreira, 1991; Camargo, Nardi, 2003).

Por se tratar de uma análise indireta, na qual se utilizam critérios subjetivos, o docente dificilmente poderá quantificar o real valor de seu trabalho, mas pode qualificá-lo e isso também o impulsiona a continuar atuando na área de ensino com base em um movimento interno, centrado no crescimento profissional.

Entende-se que o docente é reconhecido pelo aluno por sua competência profissional, pois ser reconhecido pelo aluno não se restringe apenas a sua bagagem técnico-científica, mas também às habilidades de ensinar, que englobam capacidade ética e humana.

Ensinar é um ato complexo que insere múltiplas ações inter-relacionadas e interdependentes. Compete ao professor planejar e ministrar aulas e, sobretudo, estabelecer contato e relações com os alunos. Denota

mediar o conhecimento para que o aluno possa apreendê-lo de modo construtivo e significativo.

Corroboramos com Freire (2006), que cita:

Ensinar não é transferir a inteligência do objeto ao educando, mas instigá-lo no sentido de que, como sujeito cognoscente, se torne capaz de entender e comunicar o entendido. É neste sentido que se impõe a mim escutar o educando em suas dúvidas, em seus receios, em sua incompetência provisória. E ao escutá-lo, aprendo a falar com ele.

O docente deve reconhecer que o aluno possui conhecimentos e que vem para a aula com ideias prévias. Ouví-lo e compreendê-lo são maneiras de lhe possibilitar caminhos para reconhecer seus próprios sentimentos e, conseqüentemente, incentivá-lo a se tornar responsável por suas próprias atitudes (Nogaro, Scheffer, Nogaro, 2007).

O professor é um mediador da aprendizagem (Martorelli, Oliveira, Zotes, 2005; Vasconcelos, Mascarenhas, 2007); suas orientações não devem se formatar como passos a serem seguidos, mas orientar e proporcionar ao aluno espaço e tempo, para que ele mesmo construa seus conhecimentos. A interação aluno-professor precisa ser permeada de estratégias que permitam essa construção, com base nos movimentos próprios do sentir e pensar do aluno (Vigotsky, 1998). Dessa forma, é importante que o aluno seja um sujeito ativo de sua própria aprendizagem, que busque a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades que serão necessários à sua futura atuação profissional (Gadotti, 2008).

Todas essas premissas são importantes para visualizar como o ensino deve ser processado, em prol da aprendizagem do aluno. Neste estudo, alguns depoimentos dos docentes mostraram a dificuldade para aplicar esses pressupostos, em razão da conjectura política, acadêmica e social das instituições. Esta é reforçada por perfis de alunos que buscam estudar com o propósito primeiro e imediato de obter um diploma para se inserir no mercado de trabalho independente de atuar no mesmo com boa qualificação profissional.

O aluno, ao apreender conhecimentos por meio de trabalhos que requerem atividades cognitivas, vai desenvolvendo atitudes em relação às próprias emoções que emanam de seu aprendizado. É importante enfatizar que o aprendizado cognitivo não se separa da aprendizagem atitudinal, trabalhando valores e princípios que irão nortear o comportamento do aluno. Ambas as aprendizagens devem ser refletidas e reconhecidas como parte de sua formação (Oliveira, 2008).

Por outro lado, o comportamento do professor influencia a motivação do aluno para aprender. Segundo Antunes (2003), o modo como o professor movimenta-se em aula oferece pistas interessantes sobre suas emoções, seu caráter e sua relação com os alunos, bem como o domínio que possui sobre o conteúdo que é ministrado, podendo mobilizar o aluno para aprofundar conhecimentos.

É desejável que a escola possua não só qualidade técnica e organizacional; também precisa ser reconhecida pelos alunos e professores como um ambiente saudável e propício para o exercício das atividades inerentes ao processo de ensino e aprendizagem (Coimbra, 2009).

Chacón (2003) refere que, ao aprender, o aluno recebe estímulos contínuos diante dos quais reage emocionalmente de forma positiva ou negativa. Essa reação está relacionada, dentre outros aspectos, às crenças sobre si mesmo e, sobretudo, com o ambiente de ensino no qual está inserido.

Dessa forma, uma das principais ferramentas de trabalho do professor é a relação que este instaura com seus alunos, individual ou coletivamente. Entretanto, mais que uma ferramenta de trabalho, a relação professor-aluno é um meio de crescimento, tanto do aluno como do próprio professor (Perrenoud, 2002).

Por isso, é salutar que a relação professor-aluno seja conduzida de forma saudável, permeada de empatia e companheirismo, resultando na construção de confiança (Fernandes, Pereira, 2006).

Independente da realidade em que se processa, a aprendizagem envolve afetividade, relação e motivação. Assim, além de capacidade, conhecimentos, estratégias e destrezas, para aprender é imprescindível que

o aluno "queira" fazê-lo, ou seja, tenha disposição, intenção e motivação suficientes para desenvolver e concretizar seu trabalho.

A adoção de atitudes cuidadosas e responsáveis pelo professor para com o aluno reflete-se na mobilização das capacidades e potencialidades do mesmo em prol da aprendizagem efetiva. Dessa maneira, é primordial que o professor desenvolva estratégias que envolvam o aluno no processo de ensino e aprendizagem, encorajando-o para reconhecer seu potencial e seus recursos internos. Isso pode propiciar um aprendizado autônomo, a fim de que o aluno crie interesse pela investigação e desenvolva uma atitude que garanta o desejo mais duradouro de querer saber.

No decorrer da formação, conforme vai adquirindo conhecimentos e tomando contato com as responsabilidades inerentes à profissão, de forma geral, o aluno desenvolve-se em direção aos aspectos profissionais e vivencia um processo de amadurecimento pessoal mais nitidamente observado pelas mudanças que se processam em seu agir atitudinal (Fernandes, Freitas, 2007).

Esse processo é um fator de satisfação importante para o professor, à medida que se considera participante ativo nestas mudanças. É salutar para ele perceber que seu trabalho pode contribuir de forma significativa para o crescimento dos alunos, abrangendo todas as dimensões.

O desenvolvimento do aluno é percebido pelo professor sobretudo em sua vivência nas atividades práticas em campo de estágio. Neste momento, o professor tem a possibilidade de conduzir uma relação educativa mais próxima do aluno. Assim, o aluno vivencia situações que o fazem refletir sobre seu compromisso, a necessidade de buscar e sedimentar novos conhecimentos, além de proporcionar elementos que contribuem para o desenvolvimento de maior autonomia que se expressa pelas suas atitudes.

Vale ressaltar que a qualidade do relacionamento estabelecido entre o professor e o aluno exerce fundamental influência no desenvolvimento atitudinal do aluno, refletindo futuramente em seu exercício profissional.

Segundo Silva (2005), as relações humanas, embora complexas, são peças fundamentais na realização comportamental e profissional de um

indivíduo. O relacionamento entre professor e aluno envolve interesses e intenções, e esta interação é o expoente das conseqüências, pois a educação é uma das fontes mais importantes do desenvolvimento comportamental e da agregação de valores das pessoas.

A relação aluno-professor é um meio que possibilita ao professor observar a forma como o aluno está desenvolvendo seu raciocínio e tomando consciência de seu papel, podendo identificar a necessidade de redirecionamento das estratégias de ensino e das abordagens, a fim de ajudar o aluno a desenvolver melhor postura profissional.

O desenvolvimento do aluno também é resultado de um amadurecimento social e emocional. A aprendizagem advém do conjunto de empreendimentos metodológicos e pedagógicos de todos os professores envolvidos no processo de ensino e aprendizagem, bem como do próprio processo de vida de cada aluno.

Alguns professores permitem-se considerar que o amadurecimento cognitivo e atitudinal do aluno seja reflexo da qualidade de ensino, tomando esse como um valor direcionado a seu empenho profissional individual. Entretanto, existe o pressuposto de que o aluno sempre está amadurecendo.

É bom lembrar que as coisas acontecem, mas não necessariamente no mesmo lugar e em uma única etapa, ou seja, com um único professor. Tudo faz parte de um processo cujo passado, presente e futuro mesclam-se para sustentar o núcleo daquilo que é parte da aprendizagem constante do aluno.

Em seus depoimentos, os professores demonstram que se preocupam com a formação dos alunos ao longo de seu amadurecimento acadêmico e pessoal. Esperam que os alunos adquiram uma maior visão política e social sendo capazes de atuar e contribuir com responsabilidade e ética para o desenvolvimento da sociedade, pautados no crescimento consciente e coletivo de sua profissão.

Para isso, os docentes participantes deste estudo, mostram-se conscientizados de seu papel pedagógico e social, além de estarem abertos às novas experiências, enfatizando a importância de se realizar profissionalmente, bem como ajudar os pares e alunos a autorrealizarem-se.

Esta construção é permeada por ações docentes desenvolvidas com os alunos, refletindo valores que estão inseridos no processo de ensino e aprendizagem.

Torna-se claro, então, que a satisfação desenvolve-se em meio relacional, dirigida a um trabalho que seja alicerçado pelo crescimento do docente e do aluno, em que todos os movimentos voltados ao desenvolvimento da profissão estejam em consonância com aspectos que sustentam o trabalho do professor, sendo o eixo principal o processo de ensino e aprendizagem que se apoia na mola propulsora gostar de ensinar.

Observa-se que, mesmo o professor gostando de ensinar, encontra dificuldades que geram insatisfação. Educar já é difícil, mas quando não há apoio suficiente da organização, a falta de perspectiva do professor exercer autonomia exacerba-se, mesmo em instâncias simples associadas ao processo de ensino e aprendizagem. Nesse contexto, o processo de trabalho torna-se algo, por vezes, penoso quando as atividades docentes são imbuídas de grande complexidade. Os problemas entrelaçam-se, envolvendo situações que permeiam questões econômicas e sociais do aluno, até aquelas que se caracterizam por aspectos políticos e educacionais.

Dessa forma, os docentes mencionaram vivenciar momentos de insatisfação, com necessidade de enfrentar dilemas éticos e sociais provenientes de um conjunto de fatores inter-relacionados que geram divergências entre os valores do professor e alguns princípios institucionais que utilizam o ensino como mercadoria.

Claro que isso evidencia a insatisfação. Dentre os fatores que emergiram relacionados à insatisfação dos docentes, destacam-se os inerentes às condições sociopolíticas do trabalho (fatores higiênicos) - Baixa Gestão, Déficit de Recursos para o Ensino, Pesquisa em Detrimento do Ensino de Graduação, Sobrecarga de Trabalho, Déficit de Conhecimentos do Aluno Ingressante, Baixo Salário e Instabilidade no Emprego – o que corroboram com os resultados postulados por Herzberg (1959) e outros estudos desenvolvidos com docentes de outras nacionalidades (Bellot, Tutor, 1990; Cordeiro-Alves, 1991; Moreno, 1995, 1998; Trubulho, 1999).

Dessa forma, o estudo mostrou que a insatisfação docente advém em grande parte da política organizacional e dos processos administrativos adotados pelas instituições de ensino. As falas refletem que estes, incluindo a falta de comunicação interna da gestão, repercutem em má condução de responsabilidades acadêmicas, falta de plano de carreira e benefícios, baixo salário e grande preocupação com a perda de estabilidade no emprego.

Na última década, o trabalho docente tornou-se tema de diversos estudos (Gasparin, Barreto, Assunção, 2005; Lima, Lima Filho, 2009), sendo revelados processos de adoecimento entre docentes e defendida a necessidade de intervenções nas condições laborais dos professores.

Segundo Ferreira (2006), há uma série de fatores implicados na análise da situação de trabalho dos docentes, como baixos salários, as condições de trabalho, o número elevado de alunos em sala de aula, o aumento da quantidade de tarefas, o que resulta em redução da qualidade das mesmas e ausência de tempo real para sua realização ou, ao contrário disso, o uso do tempo privado para a atividade profissional, o que espelha a dupla/tripla jornada de trabalho. Por meio desse conjunto, torna-se perceptível que “o status social da docência decaiu em muito: não somos mais valorizados como antigamente, seja por quem for, ocupando sempre o lugar do morto” nos triângulos pedagógicos, político e do conhecimento (Nóvoa, 1995).

Estamos inseridos em um contexto que tem o neoliberalismo e a globalização como modelos econômico e político vigentes. Esse movimento, tendo a economia como metodologia principal para a definição das políticas educativas, promoveu mudanças no processo de trabalho e de gestão em educação superior, repercutindo com deterioramento das condições de trabalho, no status social do professor e no valor que a sociedade destina à própria educação (Coraggio, 2000; Durham, Sampaio, 2000; Araújo et. al, 2005).

Mancebo e colaboradores (2006) consideram que o sentido de todas essas mudanças é claro: de um modo geral, as políticas de educação superior da quase totalidade dos países estão levando a universidade a adotar um modelo, também chamado ‘anglo-saxônico’, que a configura não

mais como uma instituição social, em moldes clássicos, mas como uma organização social neoprofissional, heterônoma, operacional, empresarial e, sobretudo, competitiva.

Tais mudanças concretizaram-se por meio das reformas educacionais implantadas, com a justificativa de tirar a educação da crise, e prescreveram alterações na atuação do professor (Ward, 1996; Fonseca, 1998; Kuenzer, 2000). Com suas funções ampliadas, é solicitado ao professor o desenvolvimento de um número maior de atividades distintas em um mesmo espaço de tempo, além de adaptar-se às inúmeras exigências administrativas, de pesquisa e pedagógicas.

O atual contexto educacional vem exigindo que as instituições de ensino em nível superior ajustem-se às novas estratégias políticas imbuídas de mobilidade financeira, criando espaços que se distanciam do real objeto do trabalho do professor, que é ensinar provido de recursos e um ambiente adequado ao desenvolvimento pedagógico e social.

Essa condição estrutural e econômica tem multiplicado os desconfortos e conflitos docentes no cotidiano de trabalho, gerando insatisfação e mal-estar docente, este conceituado por Esteves (1999) como efeito permanente de caráter negativo que afeta a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas e sociais em que se exerce a docência.

A transformação do contexto político-social vem criando mudanças de valores na educação providas por agentes tradicionais de socialização (família, grupos sociais organizados), gerando novas demandas de trabalho para o professor, com consequente aumento de suas responsabilidades, estas nem sempre diretamente inerentes ao processo pedagógico. Ferreira (2006) diz que até algumas atividades de assistência social que deveriam ser dever do Estado, tornaram-se objeto de trabalho dos professores.

O impacto dessas mudanças atinge os docentes em diversos âmbitos, como em suas práticas pedagógicas ou na maneira de refletirem sobre seu saber-fazer (Monteiro, Soares, 2007). A implantação das reformas educacionais trouxe mudanças na identidade e formatação dos cursos

superiores, o que repercutiu não só na definição do papel docente, mas em seu processo de desenvolvimento profissional e pessoal.

Quanto ao papel do professor, este tem agido como intermediário na relação do aluno com a instituição de ensino, participando de um processo ativo de transformações na forma de sentir, pensar e modo de ser dos alunos em relação a si mesmo e aos outros. Não obstante, busca obter reconhecimento da instituição por seu trabalho, além de realização pessoal e profissional; porém, segundo os enfermeiros professores participantes deste estudo, isso não tem sido uma tarefa fácil.

Os professores deixam claro a vivência de dificuldades dentro da sala de aula, em decorrência de sua desvalorização perante o aluno. As mudanças no próprio contexto educacional, na tentativa de garantir espaço para que o aluno possa fazer uso de sua autonomia, assumindo a responsabilidade por seu aprendizado, parecem estar sendo vivenciadas de forma equivocada, já que têm gerado conflitos e desrespeito diante da autoridade do professor.

Conflitos, desrespeito e falta de compromisso por parte do aluno têm sido potencializados por atitudes adotadas pelos gestores das instituições de ensino, ao tratarem o aluno como consumidor e o ensino como serviço prestado.

Buscando garantir o marketing institucional, sem gerar maiores gastos, algumas escolas estabelecem relações internas autocráticas, cujos gestores dos cursos buscam objetivos institucionais que nem sempre respeitam o professor e a qualidade do ensino.

Dessa forma, muitas vezes, o professor não possui autonomia sobre suas próprias atividades, diminuindo cada vez mais o espaço para participar de processos decisórios em prol da qualidade de ensino, visando a formação de um profissional competente e envolvido com o crescimento de sua profissão.

É clara a necessidade de se considerar o professor como um agente ativo no processo de ensino e aprendizagem e na efetivação de mudanças educacionais. Concebê-lo como um profissional com competências que envolvem saberes científicos, técnicos, políticos e éticos, que possa planejar

e participar da (re) elaboração de conhecimentos, anseios e questionamentos, o que terá repercussão nos saberes e práticas dos alunos em prol do atendimento das necessidades de saúde da sociedade.

A rigidez de normas existentes nas instituições geralmente impede o professor de ser agente ativo nos processos decisórios. Ele apenas cumpre normas advindas de seus superiores ou necessita de autorização para a implementação de mudanças em seu trabalho. No entanto, no processo de ensino é importante que o professor tenha liberdade e espaço para participar da reorientação do projeto pedagógico, preparando-se para atingir metas em seu plano de trabalho, tanto individual como coletivo. (Santos, 2000).

Não é incomum o professor não possuir autonomia sobre suas próprias atividades educativas, além das “solicitações” que determinam que estas fiquem em segundo plano em relação à produção de pesquisas que, muitas vezes, não se encontram articuladas ao ensino de graduação. A situação gera desconforto e insatisfação ao docente, sobretudo aos que gostam de desempenhar atividades didáticas junto aos alunos, mesmo que estes apresentem dificuldades para aprender.

Uma cobrança imensa por produção científica e publicações tem sido criada diante da avaliação realizada pela CAPES nos Programas de Pós-graduação, o que impacta o dia a dia do professor com sobrecarga de trabalho, visto a necessidade de desempenhar atividades pedagógicas em diferentes disciplinas, administrativas, de pesquisa e extensão.

Em algumas instituições de ensino, discussões estão sendo realizadas a respeito dessa exigência que se mostra exacerbada em relação à produção, demonstrando a existência de visões antagônicas sobre o posicionamento de representantes da CAPES (Adusp, 2010).

Para os docentes, as instituições não podem ser vistas como produtoras de pesquisa simplesmente; elas precisam ser consideradas como instituições de ensino e pesquisa. Entretanto, a CAPES tem realizado uma avaliação que privilegia o quantitativo da produção acadêmica.

Para a CAPES, o ritmo da Pós-graduação é ditado pela necessidade de recuperar o atraso científico do País. Além disso, para Jorge Guimarães, presidente da CAPES, “se a pesquisa é financiada por alguém, não há como

evitar a avaliação dos resultados. É um direito da sociedade, que arca com esses financiamentos, e um dever dos pesquisadores”.

Por outro lado, Buarque (1994) acredita que o ensino foi marginalizado, em benefício da crescente nobreza das atividades de pesquisa, que dispõem de mais recursos e promovem os professores.

Sabemos o quão é importante para a qualidade do ensino o engajamento do professor na produção de pesquisas, com vistas à construção do conhecimento.

Para Severino (2008), são dois os motivos pelos quais o professor precisa manter-se envolvido com a pesquisa: primeiro, para acompanhar o desenvolvimento histórico do conhecimento; segundo, porque o conhecimento só se realiza como a construção de objetos. Entretanto, a forma como esta vem sendo abordada em nosso meio, tem propiciado frustração e conflitos pessoais, além de que a busca exacerbada tem gerado um clima de competitividade não sadia no ambiente laboral, caracterizando o trabalho como algo isolado, desarticulando o trabalho do grupo.

O professor tenta se adaptar a essa realidade e aplicar os pressupostos advindos do sistema educacional em sua prática. No entanto, como explicitado nas falas, muitas vezes, os objetivos organizacionais e políticos nem sempre são condizentes com os valores e os princípios educacionais do próprio professor, não propiciando condições para que ele realize seu trabalho adequadamente, mantendo equilíbrio entre ensino e pesquisa.

Corroboramos com Ferreira (2006) quando reflete:

[...] o sistema de produção capitalista se apropria da minha produção, isto é, do resultado do meu trabalho. Antes disso, ele determina o ritmo que devo dar a meu trabalho, que instrumentos eu tenho que usar para realizá-lo, por quais formas ele deve se desenvolver, em qual quantidade e em que horários. Quanto mais isso ocorre menos autonomia eu tenho, menos o resultado do meu trabalho me pertence, menos eu me vejo e me encontro no resultado do meu trabalho.

Poucas escolas parecem estimular uma reflexão pedagógica, tampouco oferecem um ambiente propício ao planejamento docente. Para tanto, o professor requer um tempo superior ao utilizado em sala de aula

para elaboração, definição de estratégias e construção de ferramentas de ensino. Também seriam necessárias melhores condições estruturais que favorecessem a compreensão e não só a fixação e a memorização de conteúdos.

Diversos autores mencionam que a realidade mostra que a administração escolar nem sempre fornece os meios pedagógicos e recursos necessários à realização de tarefas cada vez mais complexas (Teixeira, 2001; Barreto, Leher, 2003; Oliveira, 2003). Compreende-se que para ensinar não bastam apenas conhecimentos, é imprescindível que o professor tenha recursos que devem ser providos pela instituição de ensino. Esta deve prover recursos materiais com inovações tecnológicas para o desenvolvimento do ensino, assim como assegurar recursos humanos, na quantidade e qualidade, sendo que os professores devem possuir capacitação pedagógica.

Essa premissa é importante, pois o professor é corresponsável pelo processo de ensino e aprendizagem. Para Gasparine, Barreto e Assunção (2005), é pertinente considerar que o sistema escolar transfere ao profissional a responsabilidade de cobrir as lacunas existentes na instituição, que estabelece mecanismos rígidos e redundantes de avaliação. Sob essas condições, o elemento de ajuste torna-se o trabalhador que busca, por seus próprios meios, alternativas que lhe permitam desempenhar suas funções de forma a atender às exigências institucionais sem prejudicar a qualidade do ensino. Nesse contexto, os docentes têm vivenciado certo grau de dificuldades e desgastes biopsíquicos, sendo um desafio realizar seu trabalho da melhor maneira possível (Nóvoa, 1999; Esteves, 1999).

Não bastassem todas as dificuldades, diante das várias mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas no País desde a década de 1980, que ampliaram as exigências em relação à atuação docente, este ainda vivencia a desvalorização de seu papel e, conseqüentemente, a diminuição de seu salário, que não oferece a dignidade que o professor merece, além de conduzi-lo, na maior parte dos casos, a exercer outras funções ou ampliar sua jornada de trabalho como forma de aumentar seus rendimentos.

Estudos como Araújo, Sena, Araújo (2005); Gasparine, Barreto, Assunção (2005); Bosi (2007); Mancebo (2007) evidenciam a desvalorização do professor e os baixos salários a eles destinados como fatores geradores de sobrecarga de trabalho físico e mental, trazendo consequências negativas à satisfação, à saúde e ao bem-estar desses trabalhadores.

Diante de todo este contexto, fica claro que a satisfação é algo presente no cotidiano do docente, mesmo que, para isso, ele disponha de recursos próprios e busque aprimorar-se pautado em seu empenho profissional e possibilidades financeiras. O trabalho também requer energia, que professor tenha saúde não apenas física, mas mental, social e espiritual. Para isso, precisa respirar, ter tempo para viver fora do mundo da escola. É muito bom estar satisfeito profissionalmente, mas também é importante saber identificar e reconhecer suas potencialidades diante das insatisfações vivenciadas em decorrência da mudança de valores.

O professor deve aprender a conviver com esta nova conjectura política e social do ensino. Por outro lado, capacitar-se para transitar pelos mais variados cenários prepositivos de trabalhos que são atualmente prescritos, em busca de ações que lhe permitam apropriar-se de um espaço de bem-estar e realização no trabalho com os pares e os alunos.

Capítulo IV - Considerações Finais

Ao iniciar este estudo, surgiram hipóteses e indagações a respeito de como os enfermeiros docentes dos cursos de graduação em Enfermagem do Município de São Paulo percebem-se satisfeitos no desenvolvimento de seu trabalho; quais fatores promovem sua satisfação e sua insatisfação. Seus objetivos foram alcançados e mostraram o quanto e como as universidades vêm se responsabilizando pelo desenvolvimento ético, cultural e socioeconômico de professores e alunos.

Vale ressaltar a importância do caminho percorrido para conhecer a percepção do docente em relação à sua própria satisfação, à medida que os resultados quantitativos dimensionaram aspectos de seu perfil e expressaram características desse processo, e os qualitativos permitiram a identificação das relações estabelecidas entre elas, bem como os sentimentos vivenciados pelo docente, inserindo maior inter-relação entre os mesmos.

Foi possível conhecer que os docentes apresentam facilidade para se adaptarem aos processos de trabalho que lhe trazem satisfação profissional, sobretudo, por estarem realizando atividades com as quais se identificam. Gostar de ensinar surgiu como fator propulsor da satisfação docente, por meio do qual o professor encontra motivos para conduzir suas atividades e tentar ajustar-se ao contexto ao qual está inserido, trabalhando com situações diversas vinculadas à formação do enfermeiro na tentativa de atender não só as necessidades de aprendizagem dos alunos, mas também suas próprias expectativas.

A identificação com o ensino foi colocada de modo implícito na análise quantitativa e claramente focada na qualitativa, bem como os demais fatores de satisfação apareceram com a mesma essência e motivos, entretanto, de modos diferenciados.

Nesse contexto, o Processo de Ensino e Aprendizagem surgiu como o eixo central na construção da satisfação docente. A partir do ensino e da aprendizagem intrinsecamente articulados, o docente estabelece relações com seus pares e com os alunos em um movimento de troca e construção conjunta de conhecimento, tendo a possibilidade de atender suas próprias necessidades pessoais de reconhecimento e aprendizado constante,

pautado na convivência com o aluno que demonstra vontade e interesse para aprender.

Ficou evidente que os fatores vinculados ao trabalho direto com o aluno e a realização pessoal possuem especial relevância na satisfação do docente de enfermagem. Entretanto, dizer que estes têm satisfação não significa que estejam permanente ou plenamente satisfeitos. Dessa forma, os fatores psicopedagógicos e relacionais, influenciados por valores e expectativas dos docentes ao exercerem suas atividades, assumem diferentes trajetórias, incitando tanto a satisfação como a insatisfação.

Os fatores apontados como relacionados à insatisfação são, em sua maioria, externos ao docente e referem-se às situações vivenciadas na instituição de ensino em decorrência dos componentes constituintes da gestão. Estes se entrelaçam ressaltando que há interferência entre eles, em um movimento de circularidade onde as circunstâncias para realizar a docência, por vezes, necessitam ser buscadas pelos próprios professores.

Dentre esses fatores, salienta-se que a gestão por si só é complexa e precisa de muitos atores e bons recursos para ser bem conduzida. Neste trabalho, a insatisfação refere-se sobretudo à gestão adotada pelas instituições de ensino, começando pelo déficit de conhecimentos e desinteresse dos alunos, falta de recursos que ajudem o docente a produzir pesquisas e viabilizar uma boa aprendizagem ao aluno, bem como atender às exigências oriundas das agências de fomento. O cenário torna-se conflitante com a inversão de alguns valores inseridos no contexto de ensino, estes provenientes do próprio contexto sociopolítico atual, tendo como resultados a sobrecarga de trabalho dos docentes, a falta de valorização do professor e os baixos salários.

Inseridos em um cenário universitário cada vez mais mercadológico, os docentes relataram dificuldades para organizar e implementar alguns processos de trabalho, segundo princípios e recursos pedagógicos pautados na construção do conhecimento qualificado. Desta realidade, tornou-se evidente a necessidade do professor buscar conhecimento que não seja somente técnico-científico ou direcionado à produção de pesquisa, mas voltado à busca por capacitação pedagógica.

Diante dos achados expostos, o estudo mostrou que os docentes apresentam baixos níveis de satisfação provenientes do equilíbrio entre os fatores de satisfação e insatisfação mencionados. Em ambos os sentidos, foram verbalizados pontos a serem trabalhados ante todos os fatores, em diferentes graus, para que o docente possa elevar seus níveis de satisfação.

Evidencia-se a necessidade de se repensar a respeito de estratégias de negociação entre gestão e colegiado de docentes, a fim de conquistarem espaços de diálogo para se trabalhar questões em relação à produção de pesquisa, à valorização do professor em sua função docente, bem como sua valorização social.

No que cabe às instituições de ensino, é desejável que se permita aos docentes tomarem decisões de forma participativa, sendo necessário que tenham autonomia sobre suas próprias atividades e, sobretudo, em relação ao trabalho desenvolvido junto aos alunos. Essa postura pode contribuir para que o docente sinta-se acolhido e reconhecido, aproximando-se cada vez mais do bem-estar.

Entendemos que há muitos elementos a serem estudados em relação ao contexto da satisfação do enfermeiro docente no trabalho, incluindo conhecimentos, crenças e valores que podem interferir na adesão de novas condutas, em especial, dos gestores, bem como dos docentes e alunos face ao processo ensino e aprendizagem, rumo à construção de conhecimentos relacionados com a prática da enfermagem.

Acreditamos que este estudo traga subsídios para que gestores e docentes possam refletir sobre a responsabilidade de um trabalho coletivo, bem como a própria atuação, a inserção no contexto de trabalho e a construção da satisfação, tendo em vista que este conjunto de possibilidades poderá transformar a qualidade do ensino e, conseqüentemente, a valorização da profissão.

Capítulo V - Referências Bibliográficas

Acioly PL. Estilo de vida e insatisfação referida quanto ao trabalho entre professores de educação física de Florianópolis [dissertação]. Florianópolis: Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina; 2005.

Associação dos Docentes da USP (ADUSP). Choque de visões antagônicas marca debate sobre produtivismo acadêmico. Informativo Adusp. 2010 mar. 22. São Paulo, 2010. N. 302.

Alves FC. A (in)satisfação dos professores: estudo de opiniões dos professores do ensino secundário do distrito de Bragança. In: Estrela MT (org.). Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Editora; 1997. p.81-115.

Anastasiou LGC, Pessage LA. Processo de ensinagem na universidade: estratégias de trabalho em aula. 7ª ed. Joinville: Univille; 2007.

Antunes AV, Sant Anna LR. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Rev Bras Enferm. 1996;49(3):425-434.

Antunes C. Relações interpessoais e auto-estima: a sala de aula como um espaço do crescimento integral. Petrópolis: Vozes; 2003.

Araújo TM, Sena IP, Vina MA, Araújo EM. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. Revista Baiana de Saúde Pública. 2005;29(1):6-21.

Bardin L. Análise de conteúdo. 7ª ed. Lisboa: Edições 70, 2009.

Barreto RG, Leher R. Trabalho docente e as reformas neoliberais. In: Oliveira DA. Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes. Belo Horizonte: Autêntica; 2003. p. 39-60.

Bastos A. A satisfação profissional de professores estagiários: adaptação e estudos exploratórios com uma escala de avaliação (ESPP). Revista Portuguesa de Educação. 1995;(8):181-189.

Bejarano NRR. Tornando-se professor de física: conflitos e preocupações na formação inicial [tese]. São Paulo: Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo; 2001.

Bellot FK, Tutor FD. A challenge to the conventional window of Herzberg and Maslow theories. In: Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association; 1990 nov. 8-10; New Orleans, USA.

Bogler R. Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 2002;(18):665–673.

Bosi AP. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação e Sociedade*. 2007;28(101):1503-1523.

Branco AU, Valsiner J. Changing methodologies: a co-construtivist study of goal orientations in social interactions. *Psychology and Development Societies*. 1997;9(1):35-64.

Brasil. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 – Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, 23 dez. 1996. p 2783.

Britten N. Entrevistas qualitativas na pesquisa em atenção à saúde. In: Pope C, Mays N. *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde*. 2ª ed. Porto Alegre: Atheneu; 2005. p.22.

Buarque C. *A Aventura da Universidade*. 1ª Ed. São Paulo: Editora Paz e Terra; 1994.

Camargo S, Nardi R. Formação de professores de física: os estágios supervisionados como fonte de pesquisa sobre a prática de ensino. *Revista da Abrapec* [periódico na Internet]. 2003 [citado 2009 Dez 18];3(3). Disponível em: <http://www.fc.unesp.br/abrapec/revista.htm>

Castro M, Vilela RAT. Profissão docente: refletindo sobre a experiência de pesquisa na abordagem sócio-histórica. In: Zago N, Carvalho MP, Vilela RAT. *Itinerários de pesquisa: perspectivas qualitativas em sociologia da educação*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p.223-241.

Chacón IMG. *Matemática emocional: os afetos na aprendizagem matemática*. Trad. Daisy Vaz de Moraes. Porto Alegre: Artmed; 2003.

Chaplain RP. Stress and job satisfaction: a study of english primary school teachers. *Educational Psychology*. 1995;(15): 473-489.

Chiavenato I. *Introdução à teoria geral da administração*. 7ª Ed. São Paulo: Elsevier - Campus; 2004.

Coimbra RCS. O prazer de ensinar e de aprender. *Jornal Cruzeiro do Sul*. 2009 abr. 03; Caderno Ela, p. 2.

Coraggio JL. Propostas do Banco Mundial para a educação: sentido oculto ou problemas de concepção. In: Tommasi LD, Warde MJ, Haddad S. O Banco Mundial e as políticas educacionais. São Paulo: Cortez; 2000. p. 75-193.

Cordeiro-Alves F. Estudo da satisfação/insatisfação dos professores efectivos do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança [dissertação]. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa; 1991.

Cordeiro-Alves F. A (in)satisfação docente. Revista Portuguesa de Pedagogia. 1994;(27):29-60.

Cunha K de C. Fatores geradores de satisfação e insatisfação na prática de enfermagem: identificação e análise feita por enfermeiras de um hospital de ensino. Ciência e Cultura. 1998;41(1):53-59.

Del Cura MLA. Satisfação profissional do enfermeiro [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1994.

Del Cura MLA, Rodrigues ARF. Satisfação profissional do enfermeiro. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 1999;7(4):21-8.

Durham ER, Sampaio H. O setor privado de ensino superior na América Latina. Cadernos de Pesquisa. 2000;(110):7-37.

Esteves JM. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC; 1999.

Estrela MT. Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Editora (Coleção Ciências da Educação), 1997.

Farias GO, Shigunov V, Nascimento JV. Formação e desenvolvimento profissional dos professores de educação física. In: Shigunov V, Shigunov Neto A. A formação profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de educação física. Londrina: Midiograf, 2001. p.19-53.

Fernandes MFP, Freitas GF. A construção do conhecimento do graduando de enfermagem: uma abordagem ético-social. Rev Bras Enferm. 2007; 60(16):62-67.

Fernandes MFP, Pereira RCB. O professor diante da confidencialidade do aluno. Nursing (São Paulo). 2006;100(8):1016-1021.

Ferreira EM, Friedländer MR. Satisfação profissional do enfermeiro educador: uma revisão de literatura. Rev Enf UFPE [periódico na Internet]. 2007 [citado 2010 Abr 20];1(1):72-81.

Disponível em: <http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/login>

Ferreira MOV. Autonomia docente no cotidiano da classe: pensar o próprio trabalho para fazer-se sujeito. Educação Unisinos. 2006;10(2):165-171.

Flick U. Métodos qualitativos na investigação científica. Lisboa: Monitor, 2005.

Folle A, Pozzobon ME. Professional satisfaction of physical education teacher. The FIEP Bulletin. 2007; 77(n. esp):298-302.

Folle A, Borges LJ, Coqueiro R da S, Nascimento JV do. Nível de (in)satisfação profissional de professores de educação física da educação infantil. Motriz (Rio Claro). 2008;14(2):124-134.

Fonseca M. O Banco Mundial e a gestão da educação brasileira. In: Oliveira DA. Gestão democrática da educação. Petrópolis: Vozes. 1998. p.46-63

Franco, MAS. Pedagogia como ciência da educação. Campinas: Papirus; 2003.

Freire P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2006.

Friedländer MR, Moreira MT de A. Formação do enfermeiro: características do professor e do sucesso escolar. Rev Bras Enferm. 2006;59(1):9 -13.

Gadotti M. Reinventando Paulo Freire na escola do século XXI. São Paulo: IPF-USP; 2008.

Gasparine SM, Barreto SM, Assunção AA. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Educação e Pesquisa. 2005;31(2):189-199.

Gasque KCGD, Costa SM de S. Comportamento dos professores da educação básica na busca de informação para a educação continuada. Ci. Inf. 2003; 32(3):54-61.

Ghedin, Evandro. Professor reflexivo: da alienação da técnica à autonomia da crítica. In: Pimenta SG, Ghedin E. Professor reflexivo no Brasil: gênese e crítica de um conceito. São Paulo: Cortez; 2002.

Graniel D, Kogut MC. O bom professor: estudo de caso. In: Anais do Congresso Nacional de Educação; 2007 nov. 6-8; Curitiba, BR. Curitiba: Champagnat; 2007. p.1427-1433.

Gursel M, Sunbul AM, Sari H. An analysis of burnout and job satisfaction between turkish headteachers and teachers. European Journal of Psychology of Education. 2002;(17):35-45.

Hersey P, Blanchard KH. Psicologia para administradores de empresas. São Paulo: EPU; 1977.

Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. New York: Willy; 1959.

Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? In: Gini AR, Sullivan TJ. It comes with the territory: an inquiry concerning work and the person. New York: Random House Editors, 1989. p. 230-237.

Herzberg F. A teoria motivação-higiene. In: Marques CA, Pina MC. Comportamento organizacional e gestão de empresas. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1996. p. 43-67.

Hoppock R. Job satisfaction. New York: Harper & Row Publishers; 1930.

Jesus SN. A motivação para a profissão docente. Aveiro: Estante Editora; 1996.

Jesus SN. Bem-estar dos professores: estratégias para a realização e desenvolvimento profissional. Porto: Porto Editora; 1998.

Knowles JG, Cole AL, Presswood C. Through Preservice Teachers' eyes: exploring field experiences through narrative and inquiry. New York: Macmillan College Publishing Company; 1994

Kuenzer AZ. O ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal. São Paulo: Cortez, 2000.

Kyriacou C, Sutcliffe J. Teacher stress: prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*. 1978;(48):159-167.

Lima MFEM, Lima-Filho DO. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*. 2009;14(3):62-082.

Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do index of work satisfaction (IWS) [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1999.

Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand MacNally College Publishing Co; 1976.

Lopes A. Mal-estar na docência? visões, razões e soluções. Porto: ASA Editores; 2001.

Loureiro MI. O desenvolvimento da carreira dos professores. In: Estrela MT. *Viver e construir a profissão docente*. Porto: Porto Editora (Coleção Ciências da Educação); 1997. p.119-159.

Lunardi Filho WD. Prazer e sofrimento no trabalho: organização do processo e trabalho da enfermagem. *Rev Bras Enf*. 1997;50(1):77-92.

Mancebo D, Maués O, Chaves VLJ. Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. *Educar*. 2006;(28):37-53

Mancebo D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2007;20(1):74-80.

Maples MF. Teachers need self-esteem too: a counseling workshop for elementary school teachers. *Elementary School Guidance and Counseling*. 1992;(27):33-39.

Marqueze EC, Moreno CR de C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*. 2009;14(1):75-82.

Martins MCF. Satisfação no trabalho: elaboração de um instrumento e variáveis que afetam a satisfação [dissertação]. Brasília: Universidade de Brasília; 1985.

Martorelli BCP, Oliveira EM, Zotes LP. Gestão estratégica do conhecimento, aprendizagem e a cultura tecnológica nas instituições de ensino superior [dissertação]. Niterói: Universidade Federal Fluminense; 2005

Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;(50): 360-396.

Mattos SMN, Mattos JRL. Em busca de um novo educador para uma nova educação. *Leptrans* [periódico na internet]. 2005 [citado 2010 Abr 20]; 21(3). Disponível em: <http://www.ufrj.br/leptrans/arquivos/educador.pdf>

Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem de uma UTI-adulto: perspectiva de gestão para a qualidade da assistência [tese]. Ribeirão Preto: Escola da Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2002.

Monteiro AM, Soares LSL. A (in)satisfação de ser professor: saberes mobilizados na prática docente. *Linguagens, Educação e Sociedade* (Teresina). 2007;12(17):39 – 50.

Moreira JM. Desenvolvimento profissional dos professores: acepções, concepções e implicações. III Seminário de Psicologia na formação de professores e outros agentes educativos. Évora; 1991.

Moreno JA. Motivação de professores: estudo de factores motivacionais em professores empenhados dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico do Conselho de Almada [dissertação]. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa; 1995.

Moreno J. Motivação de professores: estudo de factores motivacionais em professores empenhados. *Revista Portuguesa de Educação*. 1998;11(1):87-101.

Nogaro I, Scheffer NF, Nogaro A. Ser professor na sociedade aprendente. In: IV Fórum do conhecimento "Desvendando as relações do eu com o mundo". Rio Grande do Sul: Nix Brasil Agência Digital, 2007.

Nogueira PRC. Influência da política de recursos humanos na satisfação docente: o caso da Fundação Universidade Estadual do Oeste do Paraná – FUNIOESTE [dissertação]. Florianópolis: Centro Socioeconômico: Universidade Federal de Santa Catarina; 1993.

Nóvoa A. Prefácio à segunda edição. In: Nóvoa A. *Profissão professor*. 2ª ed. Porto: Editora Porto; 1995. p. 7-10.

Nóvoa A. Os Professores na Virada do Milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas. *Educação e Pesquisa*. 1999;25(1):11-20.

Nóvoa A. Professor se forma na escola [Entrevista a Paola Gentile]. *Revista Nova Escola*. 2001 mai. Ed. 142. Disponível em:
<http://revistaescola.abril.com.br/formacao/formacao-continuada/professor-se-forma-escola-423256.shtml>

Oliveira DA. As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: Oliveira DA. *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes*. Autêntica: Belo Horizonte, 2003, p. 13-35.

Oliveira MLM. O pensamento ético do professor e a educação para os valores: um novo desafio à comunidade educativa. In: VII Seminário Redestrado – Nuevas Regulaciones en América Latina; 2008 jul. 3-5; Buenos Aires, Argentina.

Ongari B, Molina P. A educadora de creche: construindo suas identidades. São Paulo: Cortez, 2003.

Paquay L, Perrenoud P, Altet M, Charlier E. Formando professores profissionais. 2ª ed, Porto Alegre: ArtMed, 2001.

Passos LF. O projeto pedagógico e as práticas diferenciadas: o sentido da troca e da colaboração. In: André M. *Pedagogia das diferenças na sala de aula*. Campinas: Papirus; 2001. p.107-131.

Pedro N, Peixoto F. Satisfação Profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. *Análise Psicológica*. 2006;2(24):247-262

Perrenoud P. A prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógica. Porto Alegre: Artmed; 2002.

Piaget J. La naissance de l'intelligence chez l'enfant. Suíça: Dalachaux et Niestlé; 1998.

Pimenta SG. Formação de professores: saberes da docência e identidade do professor. In: Fazenda ICA. *Didática e interdisciplinaridade*. 8ª ed. São Paulo: Papirus; 2003.

Pinto AM, Lima ML, Silva AL. Stress profissional em professores portugueses: incidência, preditores e reacção ao burnout. *Psychologica*. 2003;(33):181-194.

Pithers RT, Fogarty GJ. Symposium on teachers stress: occupational stress among vocational teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 1995;(65):3-14.

Polit DF, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em Enfermagem: métodos, avaliação e utilização. 5ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Raposo M, Maciel DA. As interações professor-professor na co-construção dos projetos pedagógicos na escola. *Psicologia: teoria e pesquisa*. 2005; 21(3):309-317.

Regiani MC. Fatores de satisfação e insatisfação no trabalho do professor, a partir da teoria da motivação e higiene de F. Herzberg [dissertação]. Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná; 2001.

Salgado L. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

Santos JCF. Ser professor: a formação teórica, a realidade subjetiva e a prática desejada. *Revista ABEU*. 2000;1(1):137-156.

Santos MS dos. A (in)satisfação do enfermeiro no trabalho: implicações para o gerenciamento das ações de enfermagem - aspectos teóricos [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1999.

Scoot C, Cox S, Dinham S. The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers. *Educational Psychology*. 1999;(19):287-308.

Seco GB. A satisfação na actividade docente. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2000.

Severino, AJ. Ensino e pesquisa na docência universitária: caminhos pra a integração. São Paulo: EDUSP; 2008.

Silva JCS. A satisfação docente e a política de recursos humanos da UNOESC - Campus São Miguel do Oeste. *Visão Global*. 2002;6(17):9-32.

Silva JPS. A relação professor-aluno no processo ensino aprendizagem. *Revista Espaço Acadêmico* [periódico na Internet]. 2005 [citado 2010 Mai 02];5(52).

Disponível em: http://www.espacoacademico.com.br/rea_edicoes.htm

Silva MS, Krug HN. Os sentimentos satisfação e insatisfação dos professores de educação física. *Lecturas, Educación Física y Deportes* [periódico na internet].2007 [citado 02 maio 2010];12(115). Disponível em: <http://www.efdeportes.com/indic115.htm>

Souza JLC. Aula de educação física: o que o professor sente e pensa. *Boletim SPEF* (Lisboa). 2004; (28/29):77-87.

Teixeira LHG. Políticas públicas de educação e mudança nas escolas: um estudo da cultura escolar. In: Oliveira DA, Duarte MRT. *Política e trabalho na escola: administração dos sistemas de educação básica*. 2ª ed. Belo Horizonte: Autêntica; 2001. p. 177-190.

Trabulho MR. A motivação docente: estudo empírico dos fatores de motivação e insatisfação dos docentes do ensino secundário do conselho de Castelo-Branco [monografia] Castelo-Branco: Politécnico de Castelo Branco; 1999.

Trigo-Santos F. Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profissional. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional; 1996.

Valsiner J. Crossroads of the deductive and inductive lines of knowledge construction in psychology. In: Valsiner J. *Culture and the development of children's actions*. 2ª ed. New York: Wiley; 1997.

Vasconcelos IFG, Mascarenhas AO. *Organizações em aprendizagem*. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

Vygotsky L. *Pensamento e Linguagem*. 2^a ed. São Paulo: Martins Fontes; 1998.

Wanous JP, Lawler III EE. Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of applied Psychology*. 1972;56(2):95-105.

Warde MJ. Formação docente e seita dos economistas. In: *Anais do 8º Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino*; 1996 mai. 7-10; Florianópolis, BR. Florianópolis: ENDIPE; 1996. p. 7-16.

Zembylas M, Papanastasiou E. Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: Journal of Comparative Education*. 2006;36(2):229-247.

Anexos

Anexo I – Parecer Comitê de Ética em Pesquisa

Universidade Federal de São Paulo
Escola Paulista de Medicina

Comitê de Ética em Pesquisa
Hospital São Paulo

São Paulo, 9 de dezembro de 2005.
CEP 1539/05

Ilmo(a). Sr(a).
Pesquisador(a) ELAINE MARIA FERREIRA
Co-Investigadores: Maria Romana Friedlander (orientadora)
Disciplina/Departamento: Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo
Patrocinador: Recursos Próprios.

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Ref: Projeto de pesquisa intitulado: **"Satisfação profissional do enfermeiro professor de enfermagem do município de São Paulo"**.

CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DO ESTUDO: observacional - questionário.

RISCOS ADICIONAIS PARA O PACIENTE: sem risco, desconforto mínimo, sem procedimento invasivo.

OBJETIVOS: Identificar os principais fatores geradores de satisfação e insatisfação profissional do enfermeiro professor de enfermagem, das diversas instituições de ensino situadas no Município de São Paulo.

RESUMO: Será elaborada uma lista das diversas instituições de ensino do Município de São Paulo, da qual serão selecionadas 20% das instituições. Serão incluídas as que estejam localizadas no Município de São Paulo, possuam no mínimo, um curso de enfermagem, seja do ensino de nível médio ou superior, com duas séries anuais em andamento. Serão convidados enfermeiros, professores de enfermagem. Será utilizado, como instrumento de mensuração, o questionário de medida de satisfação no trabalho (QMST).

FUNDAMENTOS E RACIONAL: Estudo visando avaliar a satisfação profissional do enfermeiro professor de enfermagem.

MATERIAL E MÉTODO: Apresenta o questionário de medida de satisfação no trabalho a ser aplicado.

TCLE: Adequado, de acordo com a resolução 196/96.

DETALHAMENTO FINANCEIRO: sem financiamento externo.

CRONOGRAMA: 21 meses.

OBJETIVO ACADÊMICO: mestrado.

ENTREGA DE RELATÓRIOS PARCIAIS AO CEP PREVISTOS PARA: **4/12/2006 e 29/11/2007**.

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo **ANALISOU e APROVOU** o projeto de pesquisa referenciado.

1. Comunicar toda e qualquer alteração do projeto e termo de consentimento livre e esclarecido. Nestas circunstâncias a inclusão de pacientes deve ser temporariamente interrompida até a resposta do Comitê, após análise das mudanças propostas.
2. Comunicar imediatamente ao Comitê qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento do estudo.
3. Os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos para possível auditoria dos órgãos competentes.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Osmar Medina Pestana
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Federal de São Paulo/ Hospital São Paulo

Anexo II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Satisfação Profissional do Enfermeiro Docente no Ensino Superior de Enfermagem

Essas informações estão sendo fornecidas para sua participação voluntária neste estudo, que visa reconhecer se os enfermeiros(as), professores de Enfermagem, sentem-se satisfeitos com seu trabalho e identificar os fatores que afetam a satisfação profissional dos mesmos. Gostaria que você participasse e, em caso afirmativo, sua colaboração ocorrerá através Do preenchimento de um questionário e de uma entrevista, não havendo benefício direto ao participante. Lembro que este estudo resultará em uma Dissertação, a ser apresentada pelo pesquisador a Escola de Enfermagem da USP.

Em qualquer etapa do estudo você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. O principal investigador é a enfermeira Elaine Maria Ferreira, que pode ser encontrada na Rua Napoleão de Barros, 760, 6º andar, 5576-4207. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Rua Botucatu, 572, 1º andar, cj. 14; 5571-1602, Fax: 5539-7162; e-mail: cepunifesp@epm.br.

É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo ao participante; o compromisso de não sofrer nenhum tipo de interferência ou prejuízo à sua pessoa e ao seu desempenho como funcionário da instituição de ensino; de que em hipótese alguma será identificada e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à sua privacidade; e o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados que sejam do conhecimento dos pesquisadores.

Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

Esta pesquisa não tem nenhuma ligação com órgão fiscalizador. Os dados coletados serão utilizados somente para esta pesquisa, sendo as informações transformadas em trabalho científico e publicadas ou apresentadas em eventos científicos.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li, descrevendo o estudo “Satisfação Profissional do Enfermeiro Docente no Ensino Superior de Enfermagem”.

Eu discuti com a enfermeira Elaine Maria Ferreira sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, a existência de desconfortos e riscos, as garantias de confiabilidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar desse estudo e poderei retirar meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Assinatura do participante

Data: ____/____/____

Assinatura da testemunha

Data: ____/____/____

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante.

Assinatura do responsável pelo estudo

Data: ____/____/____

Anexo III – Questionário de Satisfação para Professores

Prezado(a) Educador(a),

Através deste questionário gostaríamos de verificar como você se sente em relação a certos aspectos de seu trabalho atual. Suas respostas e as de seus colegas de trabalho irão ajudar a reconhecer quais são os sentimentos das pessoas frente à sua própria atividade profissional.

Nas páginas a seguir você encontrará uma folha destinada à caracterização dos enfermeiros educadores e, em seguida, um questionário.

1. Não há alternativas corretas ou erradas. O que importa é sua opinião sincera sobre cada uma delas;
2. Dê somente uma resposta para cada afirmativa;
3. Responda **todas** as questões. Sua resposta é muito importante!
4. Suas respostas são confidenciais;
5. Você não precisa se identificar.

CARACTERIZAÇÃO DOS (AS) EDUCADORES (AS)

1. Sexo: ()feminino ()masculino
2. Idade: _____ anos.
3. Tempo de formado(a)/graduado(a): _____ anos _____ meses.
4. Formação: () mestrado () doutorado () livre-docência
() especialização(ões). Qual(is)? _____
5. Tempo de trabalho como educador: _____ anos _____ meses
6. Disciplinas que leciona: _____
7. Você trabalha em uma instituição de ensino: () pública () privada () ambas
8. Você já trabalhou em uma instituição de ensino pública? () Sim () Não
9. Você já trabalhou em uma instituição de ensino privada? () Sim () Não
10. O questionário será respondido com base em que realidade?
() instituição pública () instituição privada
11. Tempo de trabalho nesta instituição: _____ anos _____ meses.
12. Cargo ou função que você ocupa nesta instituição: _____
13. Tempo de trabalho nesta função, nesta instituição: _____ anos _____ meses.

QUESTIONÁRIO

A) Indique em que medida concorda, no momento atual, com as seguintes afirmações, assinalando com um “X” a resposta que lhe parece mais adequada:

1) Gosto da minha profissão (Docência em Enfermagem).

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

☐
☐
☐
☐

2) Em geral, sinto-me satisfeito(a) no meu trabalho escolar (na área de ensino).

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

☐
☐
☐
☐

3) Às vezes sinto-me desanimado(a) com a minha profissão (Docente em Enfermagem).

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

☐
☐
☐
☐

4) Se fosse possível mudaria de emprego (deixaria a atividade docente).

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

☐
☐
☐
☐

B) Da lista de fatores que se seguem, indique em que medida eles contribuem, no momento atual, para a sua satisfação/insatisfação no trabalho, assinalando com um “X” a resposta que lhe parece mais adequada.

1) Trabalho direto com os alunos.

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

2) Grau de realização pessoal.

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

3) Estatuto social do professor (normas que regem a atividade docente).

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

4) Atenção/interesse dos alunos nas aulas.

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

5) Relação com os alunos.

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

6) Funcionamento/comunicação entre os vários órgãos/setores/departamentos da escola.

Satisfaz-me plenamente Satisfaz-me bastante Satisfaz-me Satisfaz-me pouco Não me satisfaz

☐
☐
☐
☐
☐

7) Relações profissionais com outros professores.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

8) Autonomia na implementação de programas/na realização de suas atividades.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

9) Condições materiais no local de trabalho.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

10) Salário do professor.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

11) Relações pessoais com outros professores.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

12) Processos para progressão na carreira.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

13) Responsabilidade exigida dos professores.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

14) Reconhecimento social.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

15) Estudo dos alunos em casa/ Preparo acadêmico dos alunos.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

16) Quantidade de trabalho.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

17) Desafios existentes nesta profissão (Docente em Enfermagem).

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

18) Apoio dos órgão competentes da escola na resolução de problemas com alunos.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

19) Segurança/estabilidade no trabalho.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

20) Comportamento/disciplina dos alunos na sala de aula.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

21) Atitude dos pais e da sociedade face aos professores (Reconhecimento sócio-político).

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

22) Duração do(s) período(s) de suas férias.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

23) Flexibilidade do horário de trabalho.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

24) Relação com os Órgãos Diretivos da escola/universidade.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

25) Tempo disponível para família/amigos.

Satisfaz-me plenamente	Satisfaz-me bastante	Satisfaz-me	Satisfaz-me pouco	Não me satisfaz
☐	☐	☐	☐	☐

C) Dos fatores que indicou anteriormente como motivos de maior satisfação, selecione, por ordem de importância, três dos mais relevantes, anotando os respectivos números.

1º _____ 2º _____ 3º _____

D) Dos fatores que indicou anteriormente como motivos de menor satisfação, selecione, por ordem de importância, três dos mais relevantes, anotando os respectivos números.

1º _____ 2º _____ 3º _____

E) Da lista de sentimentos que se segue, sublinhe os 3 que experimenta com maior frequência no exercício da sua profissão(Docência em Enfermagem):

Preocupação	Desânimo	Incapacidade
Satisfação	Entusiasmo	Frustração
Ansiedade	Nervosismo	Segurança
Tranquilidade	Confiança	Realização

Outros: _____

Obrigada por sua colaboração.