



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

RENATO PEREIRA NETO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS  
ENTRE DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE  
PÚBLICA**

---

Londrina - PR  
2023

RENATO PEREIRA NETO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS  
ENTRE DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE  
PÚBLICA**

Exame de Defesa de Dissertação  
apresentado ao Programa de Pós-  
Graduação em Enfermagem da  
Universidade Estadual de Londrina (UEL),  
como requisito à obtenção do título de  
Mestre em Enfermagem.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Renata Perfeito  
Ribeiro

Coorientador (a): Prof(a). Dr(a). Aline Franco  
da Rocha

Londrina - PR  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

N469s Neto, Renato Pereira .  
SATISFAÇÃO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS ENTRE  
DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA / Renato  
Pereira Neto. - Londrina, 2023.  
69 f. : il.

Orientador: Renata Perfeito Ribeiro.  
Coorientador: Aline franco da Rocha.  
Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina,  
Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem,  
2023.  
Inclui bibliografia.

1. Satisfação no Emprego - Tese. 2. Docentes - Tese. 3. Universidades -  
Tese. 4. Instituições Acadêmicas - Tese. I. Ribeiro, Renata Perfeito . II. da Rocha,  
Aline franco. III. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da  
Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. IV. Título.

CDU 616-083

RENATO PEREIRA NETO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS ENTRE  
DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Exame de Defesa de Dissertação  
apresentado ao Programa de Pós-  
Graduação em Enfermagem da  
Universidade Estadual de Londrina (UEL),  
como requisito à obtenção do título de  
Mestre em Enfermagem.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof(a). Dr(a). Renata Perfeito Ribeiro  
Universidade Estadual de Londrina - PR

---

Prof(a). Dr(a). Helenize Ferreira Lima Leachi  
Universidade Estadual de Londrina - PR

---

Prof. Dr. Fabio de Souza Terra  
Universidade Federal de Alfenas

Londrina, 05 de dezembro de 2023.

**DEDICATÓRIA**

À minha mãe *Maria Helena Pereira Neto*.

Sem você eu nada seria.

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe *Maria Helena* por ser meu exemplo de força e superação. Sem você eu nada seria.

Ao meu noivo *Bruno Oliveira*. Obrigado por todo companheirismo, apoio e paciência nesses anos de formação.

Ao meu querido amigo *Me. Thiago Eduardo de França*, por todos os momentos de parceria, auxílio e por compartilhar angústias e alegrias.

À *Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Renata Perfeito Ribeiro*, minha orientadora. Pela compreensão, por todas as suas orientações, pela sua paciência e disponibilidade, por compartilhar toda sua sabedoria e conhecimento. Sem você a realização desse trabalho não seria possível

À *Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Aline Franco da Rocha*, minha coorientadora gostaria de expressar minha sincera gratidão pela sua inestimável contribuição para o progresso do meu estudo. Agradeço sinceramente por sua dedicada orientação e apoio contínuo.

Aos professores *Dr.<sup>a</sup> Tereza Maria Mendes Diniz de Andrade Barroso*, *Dr. Fabio de Souza Terra*, *Dr.<sup>a</sup> Helenize Ferreira Lima Leachi* e *Dr.<sup>a</sup> Flavia Meneguetti Pieri*, pela disponibilidade e gentileza, e por terem prontamente aceitado a participação dessa banca examinadora. É uma honra tê-los como avaliadores.

Ao *Corpo Docente do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem*, por todos os ensinamentos e experiências, meus sinceros agradecimentos. Muito respeito e admiração por todos vocês

Ao *Grupo de Estudos em Gestão do Cuidado, Editoração Científica e Saúde do Trabalhador – GeeST*, por todo o aprendizado e amizade e por partilhar comigo descobertas, experiências e proporcionar-me um

grande crescimento acadêmico e profissional.

*À Fundação Coordenação Aperfeiçoamento de Pessoal de  
Nível Superior - CAPES/CNPq pelo incentivo e estímulo a pesquisa*

NETO, Renato, Pereira. **Satisfação no trabalho e fatores associados entre docentes gestores de uma universidade pública**. 2023. 69. Exame de Defesa de Mestrado/ Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

## RESUMO

**Introdução:** A administração das universidades envolve a implementação de ações e relações administrativas, frequentemente realizada por professores universitários. A compreensão e o cuidado com o trabalho exercido na função de docentes gestores tornam-se relevante ao considerar os fatores estressores que podem estar presentes e associados com a satisfação no trabalho. **Objetivo:** Compreender a percepção e analisar os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública. **Método:** Estudo transversal de abordagem quali-quantitativa realizado em uma universidade estadual pública da região norte do Paraná, a coleta de dados foi realizada entre os meses de janeiro e agosto do ano de 2023, com 51 docentes do centro de ciências da saúde, ocupavam cargos de gestão. A coleta de dados foi realizada em ambiente virtual e os participantes responderam a dois instrumentos de coleta de dados: o primeiro, elaborado pelos autores, abordou características socioeconômicas e ocupacionais dos participantes, bem como duas perguntas abertas; o segundo instrumento foi o Job Satisfaction Survey, que avaliou objetivamente a satisfação no trabalho dos docentes gestores. O desenvolvimento deste estudo seguiu os princípios éticos em pesquisas envolvendo seres humanos, incluindo a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa com número de parecer 5.272.034. A análise qualitativa dos dados foi embasada na Teoria das Representações Sociais, e a técnica utilizada para organizar e analisar as respostas das entrevistas foi o Discurso do Sujeito Coletivo. Para análise dos dados quantitativos, utilizou-se o teste Qui-quadrado de Pearson, explorando associações que pudessem influenciar a satisfação no trabalho. **Resultados:** A partir da análise das respostas dos participantes foi possível identificar quatro categorias que representam a percepção desse público em relação a satisfação no trabalho: A relação satisfatória entre docente e discente e visualização do produto do trabalho; O envolvimento docente em atividades de ensino, pesquisa e extensão; Os trâmites administrativos e reuniões como sinônimos de insatisfação no trabalho; Os problemas nas relações interpessoais. Além disso, os dados quantitativos evidenciaram que especificamente, as variáveis de Renda Mensal e Vínculo Efetivo adquirido por meio de concurso público, apresentaram associações na categoria nem Satisfeito/nem Insatisfeito bem como os domínios remuneração, benefícios e recompensas. **Conclusão:** Este estudo ressaltou a importância da satisfação no trabalho dos docentes gestores em uma universidade pública. Além de afetar o bem-estar desses profissionais, a satisfação no trabalho desempenha um papel crucial na qualidade da educação superior como um todo. No entanto, é importante notar que a amostra deste estudo teve um escopo e abrangência limitados. Futuras pesquisas podem se beneficiar de uma abordagem mais ampla, considerando um contexto de interpesquisas e uma amostragem mais representativa, a fim de obter uma compreensão mais abrangente dos fatores que afetam a satisfação no trabalho dos docentes gestores e, por conseguinte, a qualidade da administração universitária.

**Descritores:** Docentes; Pessoal Administrativo; Satisfação no Emprego; Universidades; Instituições Acadêmicas.

NETO, Renato, Pereira. **Job satisfaction and associated factors among managing professors at a public university**. 2023. 69. Exame de Defesa de Mestrado/ Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

## ABSTRACT

**Introduction:** University administration involves the implementation of actions and administrative relationships, often carried out by university professors. Understanding and caring for the work performed by teacher-managers become relevant when considering the stressors that may be present and associated with job satisfaction.

**Objective:** To understand the perception and analyze the factors associated with job satisfaction among teacher-managers at a public university.

**Method:** A qualitative-quantitative cross-sectional study conducted at a public state university in the northern region of Paraná. Data collection took place between January and August 2023, involving 51 teachers from the health sciences center who held management positions. Data collection occurred in a virtual environment, and participants responded to two data collection instruments: the first, developed by the authors, addressed socio-economic and occupational characteristics of the participants, as well as two open-ended questions; the second instrument was the Job Satisfaction Survey, objectively assessing the job satisfaction of teacher-managers. The development of this study followed ethical principles in research involving human subjects, including approval from the Research Ethics Committee with protocol number 5,272,034. Qualitative data analysis was based on the Theory of Social Representations, and the technique used to organize and analyze interview responses was the Discourse of the Collective Subject. For the analysis of quantitative data, the Pearson chi-square test was used, exploring associations that could influence job satisfaction.

**Results:** Through the analysis of participant responses, four categories representing the perception of this population regarding job satisfaction were identified: Satisfactory relationship between teacher and student and visualization of work product; Teacher involvement in teaching, research, and extension activities; Administrative procedures and meetings as synonymous with job dissatisfaction; Problems in interpersonal relationships. Additionally, quantitative data showed that specifically, Monthly Income and Permanent Employment acquired through public competition showed associations in the category neither Satisfied nor Dissatisfied, as well as in the domains of remuneration, benefits, and rewards.

**Conclusion:** This study emphasized the importance of job satisfaction among teacher-managers in a public university. Besides affecting the well-being of these professionals, job satisfaction plays a crucial role in the overall quality of higher education. However, it is important to note that the sample in this study had limited scope and coverage. Future research may benefit from a broader approach, considering an inter-research context and a more representative sampling to obtain a more comprehensive understanding of the factors affecting the job satisfaction of teacher-managers and, consequently, the quality of university administration.

**Descriptors:** Teachers; Administrative Personnel; Job Satisfaction; Universities; Academic Institutions.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> – Tempo de experiência profissional, tempo de atuação na instituição pesquisada; carga horaria contratual e carga horaria semanal (n= 51). Paraná, Brasil, 2023 .....	44
<b>Figura 2</b> – Frequência absoluta das variáveis com análise individual dos docentes gestores da instituição pesquisada (n=51). Paraná, Brasil, 2023.....	51

## LISTA DE TABELAS

- Tabela 1** – Associação entre as variáveis socioeconômicas e ocupacionais e a satisfação no trabalho dos docentes gestores (n=51). Paraná, Brasil, 2023.....45
- Tabela 2** – Associação entre os domínios *Job Satisfaction Survey* (remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação) e a satisfação no trabalho dos docentes gestores na instituição pesquisada (n=51). Paraná, Brasil, 2023. ....47

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Ancoragem
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
EC	Expressões Chave
JSS	<i>Job Satisfaction Survey</i>
IC	Ideia Central
IES	Instituições de Ensino Superior
MS	Ministério da Saúde
SECNS	Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Saúde
STROBE	<i>Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology</i>

## SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b>	<b>16</b>
<b>2 CONTEXTUALIZAÇÃO</b>	<b>18</b>
<b>3 RESULTADOS</b>	<b>21</b>
3.1 ESTUDO 1 (PERCEPÇÃO DE DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA SOBRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO)	
3.1.1 Título	21
3.1.2 Resumo	21
3.1.3 Introdução	23
3.1.4 Material e Método	24
3.1.5 Resultados	27
3.1.6 Discussão	27
3.1.7 Considerações Finais	35
3.1.8 Referências	36
3.2 ESTUDO 2 (FATORES ASSOCIADOS A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA)	
3.2.1 Título	38
3.2.2 Resumo	38
3.2.3 Introdução	39
3.2.4 Material e Método	41
3.2.5 Resultados	43
3.2.6 Discussão	52
3.2.7 Conclusão	55
3.2.8 Referências	55
<b>4 CONCLUSÃO</b>	<b>56</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>56</b>

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	59
<b>APÊNDICES</b> .....	60
APÊNDICE A – Termo de Consentimento livre e esclarecido .....	60
<b>ANEXOS</b> .....	62
ANEXO A – Instrumento de Coleta <i>Job Satisfaction Survey</i> .....	62
ANEXO B – Parecer consubstanciado do CEP .....	64
ANEXO C – Consentimento para utilização do Instrumento <i>Job Satisfaction Survey</i> .....	69

## 1 APRESENTAÇÃO

Minha história na Enfermagem iniciou-se em 2012 no curso de Enfermagem da Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE). Durante todo o primeiro ano frequentei regularmente o curso, entretanto, devido a necessidade de conciliar estudos e trabalho, houve a necessidade de interromper os estudos naquele momento. Em 2015 retomei os estudos após ser contemplado com uma bolsa de estudos integral do Programa Universidade para Todos (ProUni).

Durante o último ano da graduação em enfermagem, exatamente no Estágio Curricular Supervisionado, foi possível estabelecer um contato mais íntimo com as atribuições gerenciais do enfermeiro, contato esse que me levou a buscar por mais conhecimentos sobre as atividades de gerenciamento e o desejo de poder contribuir para a construção e fortalecimento dessas ações e linha de pesquisa na enfermagem.

Neste sentido, ainda durante a realização do mesmo estágio, fui apresentado por uma docente ao Programa de Pós-Graduação *Lato sensu*, na modalidade Residência em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) com a especialidade de Enfermagem em Gerência de Serviços de Enfermagem o que logo me proporcionou ainda mais interesse na área. Tal interesse, acredito, que surge pelo fato de a Gerência de Serviços de Enfermagem possibilitar a ampliação do olhar para além do foco da nossa profissão, que é o cuidado direto aos pacientes.

Concluí a graduação no ano de 2017 e inicialmente comecei a atuação em alguns hospitais da capital de São Paulo na área de Gerência em Enfermagem. Em 2019, iniciei minha especialização na modalidade Residência em Enfermagem em Gerência de Serviços de Enfermagem com conclusão em 2021, com o trabalho de conclusão voltado a área.

Após essas vivências, em especial durante a Residência e o convívio diário junto aos setores de alta gestão tanto no âmbito hospitalar como acadêmico, pude vivenciar o cotidiano dos trabalhadores ali inseridos, o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, o processo de trabalho e as numerosas atribuições desses profissionais enfermeiros.

Diante desse cenário e decorrente aos poucos estudos realizados sobre esses trabalhadores em especial os Gestores Universitários, instigou-me o interesse em conhecer o nível e a percepção da satisfação no trabalho desses

gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior.

Então, o desenvolvimento da minha dissertação de mestrado intitulada “Satisfação no trabalho de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior”, com o objetivo de Compreender a percepção e analisar os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública sob orientação da Professora Dr.<sup>a</sup> Renata Perfeito Ribeiro.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO

A carreira de professor universitário é exercida por profissionais com diversas áreas de especialização. Em sua rotina diária, o docente assume a responsabilidade de preparar e ministrar aulas, além de avaliar o desempenho dos discentes por meio de atividades práticas e teóricas (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2019).

Nas instituições de ensino superior, eles podem atuar tanto na graduação quanto na pós-graduação, onde também se dedicam à pesquisa científica e elaboram projetos que resultam em dissertações, teses e artigos acadêmicos, Além de participarem de iniciativas de extensão universitária, por meio das quais compartilham conhecimentos e prestam assistência à comunidade (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2019), respeitando os pilares principais de uma Universidade Pública: ensino, pesquisa e extensão.

As Instituições Públicas de Ensino Superior se estruturam em diferentes unidades, como reitoria, pró-reitorias, secretarias, centros acadêmicos, departamentos, chefias e coordenação de curso, além dos conselhos deliberativos (SALUM et. al, 2020).

Todas essas unidades acadêmicas colaboram conjuntamente para assegurar o funcionamento e progresso das áreas de aprendizado, que têm como pilares principais o ensino, a pesquisa e a extensão. Nesse cenário, a gestão educacional universitária pode ser compreendida como um processo influenciado por diversos elementos, tais como políticas públicas, estratégias e políticas institucionais, bem como pelos contextos sociais, culturais e históricos (SALUM et. al, 2020).

Dessa forma, os gestores são suscitados a adotar uma perspectiva e empreender ações que transcendam o âmbito burocrático e administrativo, considerando esses aspectos cruciais para uma administração eficaz, além da manutenção da excelência na educação universitária, no âmbito da pesquisa, do ensino e da extensão, proporcionando dessa forma, ambientes formativos de alta qualidade (SALUM et. al, 2020).

A administração das universidades envolve a implementação de ações e relações administrativas, frequentemente realizada por professores universitários, que, em muitos casos, se deparam com desafios e assumem responsabilidades para as quais não foram devidamente preparados ou não

possuem a formação adequada para a gestão de tais atividades (ADRIANO; RAMOS, 2015).

Dentro deste cenário, as atividades realizadas no contexto universitário social podem se transformar em fonte de satisfação, insatisfação, realização profissional, prazer e sofrimento, dependendo da maneira como são executadas e da organização que as envolve. Contudo, quando os sentimentos de prazer e satisfação prevalecem, essas experiências positivas profissionais atuam como uma espécie de escudo protetor contra problemas de saúde mental associados ao contexto ocupacional (CAMPOS; CARVALHO, 2022).

A satisfação no trabalho é um conceito intrincado e multifacetado que pode ter diferentes significados para cada pessoa, sendo relacionada ao sentimento de realização e sucesso em sua ocupação, associado à produtividade e ao bem-estar pessoal do trabalhador (LA FALSE et al., 2020).

Neste sentido, a compreensão do trabalho exercido na função de gestores de uma universidade, por docentes, torna-se relevante ao considerar inúmeros fatores estressores, como sobrecarga de trabalho, tensão gerada pela competitividade e acirramento da concorrência, exigências legais e normas de entidades reguladoras, pois pode influenciar negativamente na saúde desse trabalhador, comprometer seu desempenho levando, muitas vezes, à insatisfação e ao adoecimento de quem ali atua (PAGLIONE et al., 2016).

Assim, pretende-se responder com este estudo as seguintes questões de pesquisa: qual a percepção da satisfação no trabalho dos docentes gestores de uma universidade pública?; e quais os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública?

Com o objetivo de Compreender a percepção e analisar os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública.

A satisfação no trabalho dos docentes gestores de uma universidade pública é um fator crítico que merece atenção devido às implicações significativas que acarreta. A pesquisa nesse domínio é justificada pelo impacto potencial sobre a saúde mental e física desses profissionais, uma vez que altos níveis de satisfação no trabalho estão correlacionados com menor estresse e maior bem-estar (NASCIMENTO et al., 2022).

Além disso, melhorar a qualidade de vida no trabalho dos docentes gestores pode ter um efeito cascata no desempenho desses profissionais, contribuindo para um ambiente acadêmico mais saudável e produtivo. Ao otimizar a satisfação no trabalho desses gestores, espera-se que a qualidade do ensino superior oferecido seja aprimorada, o que, por sua vez, pode aumentar a eficácia das universidades em seu compromisso com a comunidade e na formação de profissionais mais qualificados e cidadãos conscientes (NASCIMENTO et al., 2022).

Esta dissertação está organizada segundo as normas do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) e será apresentado em dois artigos científicos:

1. Percepção de docentes gestores de uma universidade pública sobre a satisfação no trabalho.
2. Fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública.

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 ESTUDO I

##### 3.1.1 TÍTULO

### **Percepção de docentes gestores de uma universidade pública sobre a satisfação no trabalho**

##### 3.1.2 RESUMO

#### **RESUMO**

**Introdução:** A compreensão e o cuidado com o trabalho exercido na função de docentes gestores tornam-se relevante ao considerar os fatores estressores que podem estar presentes: a sobrecarga de trabalho, a tensão gerada pela competitividade e o acirramento da concorrência, as exigências legais e normas de entidades reguladoras, o que podem influenciar negativamente na saúde desse trabalhador, comprometendo o seu desempenho, podendo gerar a insatisfação e o adoecimento. **Objetivo:** Compreender a percepção de satisfação no trabalho dos docentes gestores de uma universidade pública. **Método:** Estudo transversal e qualitativo realizado em uma universidade estadual pública da região norte do Paraná foi empregada a técnica investigativa de entrevista estruturada com o intuito de apreender informações sobre as falas dos 27 participantes, proporcionando a visão de outras perspectivas e delineando aspectos subjetivos do fenômeno estudado, o referencial teórico utilizado neste estudo foi a Teoria das Representações Sociais e a técnica utilizada para organizar e analisar os dados obtidos por meio das entrevistas realizadas foi o Discurso do Sujeito Coletivo. **Resultados:** A partir da análise das respostas dos docentes da área da saúde que ocupavam cargos de gestão na universidade e aplicação do Discurso do Sujeito Coletivo foi possível identificar quatro categorias que representam a percepção desse público em relação a satisfação no trabalho: A relação satisfatória entre docente e discentes e visualização do produto do trabalho; O envolvimento docente em atividades de ensino, pesquisa e extensão; Os trâmites administrativos e reuniões como sinônimos de insatisfação no trabalho; Os problemas nas relações interpessoais. **Conclusão:** Os docentes da área da saúde que ocupam cargo de gestão em uma universidade pública apresentam satisfação e insatisfação em relação ao trabalho realizado. A satisfação se dá no ensino e na orientação dos discentes, bem como na participação em atividades de pesquisa e extensão e a insatisfação é gerada pelas atividades burocráticas e pelas as relações interpessoais problemáticas.

**Descritores:** Docentes; Pessoal Administrativo; Satisfação no Emprego; Universidades; Instituições Acadêmicas.

## ABSTRACT

**Introduction:** Understanding and caring for the work performed by teacher-managers becomes relevant when considering the stressors that may be present: workload overload, tension generated by competitiveness and increased competition, legal requirements and regulations of regulatory bodies, which can negatively influence the health of these workers, compromising their performance, leading to dissatisfaction and illness. **Objective:** To understand the perception of job satisfaction among teacher-managers at a public university. **Method:** A cross-sectional and qualitative study conducted at a public state university in the northern region of Paraná employed the investigative technique of structured interviews to gather information from the 27 participants, providing insights into different perspectives and outlining subjective aspects of the studied phenomenon. The theoretical framework used in this study was the Theory of Social Representations, and the technique used to organize and analyze the data obtained through the interviews was the Collective Subject Discourse. **Results:** Through the analysis of responses from health educators holding management positions at the university and the application of the Collective Subject Discourse, four categories representing the perception of this population regarding job satisfaction were identified: Satisfactory relationship between teacher and students and visualization of the work product; Teacher involvement in teaching, research, and extension activities; Administrative processes and meetings as synonymous with job dissatisfaction; Problems in interpersonal relationships. **Conclusion:** Health educators holding management positions at a public university experience both satisfaction and dissatisfaction with their work. Satisfaction is derived from teaching and guiding students, as well as participating in research and extension activities, while dissatisfaction arises from bureaucratic activities and problematic interpersonal relationships.

**Descriptors:** Educators; Administrative Personnel; Job Satisfaction; Universities; Academic Institutions.

### 3.1.3 INTRODUÇÃO

#### **INTRODUÇÃO**

Os desafios da gestão das Instituições de Ensino Superior (IES) são constantes, entre eles destacam-se a competitividade e a heterogeneidade das organizações, o aumento significativo pela busca de melhores resultados, a excelência operacional e a efetividade social (HAJJ; COSTA; ARAÚJO, 2020).

As universidades públicas são instituições de ensino que se diferenciam das demais IES, sobretudo, pela inseparável tríade do ensino, pesquisa e extensão. As pesquisas desenvolvidas nesse contexto, garantem o subsídio para o ensino, que retorna para a sociedade por meio da extensão universitária (CUNHA et al., 2020).

A definição dos ocupantes dos cargos de gestão é feita por eleições realizadas pelo próprio corpo docente, discente e técnicos administrativos das instituições, onde dentre as características importantes no exercício do cargo, destacam-se os aspectos relacionais. Neste contexto, os docentes gestores, estendem suas responsabilidades de ensino, pesquisa e extensão às ações administrativas como: líder educacional, representante da instituição perante o público, coordenador geral, dentre outras (CUNHA et al., 2020).

Neste sentido, a compreensão e o cuidado com o trabalho exercido nesta função tornam-se relevante ao considerar os fatores estressores que podem estar presentes: a sobrecarga de trabalho, a tensão gerada pela competitividade e o acirramento da concorrência, as exigências legais e normas de entidades reguladoras, o que podem influenciar negativamente na saúde desse trabalhador, comprometendo o seu desempenho, podendo gerar a insatisfação e o adoecimento (BARRETO et al., 2022).

Mas para além disso, o trabalho de gestor universitário pode proporcionar aos docentes constantes experiências de prazer, ao passo que permite a inserção socioeconômica, e constitui uma importante fonte de reconhecimento e autonomia, fortalecendo sua identidade e função social, proporcionando o alcance da realização e satisfação profissional (CONCOLATTO; RODRIGUES; OLTRAMARI, 2017).

Para tanto, investigar a satisfação dos docentes gestores de universidades relacionada ao trabalho, poderá contribuir para saúde mental e física dos mesmos, melhorando a qualidade de vida no trabalho, com conseqüente melhora no desempenho desses profissionais, ampliando a qualidade do ensino oferecido e a eficácia das universidades, enquanto compromisso social com a comunidade.

Neste sentido tem-se como pergunta de pesquisa: qual a percepção da satisfação no trabalho dos docentes gestores de uma universidade pública? E o objetivo deste estudo foi compreender a percepção de satisfação no trabalho dos docentes gestores de uma universidade pública.

### 3.1.4 MATERIAL E MÉTODO

#### **MÉTODO**

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo conduzido com base nos critérios do *Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research* (COREQ), realizado em uma universidade estadual pública da região norte do Paraná, que tem como missão a gestão democrática, com plena autonomia didático-científica, comprometida com o desenvolvimento e a transformação social, econômica, política e cultural do Estado do Paraná e do Brasil, atendendo a 3.000 novos alunos por ano, distribuídos em 52 cursos de graduação em nível superior, com 1661 docentes com e sem dedicação exclusiva ao trabalho. Em relação ao organograma da universidade, de forma resumida tem-se: Reitoria, pró-reitorias, centros de estudos, cursos de graduação com chefia e coordenação de colegiado, além dos órgãos suplementares e conselhos administrativos.

A coleta de dados para o estudo foi realizada entre os meses de janeiro e agosto do ano de 2023, com docentes do centro de ciências da saúde, ocupam cargos de gestão. Esses docentes estão alocados em 12 departamentos de cursos da área da saúde e ocupam os seguintes cargos de gestão na universidade: reitor, vice-reitor, pró-reitores, diretores de pró-reitorias, diretor e vice diretor do centro de ciências da saúde, chefes de Departamentos, coordenadores de programas de residências, coordenadores dos programas de pós-graduação *latos* e *stricto sensu*, coordenadores de órgãos suplementares e coordenadores de colegiado de cursos.

A população foi composta por 27 docentes gestores, selecionados a partir de um grupo inicial de 214 docentes elegíveis para esta pesquisa, considerando os seguintes critérios de inclusão: pertencerem a algum curso da área da saúde, estar exercendo o cargo de gestor na universidade, conforme os cargos descritos, concomitantemente com atividades docentes de cursos de graduação e/ou pós-graduação *stricto* e/ou *lato sensu*. Como critérios de exclusão foram considerados os

docentes afastados por licenças de qualquer natureza e os que ocupavam cargo de gestão em caráter interino.

A coleta de dados foi realizada em ambiente virtual via *Google Forms* seguindo todas as orientações descritas no Ofício Circular nº 2 de 24 de fevereiro de 2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Saúde (SECNS) e Ministério da Saúde (MS), mediante abordagem individual dos docentes nos setores de trabalho, via telefone ou correio eletrônico, para o envio do ofício de apresentação da pesquisa e convite para participação do estudo. A plataforma utilizada para coleta de dados abrigou os instrumentos de estudo e estava configurada para direcionar os participantes ao questionário *online*, precedido por aceitação em participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O desenvolvimento deste estudo seguiu os princípios éticos em pesquisas envolvendo seres humanos, incluindo a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa com CAAE nº 52606621.7.0000.5231 e parecer de aprovação 5.272.034. Com o intuito de preservar o anonimato dos participantes os mesmos foram identificados numericamente de acordo com a ordem das entrevistas, e não foram divulgadas informações de caráter pessoal dos entrevistados

Os participantes responderam um instrumento com características sociodemográficas e ocupacionais previamente elaborado pelos pesquisadores contendo perguntas relacionadas a: sexo, idade, estado civil, número de dependentes, cor autodeclarada, renda mensal, categoria profissional, tempo de formação, formações complementares, experiência profissional, tempo de trabalho na instituição, tipo de vínculo institucional, atividades exercidas, carga horaria contratual, tipo de dedicação, outros vínculos e a média de horas semanal trabalhadas e outro instrumento autopreenchível e individual composto por duas perguntas abertas: Conte-me sobre as atividades que exerce no trabalho desenvolvido na universidade que lhe trazem satisfação e Conte-me sobre as atividades que exerce no trabalho desenvolvido na universidade que lhe trazem insatisfação. Dessa forma foi empregada a técnica investigativa de entrevista estruturada com o intuito de apreender informações sobre as falas dos participantes, proporcionando a visão de outras perspectivas e delineando aspectos subjetivos do fenômeno estudado (PINHEIRO; SANTOS; KANTORSKI, 2019).

O referencial teórico utilizado neste estudo foi a Teoria das Representações Sociais, um constructo teórico desenvolvido que busca compreender como as pessoas constroem e compartilham significados sobre determinados objetos, fenômenos ou grupos sociais, destacando-se a natureza coletiva e compartilhada das representações, evidenciando que as mesmas não são meramente individuais, mas sim construídas e influenciadas pelo contexto social em que os sujeitos estão inseridos (MOSCOVICI, 2003).

A técnica utilizada para organizar e analisar os dados obtidos por meio das entrevistas realizadas foi o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), a qual trata-se de uma metodologia de processamento de dados verbais para dar à luz opiniões coletivas. Tal técnica tem sentido uma vez que seus resultados propiciam o acesso às representações sociais presentes num dado momento e espaço (LEFÈVRE, 2017).

O número de docentes gestores a serem entrevistados não foi predeterminado, pois o método de análise utilizado permitiu que a coleta e a análise dos dados fossem realizadas simultaneamente até que a invariância do fenômeno investigado fosse estabelecida (MINAME; SANTOS; SANTANA, 2023). De acordo com isso, a partir da repetição de padrões de fala, tornou-se possível moldar uma descrição detalhada do fenômeno estudado.

Assim, as entrevistas foram tratadas seguindo as etapas propostas pelo DSC. O primeiro passo foi a organização e transcrição das respostas obtidas em ambiente virtual na íntegra, realizando apenas correções ortográficas dos discursos, posteriormente, no segundo momento realizou-se a redução dos discursos, analisando individualmente cada depoimento, selecionando os estratos mais relevantes do texto que são denominados Expressões Chaves (EC) (LEFÈVRE, 2017).

Uma vez selecionadas as EC, iniciou-se o terceiro momento que busca sentidos a cada uma delas, sendo a figura metodológica correspondente a esta etapa a Ideia Central (IC) que descreve e nomeia de maneira sintética outros sentidos atribuídos pelo entrevistado as questões que lhe foram propostas; e a Ancoragem (AC), que são enunciados em que o entrevistado se apoia num conhecimento ou informação preexistente ou uma crença, para poder dar sentido a um evento ou situação que a ele se apresenta (LEFÈVRE, 2017).

No quarto momento, realizou-se a categorização, que envolveu a identificação de depoimentos que compartilhavam IC ou AC de sentidos semelhantes. Estes foram então agrupados em uma categoria e enumerados com algarismos romanos I, II, III e assim por diante e para cada categoria criamos uma IC síntese que demonstrou da melhor maneira o conjunto de IC e AC. O último momento é a construção dos DSC que foram apresentados nos resultados identificados com as letras A, B, C e assim sucessivamente (LEFÈVRE, 2017).

As variáveis do instrumento, que incluem características sociodemográficas e ocupacionais, foram estruturadas em uma planilha eletrônica como um banco de dados, utilizando o programa Excel/Windows. Essas informações foram posteriormente apresentadas em termos de frequências absolutas e percentuais.

### 3.1.5 RESULTADOS

### 3.1.6 DISCUSSÃO

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Participaram deste estudo 27 docentes da área da saúde que ocupavam cargos de gestores dos quais 20 docentes (74%) são do sexo feminino, sete (26%) do sexo masculino, com idades entre 29 a 66 anos, 27 (100%) declararam-se brancos e 22 (81%) casados ou em união estável e 20 (74%) com dependentes.

Em relação à profissão, 15 docentes (56%) são enfermeiros, cinco (19%) farmacêuticos, quatro (14%) fisioterapeutas, dois (7%) odontólogos e um (4%) médico, sete (26%) pós doutores, 19 (70%) doutores e um (4%) mestre, com média de formação de 25 anos.

No que se refere ao tempo de atuação na instituição, os docentes apresentaram em média 17 anos, 24 (89%) com concurso público e carga horária de trabalho de 40 horas semanais e quatro (14%) deles com vínculo institucional temporário com carga horária contratual de 20 horas semanais.

A partir da análise das respostas dos docentes da área da saúde que ocupavam cargos de gestão na universidade e aplicação do DSC foi possível identificar quatro categorias que representam a percepção desse público em relação a satisfação no trabalho.

### **Categoria 1 - A relação satisfatória entre docente e discente e visualização do produto do trabalho**

A satisfação ou insatisfação no trabalho é um fenômeno multifacetado e desafiador para defini-lo, uma vez que se baseia em um estado subjetivo, que pode variar de pessoa para pessoa de acordo com as circunstâncias e até mesmo variar ao longo do tempo para uma mesma pessoa, dependendo das experiências vivenciadas, entretanto os dois termos podem ser compreendidos como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao contexto de atuação profissional (BROCH et. al, 2020).

No momento em que se amplia a discussão para o contexto da gestão de uma universidade pública, nota-se que esta ocorre por meio de atividades e interações administrativas que garantem o seu funcionamento. Essas tarefas geralmente são realizadas por docentes universitários, os quais se deparam com situações desafiadoras e assumem responsabilidades para as quais não foram adequadamente treinados ou não possuem formação específica (CUNHA et al., 2020).

Essa afirmação fortalece os resultados da pesquisa, uma vez que a satisfação dos docentes que ocupam cargos de gestores na universidade está intrinsecamente ligada ao ensino em si. É evidente que o aprendizado dos discentes, bem como o crescimento profissional, fora identificado como fatores-chave que impulsionam o sentimento de satisfação no trabalho, conforme evidenciado no DSC – A

*O ensinar é uma experiência recompensadora, que me enche de alegria ao ver um aluno se formando e ingressando no mercado de trabalho. Tenho a oportunidade de auxiliar enfermeiros recém-formados a enfrentarem seus medos, proporcionando-lhes suporte e orientação. O contato direto com meus alunos é algo que valorizo imensamente, pois me permite testemunhar seu crescimento e desenvolvimento ao longo do tempo. Ensinar-lhes os princípios do cuidado é uma responsabilidade que levo a sério e que me traz grande satisfação. Além disso, adoro orientar meus alunos e engajar-me em projetos com a comunidade, pois vejo o impacto positivo que podemos causar juntos. Observar o desenvolvimento e o crescimento profissional dos alunos é algo que me enche de orgulho. O retorno por meio de feedbacks, tanto institucionais quanto da comunidade, é extremamente valioso, pois fortalece minha afirmação como profissional e reconhece o trabalho que exerço. As atividades didáticas em contato direto com os estudantes são especialmente significativas para mim, pois acredito que são mais valorizadas do que as realizadas em equipe. Ter a*

*oportunidade de dar aula e interagir com alunos da graduação e pós-graduação é algo que me traz alegria e prazer. Além disso, estar presente na vida dos alunos da graduação e dos residentes, seja em sala de aula ou em ambientes de prática, é uma fonte de grande satisfação para mim (DSC – A).*

Pelos discursos dos participantes, é evidente que a atividade de lecionar e o contato direto com os alunos são amplamente reconhecidos como fontes de satisfação. No processo de ensino, os docentes experimentam uma sensação de autonomia, podendo estabelecer suas próprias diretrizes e explorar suas habilidades. Isso os capacita a enfrentar desafios, expandir seus conhecimentos e estimular o desenvolvimento do pensamento crítico nos discentes. Como resultado, reconhecem sua importância fundamental na formação de profissionais. (MOREIRA et. al., 2018).

Ainda neste sentido a possibilidade de realização de pesquisas é mencionada como uma atividade gratificante. A oportunidade de investigar temas de interesse, publicar artigos e contribuir para o avanço do conhecimento científico é destacada como uma fonte de satisfação profissional, conforme demonstrado no DSC – B, descritas a seguir.

## **Categoria 2 - O envolvimento docente em atividades de ensino, pesquisa e extensão**

A prática da pesquisa possui dimensão intelectual que possibilita a mobilização da dimensão criativa e inventiva dos docentes. Além disso, proporciona identificar a concretização de seu trabalho e, conseqüentemente, reconhecer seu desenvolvimento e o valor de seu trabalho.

*Eu, como docente, tenho a oportunidade de ministrar aulas tanto na graduação quanto na pós-graduação, o que me coloca em contato direto com a assistência e também me permite realizar pesquisas. Além disso, participo de projetos de pesquisa e extensão, buscando atuar em prol do coletivo. Tenho o privilégio de realizar visitas externas em outras instituições de ensino superior, o que me proporciona trocas de experiência valiosas com outros docentes e discentes. É gratificante fazer parte de projetos que envolvem a comunidade, pois vejo nessas atividades de pesquisa e extensão uma grande fonte de estímulo. Ao realizar pesquisas que analisam práticas assistenciais e gerenciais importantes, tenho a oportunidade de*

*contribuir para avanços e incrementos na área de assistência e gestão. Para mim, a pesquisa, o ensino e a extensão são indissociáveis, e acredito na importância de uma abordagem integrada dessas atividades. Além disso, a possibilidade de conduzir pesquisas que buscam soluções inovadoras e trazem retorno para a sociedade por meio do conhecimento produzido é extremamente motivadora. Por fim, sinto-me honrado em orientar alunos na pós-graduação e fazer parte de um grupo de pesquisa que compartilha interesses e objetivos em comum. Juntos, podemos fazer a diferença na construção de um conhecimento cada vez mais relevante e aplicável (DSC – B).*

O trabalho docente no ensino superior, especialmente nas universidades públicas, é caracterizado pela amplitude e complexidade, abrangendo diversos espaços nos quais os docentes universitários podem se inserir e atuar. Nas universidades que possuem como base de atuação o ensino, a pesquisa e a extensão, é exigido do docente a atuação nessas três dimensões, além das demandas decorrentes delas, como a orientação de estágios e trabalhos de conclusão de curso em diferentes níveis da educação superior, produção e divulgação de conhecimento científico e participação em comitês e periódicos institucionais (tanto internos quanto externos à instituição), entre outras responsabilidades. (DEWES, PAPPIS, BOLZAN, 2022).

Nesse contexto, uma nova dimensão no trabalho tem sido reconhecida, ampliando o tripé de atuação e agregando a gestão como um quarto elemento no trabalho do docente universitário.

É importante destacar que a gestão universitária se caracteriza como uma atividade essencial para garantir um ensino superior de qualidade. Os docentes que ocupam cargos de gestão desempenham um papel fundamental para equilibrar o funcionamento, a estrutura e os resultados desejados. Nesse contexto esta dimensão pode ser compreendida por meio da realização de atividades, tarefas e funções que requerem a utilização de diferentes atitudes, habilidades e conhecimentos, tais como: competência comportamental relacionada às interações interpessoais; habilidade para interpretar leis educacionais; aptidões administrativas para gerir pessoas, processos acadêmicos e organizacionais; formação acadêmica na área específica e domínio de métodos; e o uso das tecnologias necessárias para a gestão educacional (SALUM et. al, 2020).

Entretanto, quando analisadas as falas dos entrevistados pressupõe-se que tais atividades vão ao encontro ao sentimento de insatisfação que se manifesta no descontentamento, da ausência de motivação e dos inconvenientes que surgem na vida pessoal ou profissional em congruência com o DSC – C, D e E, descritas a seguir.

### **Categoria 3 - Os trâmites administrativos e reuniões como sinônimos de insatisfação no trabalho**

*Nas atividades desenvolvidas na universidade, enfrento diversas situações que me trazem insatisfação no trabalho. As tarefas burocráticas consomem uma parte significativa do meu tempo, envolvendo inúmeras reuniões sem resolutividade e encontros desnecessários. Embora compreenda a necessidade de participar de trabalhos burocráticos em certos momentos e fases, não posso negar que não são atividades muito agradáveis para mim. Além disso, atuar para o coletivo demanda tempo e não há substituição para a execução desse trabalho, enquanto simultaneamente sou responsável por minhas funções individuais como docente (DSC – C).*

*O excesso de burocracia, as reuniões extensas que perdem o foco e a falta de uma secretária para auxiliar no processo de trabalho também contribuem para a insatisfação. A quantidade de papelada a ser preenchida, o tempo perdido em burocracias e o desempenho de atividades de secretariado que consomem tempo valioso, que poderia ser utilizado para o pedagógico, são fontes de frustração. O excesso de reuniões improdutivas, a elaboração de relatórios e planilhas, o acúmulo de trabalho burocrático e o desvio de atividades devido à falta de recursos humanos são mais desafios que enfrento. As reuniões intermináveis e a falta de apoio institucional para serviços de secretaria e administrativos, que deveriam ser realizados por pessoal de apoio técnico, também se destacam como problemas recorrentes. O retrabalho de cronogramas e planilhas, juntamente com as reuniões super extensas que raramente chegam a conclusões plausíveis, contribuem para um desgaste desnecessário. Em suma, essas atividades burocráticas e as inúmeras reuniões sem resultados concretos são aspectos que trazem insatisfação e dificuldades no meu trabalho na universidade (DSC – D).*

A dimensão da produção de saberes da gestão surge como resultado do processo que os docentes percorrem ao assumirem cargos de gestão. Ao

ingressarem na gestão como chefes, começam a construir aprendizados relacionados a procedimentos, fatos, comportamentos sociais e demais aspectos envolvidos na constituição do papel de gestor universitário. Tanto as demandas práticas do cotidiano em cada setor ou instância, incluindo ações e operações em sistemas administrativos, quanto as demandas políticas, institucionais e culturais da instituição de ensino superior impulsionam o docente a utilizar os saberes que já possui - os saberes docentes - e, a partir deles, produzir novos saberes específicos para a gestão. (DEWES, 2019).

Assumir o papel de gestor por um período determinado, assim como a renovação desse período como gestor, resultando em permanecer no cargo ou assumir outra função administrativa, é uma construção contínua baseada nas demandas, desafios e oportunidades relacionadas aos compromissos de cada posição ocupada. Esse papel é gradualmente compreendido e reinterpretado por cada docente, à medida que cada um atribui significado pessoal a essa posição ou função que estão desempenhando. (DEWES, PAPPIS, BOLZAN, 2022).

Nota-se, por meio dos depoimentos, que os gestores estão expostos a diversas fontes de pressão relacionadas às atividades burocráticas: reuniões extensas e em excesso, preenchimento de planilhas e relatórios, desvio de função, falta de recursos humanos e pouco apoio institucional. Um cenário em que se encontram vários fatores estressores que podem promover o sofrimento e comprometer a sua saúde do profissional.

A relação entre o indivíduo e o contexto de trabalho pode resultar em experiências de prazer ou sofrimento. A determinação dessas experiências, bem como a intensidade dos sentimentos associados, depende principalmente da adequação das condições de trabalho e da congruência entre as aspirações individuais e coletivas dos trabalhadores e as características do contexto de trabalho ou das situações específicas nele presentes (DEWES, PAPPIS, BOLZAN, 2022).

É importante destacar que um mesmo contexto de trabalho pode proporcionar tanto experiências positivas quanto negativas. Isso significa que os sentimentos em relação à organização do trabalho adotada por uma instituição não são necessariamente opostos entre si. O trabalho pode ser uma fonte de prazer quando há reconhecimento pelo trabalho realizado, liberdade para os funcionários e relações hierárquicas descentralizadas. Por outro lado, o sofrimento pode ser gerado por altos níveis de exigência em certas funções, falta de suporte psicológico adequado

por parte da instituição e condições de trabalho inadequadas. (GONÇALVES, et. al., 2016; DEWES, PAPPIS, BOLZAN, 2022).

É válido ressaltar, com base nos relatos dos participantes, que as condições de trabalho inadequadas são especialmente relevantes como fatores geradores de sofrimento para os trabalhadores, superando elementos importantes na geração de sentimentos de prazer no trabalho, como um ambiente saudável e boas relações interpessoais.

#### **Categoria 4 - Os problemas nas relações interpessoais**

*Lidar com os conflitos gerados pelos colegas e a constante frustração de não possuir a governabilidade necessária para mudar essa situação é uma das atividades que me trazem insatisfação no trabalho na universidade. O relacionamento interpessoal também se torna um desafio, pois algumas condutas de pessoas que não priorizam o coletivo acabam prejudicando o ambiente de trabalho. Nas discussões com meus pares, é comum presenciar os egos inflados se sobrepondo às questões pedagógicas e administrativas, dificultando a busca por soluções efetivas. Infelizmente, as relações interpessoais com os colegas se tornam um obstáculo, já que alguns impõem suas vontades de forma autoritária, gritam e falam alto, agindo como se tivessem um poder de mando. Além disso, surgem conflitos de interesses e a ideia equivocada de que a experiência na universidade ou em determinado cargo confere superioridade sobre os demais colegas. É desanimador lidar com pessoas que levantam a voz para obter poder, sem respeitar os outros envolvidos (DSC – E).*

Os gestores desempenham um papel de liderança influente, exercendo um trabalho de grande responsabilidade e respeito, abrangendo diversas relações pessoais, interpessoais, de envolvimento, diálogo e mediação de conflitos. Além disso, requer um compromisso significativo, resultando na centralidade das responsabilidades da gestão, reconhecida pela comunidade universitária. Buscar interações dialógicas responsáveis, harmônicas e alegres é uma condição essencial para promover relacionamentos benéficos. Essas interações ajudam a manter reações equilibradas e adequadas, sustentando-os durante momentos difíceis e permitindo a superação de conflitos e desafios adversos de forma eficaz. (ROCHA, LOSS, 2021)

A relação interpessoal desempenha um papel fundamental na formação humana, uma vez que as pessoas estão em constante transformação, vivendo e

buscando experiências. Os gestores, por sua vez, têm a responsabilidade de mediar conflitos e, para isso, precisam desenvolver práticas sensíveis e responsáveis nas relações interpessoais, incluindo o autoconhecimento e a inteligência emocional (SANTOS; SANTOS; SANTOS, 2023).

Em um ambiente escolar, onde as relações humanas são estabelecidas e podem surgir conflitos, a comunicação entre os indivíduos e o contato direto com o conhecimento são fundamentais. Nesse contexto, o conflito se torna uma oportunidade para promover mudanças, incentivando os gestores a refletir e amadurecer, ao mesmo tempo em que estimula o crescimento dos profissionais da educação. A sensibilidade e a capacidade da equipe pedagógica são essenciais para melhorar a ação educativa (ROCHA, LOSS, 2021).

É importante que os gestores tenham a habilidade de questionar de forma sutil, apresentando alternativas e valorizando o potencial e as possibilidades durante a crítica, que é necessária no contexto pedagógico. A coerência entre ações e pensamentos, assim como a clareza dos objetivos traçados, são ingredientes fundamentais para exercer pressão sem ser opressivo. (MEZADRI, SARTORI, 2017).

Nessa perspectiva, o relacionamento interpessoal é influenciado mutuamente entre as pessoas, envolvendo a percepção e os sentimentos que cada uma tem em relação à outra, além dos motivos que sustentam essa convivência e a maneira como a relação é estruturada. Cultivar um bom relacionamento entre os indivíduos no ambiente universitário é de extrema importância, pois relações saudáveis geram harmonia, sentimentos positivos e um ambiente de trabalho prazeroso.

Este estudo representa contribuição para a ciência ao abordar a percepção de satisfação e insatisfação entre os docentes gestores de uma universidade pública. Ao adotar a Teoria das Representações Sociais como referencial teórico, enfatiza-se a natureza coletiva e compartilhada das representações, ressaltando que esses sentimentos não são simplesmente individuais, mas sim construídos e influenciados pelo contexto social em que os sujeitos estão inseridos.

Essa abordagem proporciona uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam a satisfação dos docentes gestores, permitindo a identificação das principais fontes de prazer e descontentamento no ambiente de trabalho. Além disso, essas percepções oferecem *insights* para análises

organizacionais, estudos comparativos e apoio à tomada de decisões administrativas, ao mesmo tempo em que contribuem significativamente para o desenvolvimento da teoria organizacional e motivacional.

É importante ressaltar que este estudo possui algumas limitações, sendo a composição da amostra uma das principais delas. A amostra investigada foi restrita em escopo e abrangência, e pesquisas futuras podem se beneficiar de uma abordagem mais abrangente, considerando um contexto interdisciplinar e uma amostragem mais representativa.

Em última instância, os resultados dessa pesquisa desempenham um papel crucial no aprimoramento do ambiente educacional, na promoção do bem-estar dos docentes e na busca pela excelência das instituições de ensino. Ao compreender mais profundamente as necessidades e expectativas dos docentes gestores, torna-se possível implementar mudanças positivas que refletem em benefícios para toda a comunidade acadêmica.

### 31.7 CONCLUSÃO

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os docentes da área da saúde que ocupam cargo de gestão em uma universidade pública apresentam satisfação e insatisfação em relação ao trabalho realizado. A satisfação se dá no ensino e na orientação de discentes, bem como na participação em atividades de pesquisa e extensão. Essas atividades são vistas como fontes de prazer e reconhecimento profissional, permitindo-lhes contribuir para o desenvolvimento dos estudantes e para o avanço do conhecimento científico. A insatisfação é gerada pelas atividades burocráticas e pelas relações interpessoais problemáticas.

Diante desses resultados, ficou evidente a importância de melhorar as condições de trabalho dos gestores universitários, proporcionando um ambiente mais favorável e saudável. Ao promover a satisfação dos docentes gestores das universidades públicas, é possível contribuir para a melhoria do desempenho e da qualidade bem como para o bem-estar e a saúde mental dos envolvidos.

### 3.1.8 REFERÊNCIAS

#### REFERÊNCIAS

BARRETO, Maynara Fernanda Carvalho et al. Workaholism e burnout entre docentes de pós-graduação stricto sensu. **Revista de Saúde Pública**, v. 56, p. 48, 2022.

BROCH, Caroline et al. A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. *Journal of Physical Education*, v. 31, 2020.

CONCOLATTO, Claudia P.; RODRIGUES, Tatiana Gassen; OLTRAMARI, A. P. Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 340-389, 2017.

CUNHA, Kamylla Santos da et al. Limites e possibilidades na gestão universitária realizada por enfermeiros gestores. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 54, 2020.

DEWES, Andiara et al. Aprendizagem da docência universitária: A Gestão Em Contextos Emergentes. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, **Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, 2019.

DEWES, Andiara; PAPPIS, Lisiane; BOLZAN, Dores Pires Vargas. Contextos emergentes e a dinâmica institucional: interlocuções no desenvolvimento profissional docente na universidade. **Revista Panorâmica**, v. 37, 2022.

GONÇALVES, Ana Sofia Resque; DE PIRES, Denise Elvira Pires. O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento [The work of college health sciences faculty: situations that cause pleasure and pain]. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 23, n. 2, p. 266-271, 2015.

EL HAJJ, Zaina Said; LOPES COSTA, BARBARA REGINA; DE ARAÚJO, Richard Medeiros. Gestão universitária: fatores preponderantes na percepção de representantes das comissões próprias de avaliação em Instituições de Ensino Superior brasileiras. **Meta: Avaliação**, v. 12, n. 35, 2020.

LEFÈVRE, Fernando. Discurso do sujeito coletivo: nossos modos de pensar, nosso eu coletivo. **São Paulo: Andreoli**, 2017.

MEZADRI, Neri José & SARTORI, Jerônimo. A coordenação pedagógica: Do movimento da escola à escola em movimento. IN: SARTORI, Jerônimo (org.). *Gestão Educacional: Formação em cursos de especialização Faed/UPF*. **UPF Editora**, 2017.

MINAME, Fabiana Cristina Bazana Remédio; SANTOS, Marcelo José dos; SANTANA, Fabiana Lopes Pereira. Testamento vital sob a ótica de enfermeiros que assistem pacientes em situação de terminalidade. **Rev. eletrônica enferm**, p. 74482-74482, 2023.

MOREIRA, Larici Keli Rocha; MOREIRA, Laine Rocha; SOARES, Marta Genú. Educação Superior no Brasil: discussões e reflexões. **Educação Por Escrito**, v. 9, n. 1, p. 134-150, 2018.

MOSCOVICI, Serge. O fenômeno das representações sociais. **Representações sociais: investigações em psicologia social**, v. 6, 2003.

PINHEIRO, Guilherme Emanuel Weiss; SANTOS, Angela Maria Pereira dos; KANTORSKI, Luciane Prado. Análise da produção de estudos com métodos mistos na avaliação de serviços de saúde mental. **Rev. enferm. UFSM**, p. e3-e3, 2019.

ROCHA, Eunice Radomski, LOSS, Adriana Salete. Relações interpessoais: um desafio para o gestor escolar. UFSS, 2021.

SALUM, Maria Eduarda Grams et al. Gestão educacional universitária e prática clínica aplicada à enfermagem por docentes em uma universidade pública. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, 2020.

SANTOS, Claudia Patricia Melo Marinho; SANTOS, Julianna Britto Oliveira; SANTOS, Luiz Anselmo Menezes. Diretrizes curriculares nacionais para a formação docente: a importância das relações interpessoais no ambiente escolar. **Devir Educação**, v. 7, n. 1, 2023.

## 3.2 ESTUDO 2

### 3.2.1 TÍTULO

#### **Fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública**

### 3.2.2 RESUMO

#### **RESUMO**

**Introdução:** A gestão das universidades compreende a implementação de ações e o estabelecimento de relações administrativas, muitas vezes conduzidas por professores universitários. A importância de compreender e dar a devida atenção ao trabalho desempenhado pelos docentes que assumem cargos de gestão torna-se evidente quando se consideram os potenciais fatores estressores que podem surgir nessa esfera e conduzir a insatisfação no trabalho. **Objetivo:** Analisar os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública. **Método:** Estudo quantitativo transversal, exploratório, analítico realizado entre janeiro e agosto de 2023, com 51 gestores da área da saúde de 12 departamentos que constituem um dos centros de estudos de uma universidade pública. Os participantes responderam a dois instrumentos de coleta de dados: o primeiro, elaborado pelos autores, abordava características socioeconômicas e ocupacionais dos participantes e o segundo instrumento foi o *Job Satisfaction Survey*, para abordar de forma objetiva a satisfação no trabalho dos docentes gestores desta universidade. Para investigar possíveis associações entre as variáveis categóricas, utilizou-se o teste Qui-quadrado de Pearson e o teste t para comparação do escore numérico da referida escala, explorando relações significativas que pudessem influenciar a satisfação no trabalho. **Resultados:** Especificamente, as variáveis de Renda Mensal e Vínculo Efetivo adquirido por meio de concurso público, apresentaram associações na categoria nem Satisfeito/nem Insatisfeito bem como os domínios remuneração, benefícios e recompensas. **Conclusão:** O estudo oferece uma visão abrangente do panorama da satisfação no trabalho dos docentes gestores da área da saúde em uma universidade pública. Os resultados destacam a necessidade de promover a diversidade étnica na docência universitária e de abordar questões como a remuneração, flexibilização de vínculos e carga de trabalho dos docentes.

**Descritores:** Docentes; Pessoal Administrativo; Satisfação no Emprego; Instituições Acadêmicas; Universidades.

## ABSTRACT

**Introduction:** University management involves the implementation of actions and the establishment of administrative relationships, often led by university professors. The importance of understanding and giving proper attention to the work performed by teachers who take on management roles becomes evident when considering potential stressors that may arise in this sphere and lead to job dissatisfaction. **Objective:** To analyze the factors associated with job satisfaction among teacher-managers in a public university. **Method:** Cross-sectional, exploratory, analytical quantitative study conducted between January and August 2023, involving 51 healthcare managers from 12 departments constituting one of the study centers of a public university. Participants responded to two data collection instruments: the first, developed by the authors, addressed the socioeconomic and occupational characteristics of the participants, and the second instrument was the Job Satisfaction Survey, used to objectively assess the job satisfaction of the teaching managers at this university. To investigate possible associations between categorical variables, Pearson's Chi-square test was used, and the t-test was employed to compare the numerical score of the mentioned scale, exploring significant relationships that could influence job satisfaction. **Results:** Specifically, Monthly Income and Permanent Employment acquired through public competition showed associations in the category neither Satisfied nor Dissatisfied, as well as in the domains of remuneration, benefits, and rewards. **Conclusion:** The study provides a comprehensive overview of the job satisfaction landscape of teacher-managers in the health sector at a public university. The results highlight the need to promote ethnic diversity in university teaching and address issues such as compensation, flexibility of contracts, and workload for teachers.

**Descriptors:** Teachers; Administrative Personnel; Job Satisfaction; Academic Institutions; Universities.

### 3.2.3 INTRODUÇÃO

#### INTRODUÇÃO

A profissão de docente universitário é desempenhada por indivíduos com variados campos de *expertise*. Em sua rotina diária, o professor se encarrega de preparar e conduzir aulas, além de avaliar o desempenho de seus estudantes através de atividades práticas e teóricas (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2019).

Nas instituições de ensino superior, este docente pode atuar tanto na graduação quanto na pós-graduação, onde também realiza investigações científicas e desenvolve projetos que culminam em dissertações, teses e artigos acadêmicos. Estes docentes também devem envolverem-se em iniciativas de extensão universitária, por meio das quais compartilham conhecimento e prestam assistência à comunidade (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2019).

Nesse cenário, a prática de ensino tem se mostrado complexa e exigente.

Para além da proficiência em um campo de conhecimento específico, abrange as táticas que o professor emprega para transmitir o conteúdo, enfrentando o desafio de atrair a atenção dos alunos e envolvê-los de forma ativa na sala de aula. Além disso, inclui esforços para relacionar o que está sendo ensinado com as potenciais questões práticas no ambiente profissional, a avaliação do trabalho realizado e uma série de outras preocupações (BROCH et. Al, 2020).

As universidades públicas, se distinguem das demais Instituições de Ensino Superior (IES), tendo em vista que a seleção de indivíduos para cargos de gestão é realizada por meio de eleições que envolvem o corpo docente, discente e técnicos administrativos. Nesse contexto, os docentes gestores assumem responsabilidades não apenas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão, mas também a funções administrativas, como liderança educacional e representação institucional perante o público, estendendo suas responsabilidades em sala de aula às ações gerenciais (CUNHA et al., 2020).

Neste contexto, as atividades desempenhadas neste ambiente podem se converter em fontes de satisfação, insatisfação, realização profissional, prazer, sofrimento e uma variedade de outras emoções, dependendo de como são realizadas e da estrutura organizacional em que ocorrem, além do contexto atual ao qual o docente está envolvido (FILHO, 2022).

No entanto, esse ambiente de trabalho também possui o potencial de gerar sentimentos de prazer e satisfação para o indivíduo exercendo um papel fundamental na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores e na prevenção de questões como o estresse, a ansiedade e a exaustão emocional no contexto ocupacional (PAGANI; FERNANDES; BARBOSA, 2023)

A investigação da satisfação dos docentes gestores das universidades públicas em relação ao trabalho pode desempenhar um papel fundamental na promoção da saúde mental e física desses profissionais. Isso pode levar a melhorias significativas na qualidade de vida no trabalho e, por consequência, no desempenho desses indivíduos e também na qualidade de vida (FAVATTO; BOTH, 2023).

Além disso, ao compreender e atender às necessidades e preocupações dos docentes gestores, as instituições de ensino superior podem aumentar a eficácia de suas operações e, por sua vez, a qualidade do ensino oferecido aos discentes. Portanto, essa investigação pode ter impactos positivos tanto para os profissionais envolvidos quanto para a instituição acadêmica como um todo.

Para tanto, tem-se como pergunta de pesquisa: quais os fatores associados ao nível de satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública? Neste sentido objetivou-se analisar os fatores associados a satisfação no trabalho de docentes gestores de uma universidade pública.

### 3.2.4 MATERIAL E MÉTODO

#### **MÉTODO**

Estudo quantitativo, de abordagem transversal, exploratório e confirmatório, conduzido com base nas recomendações contidas no *Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology* (STROBE), realizado entre janeiro e agosto de 2023, com gestores da área da saúde de 12 departamentos que constituem um dos centros de estudos de uma universidade pública. Esses docentes gestores estavam alocados nos seguintes cargos de gestão: reitor, vice-reitor, pró-reitores, diretores de pró-reitorias, diretor e vice-diretor do centro de estudo, chefes de departamentos, coordenadores de residências e coordenadores de colegiado de Cursos.

A população do estudo foi composta por 214 docentes elegíveis que atenderam aos critérios de inclusão estabelecidos, ou seja, estavam simultaneamente exercendo o cargo de gestor da universidade concomitantemente com atividades docentes de cursos de graduação ou pós-graduação *stricto sensu* e/ou *lato sensu*. Foram excluídos, servidores afastados por licenças de qualquer natureza ou que ocupavam o cargo em caráter interino. A amostra foi constituída por todos os docentes que concordaram em participar da pesquisa, totalizando 51 pesquisados.

A coleta de dados foi realizada em ambiente virtual via *Google Forms* seguindo todas as orientações descritas no Ofício Circular nº 2 de 24 de fevereiro de 2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Saúde (SECNS) e Ministério da Saúde (MS), mediante abordagem individual dos profissionais nos setores de trabalho, via telefone ou correio eletrônico, para o envio do ofício de apresentação da pesquisa e convite para participação do estudo. A plataforma utilizada para coleta de dados abrigava os instrumentos de estudo e estava configurada para direcionar os participantes ao questionário online que foi precedido por aceitação em participar da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os participantes responderam a dois instrumentos de coleta de dados. O primeiro, elaborado pelos autores, teve como foco as características socioeconômicas e ocupacionais dos docentes gestores da universidade em questão. Essa parte do questionário visava obter informações relevantes sobre a formação acadêmica e complementar, experiência profissional, cargos ocupados, tempo de trabalho na instituição, tipo de vínculo institucional, carga horaria contratual, tipo de dedicação, outros vínculos e a média de horas semanal trabalhadas, características essas que pudessem influenciar a percepção dos participantes em relação ao seu trabalho.

O segundo instrumento utilizado foi o *Job Satisfaction Survey* (JSS), adaptado e validado para o contexto brasileiro. Este questionário, composto por nove domínios, abrange diversas facetas da satisfação no trabalho, como remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação. Com um total de 36 itens, os participantes atribuíram respostas em uma escala Likert, de uma a seis pontos, variando de "concordo muito" a "discordo muito". Essa abordagem permitiu uma avaliação abrangente da satisfação dos docentes gestores, classificando-os em categorias de satisfação, nem satisfação ou nem insatisfação e insatisfação (SOUZA, 2015).

A permissão para a utilização desse instrumento foi concedida pela autora responsável pela adaptação e validação para o contexto brasileiro. Importante mencionar que o instrumento, juntamente com todas as versões de adaptações culturais desenvolvidas, está disponível no domínio público do autor Paul Elliot Spector, sendo acessível para fins educacionais.

Os dados foram estruturados em uma planilha eletrônica por meio de dupla digitação, sob a forma de banco de dados, utilizando o programa Excel/Windows na versão 2019. A seguir, foram submetidos a análises estatísticas descritivas, incluindo frequência absoluta e relativa, média e mediana como medidas de posição central e dispersão. Essas análises forneceram uma visão geral das respostas dos participantes, permitindo identificar tendências e padrões na satisfação no trabalho dos docentes gestores. Além disso, para investigar possíveis associações entre as variáveis independentes socioeconômicas e ocupacionais e a variável dependente satisfação no trabalho, empregou-se o teste Qui-quadrado de Pearson utilizando o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) em sua versão 29.0,

explorando relações significativas que pudessem influenciar a satisfação no trabalho.

Por fim, a análise das médias foi conduzida por meio do Teste T, permitindo uma comparação estatisticamente válida entre grupos específicos de docentes gestores. Essa abordagem possibilitou a identificação de diferenças significativas na satisfação no trabalho com base em variáveis específicas.

Todos os testes realizados nesta pesquisa adotaram um nível de significância de 5%, e os resultados foram expressos com um intervalo de confiança de 95%. A apresentação dos dados ocorreu de forma organizada por meio de tabelas e figuras, proporcionando uma visualização clara e detalhada das análises estatísticas realizadas. Esse padrão metodológico visou garantir a transparência e a replicabilidade dos resultados, permitindo a interpretação e avaliação dos achados com confiança e rigor científico.

O desenvolvimento deste estudo seguiu os princípios éticos em pesquisas envolvendo seres humanos vigentes, incluindo a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa com CAAE nº 52606621.7.0000.5231 e parecer de aprovação 5.272.034. Com o intuito de preservar o anonimato dos participantes os mesmos foram identificados numericamente de acordo com a ordem cronológica de respostas aos instrumentos de coleta de dados, e não foram divulgadas informações de caráter pessoal dos entrevistados

### 3.2.5 RESULTADOS

#### **RESULTADOS**

Participaram desta pesquisa 51 docentes da área da saúde que desempenhavam funções gerenciais, sendo 37 (72,5%) do sexo feminino e 14 (27,5%) do sexo masculino. A média de idade foi de 46,65 anos ( $\pm 9,0$ ). Quanto à autodeclaração étnico-racial, 48 (94,1%) indicaram ser brancos, um (2,0%) pardo e dois (3,9%) amarelos. No aspecto civil, 38 (74,5%) eram casados, quatro (7,8%) solteiros, quatro (7,8%) viviam em união estável, quatro (7,8%) eram divorciados, um (2,0%) viúvo e 36 (70,6%) tinham dependentes.

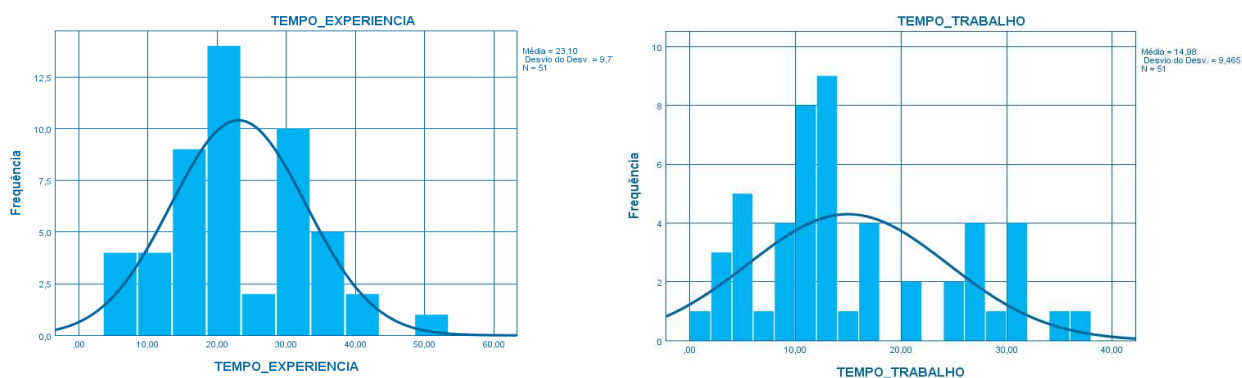
No que tange à formação profissional, 27 (52,9%) eram enfermeiros, oito (15,7%) farmacêuticos, seis (11,8%) fisioterapeutas, cinco (9,8%) odontologistas e cinco (9,8%) médicos. Dentre esses participantes, sete (13,7%) possuíam titulação

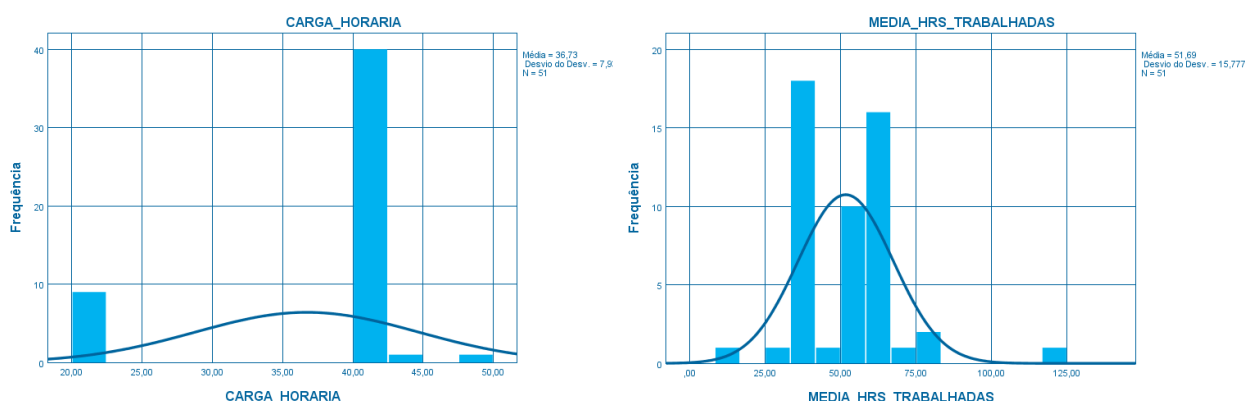
de mestres, 35 (68,6%) eram doutores e nove (17,6%) possuíam pós-doutorado, com uma média de tempo de formação de 23,69 anos ( $\pm 8,7$ ).

No contexto das características ocupacionais, a maioria dos participantes, correspondendo a 40 (78,4%), detinha vínculo de emprego adquirido por meio de concurso público, enquanto 11 (21,6%) estavam empregados de forma temporária. Dentro desse grupo, 35 (68,6%) exerciam suas funções em regime de dedicação exclusiva na instituição objeto da pesquisa, enquanto 16 (31,4%) não o faziam, sendo que 11 (21,6%) mantinham vínculos laborais com outras instituições. Vale destacar que, em relação à remuneração mensal desses profissionais, considerando o salário mínimo vigente de R\$ 1.302,00, observou-se uma predominância na faixa de 10 a 15 salários mínimos, totalizando 26 (51%) docentes.

Adicionalmente, no que concerne à experiência profissional, verificou-se uma mediana de 22,0 anos (intervalo interquartil - IIQ 6,0-50,0). O tempo de serviço na instituição apresentou uma mediana de 12,0 anos (IIQ 1,0-36,0), com uma carga horária contratual mediana de 40,0 horas semanais (IIQ 20,0-49,0) e uma mediana de horas trabalhadas por semana de 50,0 (IIQ 12,0-120,0), conforme ilustrado na Figura 1, por meio dos histogramas.

Figura 1 – Tempo de experiência profissional, tempo de atuação na instituição pesquisada; carga horária contratual e carga horária semanal (n= 51). Paraná, Brasil, 2023.





**Fonte:** Elaborado pelos autores

A avaliação da satisfação no trabalho dos docentes gestores foi conduzida por meio da aplicação do teste estatístico Qui-quadrado de Pearson, visando verificar associações com variáveis socioeconômicas e ocupacionais. Os resultados obtidos a partir dos *scores* do instrumento JSS foram categorizados em "Insatisfeito", "Nem Satisfeito/Nem Insatisfeito" e "Satisfeito". A análise, realizada com um nível de significância de 5% e um intervalo de confiança de 95%.

Especificamente, as variáveis de Renda Mensal, com uma faixa entre 10 a 12 salários mínimos (considerando o salário mínimo vigente de R\$ 1.302,00), e Vínculo Efetivo adquirido por meio de concurso público, apresentaram associações na categoria "Nem Satisfeito/Nem Insatisfeito". Os p valores associados a essas associações foram consecutivamente registrados como 0,02 e 0,05, destacando a relevância desses fatores na percepção de satisfação no trabalho dos docentes gestores, conforme expressos na Tabela 1.

Tabela 1 – Associação entre as variáveis socioeconômicas e ocupacionais e a satisfação no trabalho dos docentes gestores (n=51). Paraná, Brasil, 2023.

Variáveis	Escore JSS Categorizado			p-valor
	Insatisfeito n (%)	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito n (%)	Satisfeito n (%)	
<b>Sexo</b>				
Masculino	3 (30,0)	8 (22,2)	3 (60,0)	0,203
Feminino	7 (70,0)	28 (78,8)	2 (40,0)	
<b>Estado Civil</b>				
Casado	7 (70,0)	27 (75,0)	4 (80,0)	
Solteiro	0 (0,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
União Estável	2 (20,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	

Divorciado	1 (10,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
Viúvo	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	0,660
<b>Dependentes</b>				
Sim	8 (80,0)	26 (72,2)	2 (40,0)	
Não	2 (20,0)	10 (27,8)	3 (60,0)	0,256
<b>Cor autodeclarada</b>				
Branca	9 (90,0)	34 (94,4)	5 (100,0)	
Parda	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Amarela	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	0,290
<b>Renda Mensal</b>				
4 a 6	0 (0,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
7 a 9	3 (30,0)	8 (22,2)	0 (0,0)	
10 a 12	0 (0,0)	12 (33,3)	1 (20,0)	
13 a 15	3 (30,0)	6 (16,7)	4 (80,0)	
16 a 18	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
19 a 21	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
>21	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	0,02*
<b>Categoria</b>				
<b>Profissional</b>				
Enfermeiro	5 (50,0)	20 (55,6)	2 (40,0)	
Farmacêutico	0 (0,0%)	6 (16,7)	2 (40,0)	
Fisioterapeuta	2 (20,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
Odontologista	1 (10,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
Médico	2 (20,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	0,524
<b>Formação</b>				
<b>Complementar</b>				
Mestrado	2 (20,0)	5 (13,9)	0 (0,0)	
Doutorado	4 (40,0)	27 (75,0)	4 (80,0)	
Pós-Doutorado	4 (40,0)	4 (11,1)	1 (20,0)	0,185
<b>Tipo de Vínculo</b>				
Efetivo	10 (100,0)	25 (69,4)	5 (100,0)	
Temporário	0 (0,0)	11 (30,6)	0 (0,0)	0,05*
<b>Dedicação</b>				
<b>Exclusiva</b>				
Sim	8 (80,0)	22 (61,1)	5 (100,0)	
Não	2 (20,0)	14 (38,9)	0 (0,0)	0,147
<b>Possui outro</b>				
<b>Vínculo</b>				
Sim	2 (20,0)	9 (25,0)	0 (0,0)	
Não	8 (80,0)	27 (75,0)	5 (100,0)	0,440

**Fonte:** Elaborado pelos autores, Teste Qui-quadrado de Pearson, \*( $p < 0,05$ )

Com o propósito de identificar associações estatisticamente significativas entre esses domínios que compõem o JSS (remuneração, promoção, supervisão,

benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação) e a satisfação no trabalho, onde cada domínio é avaliado através de escores que variam de 4 a 12 para pessoas insatisfeitas, 16 a 24 para satisfeitas, e 13 a 15 não estão satisfeitas nem insatisfeitas, empregou-se o teste estatístico Qui-quadrado de Pearson.

A Tabela 2 a seguir detalha os resultados deste teste, destacando quais domínios apresentaram associações, fornecendo compreensão sobre os elementos específicos que mais impactam a satisfação no trabalho para os participantes deste estudo.

Tabela 2- Associação entre os domínios *Job Satisfaction Survey* (remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação) e a satisfação no trabalho dos docentes gestores na instituição pesquisada (n=51). Paraná, Brasil, 2023.

Domínios	Escore JSS Categorizado			p-valor
	Insatisfeito n (%)	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito n (%)	Satisfeito n (%)	
<b>Remuneração</b>				
4	3 (30,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
5	3 (30,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
6	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
7	0 (0,0)	5 (13,9)	0 (0,0)	
8	1 (10,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
9	0 (0,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
10	0 (0,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
11	2 (20,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
12	1 (10,0)	6 (16,7)	1 (20,0)	
13	0 (0,0)	1 (2,8)	2 (40,0)	
15	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
16	0 (0,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
17	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
19	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	<b>0,013*</b>
<b>Promoção</b>				
4	1 (10,0)	4 (11,0)	0 (0,0)	
5	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
6	2 (20,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
8	1 (10,0)	8 (22,2)	0 (0,0)	
9	1 (10,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
10	1 (10,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	

11	0 (0,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
12	1 (10,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
13	2 (20,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
14	0 (0,0)	1 (2,8)	1 (20,0)	
15	0 (0,0)	2 (5,6)	2 (40,0)	
16	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
17	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
18	0 (0,0)	1 (2,8)	1 (20,0)	0,400
<b>Supervisão</b>				
4	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
11	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
12	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
13	2 (20,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
14	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
15	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
16	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
17	1 (10,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
19	1 (10,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
20	1 (10,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
21	1 (10,0)	4 (11,1)	1 (20,0)	
22	0 (0,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
23	0 (0,0)	4 (11,1)	1 (20,0)	
24	0 (0,0)	10 (27,8)	2 (40,0)	0,494
<b>Benefícios</b>				
4	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
5	2 (20,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
6	0 (0,0)	1 (1,8)	0 (0,0)	
7	1 (10,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
8	0 (0,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
9	2 (20,0)	7 (19,4)	0 (0,0)	
10	0 (0,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
11	1 (10,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
12	2 (20,0)	1 (2,8)	1 (20,0)	
13	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (20,0)	
14	0 (0,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
15	0 (0,0)	1 (2,8)	1 (20,0)	
16	0 (0,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
18	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	0,025*
<b>Recompensas</b>				
4	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
5	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
6	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
7	1 (70,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
8	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
9	1 (10,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	

10	1 (10,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
11	1 (10,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
12	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
13	2 (20,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
14	0 (0,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
15	0 (0,00)	2 (5,6)	0 (0,0)	
16	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
17	0 (0,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
18	0 (0,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
19	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (20,0)	
20	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (60,0)	<b>0,004*</b>
<b>Condições</b>				
<b>Operacionais</b>				
4	3 (30,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
5	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
6	2 (20,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
7	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
8	0 (0,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
9	2 (20,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
10	1 (10,0)	9 (25,0)	0 (0,0)	
11	0 (0,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
12	0 (0,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
13	0 (0,0)	5 (13,9)	2 (40,0)	
15	0 (0,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
18	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	0,204
<b>Colaboradores</b>				
4	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
6	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
9	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
10	1 (10,0)	5 (13,9)	0 (0,0)	
11	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
12	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
13	0 (0,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
14	2 (20,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
15	2 (20,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
16	2 (20,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
17	0 (0,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
18	0 (0,0)	3 (8,3)	2 (40,0)	
19	0 (0,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
20	0 (0,0)	2 (5,6)	0 (0,0)	
21	0 (0,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
22	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
23	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	0,485
<b>Natureza do Trabalho</b>				

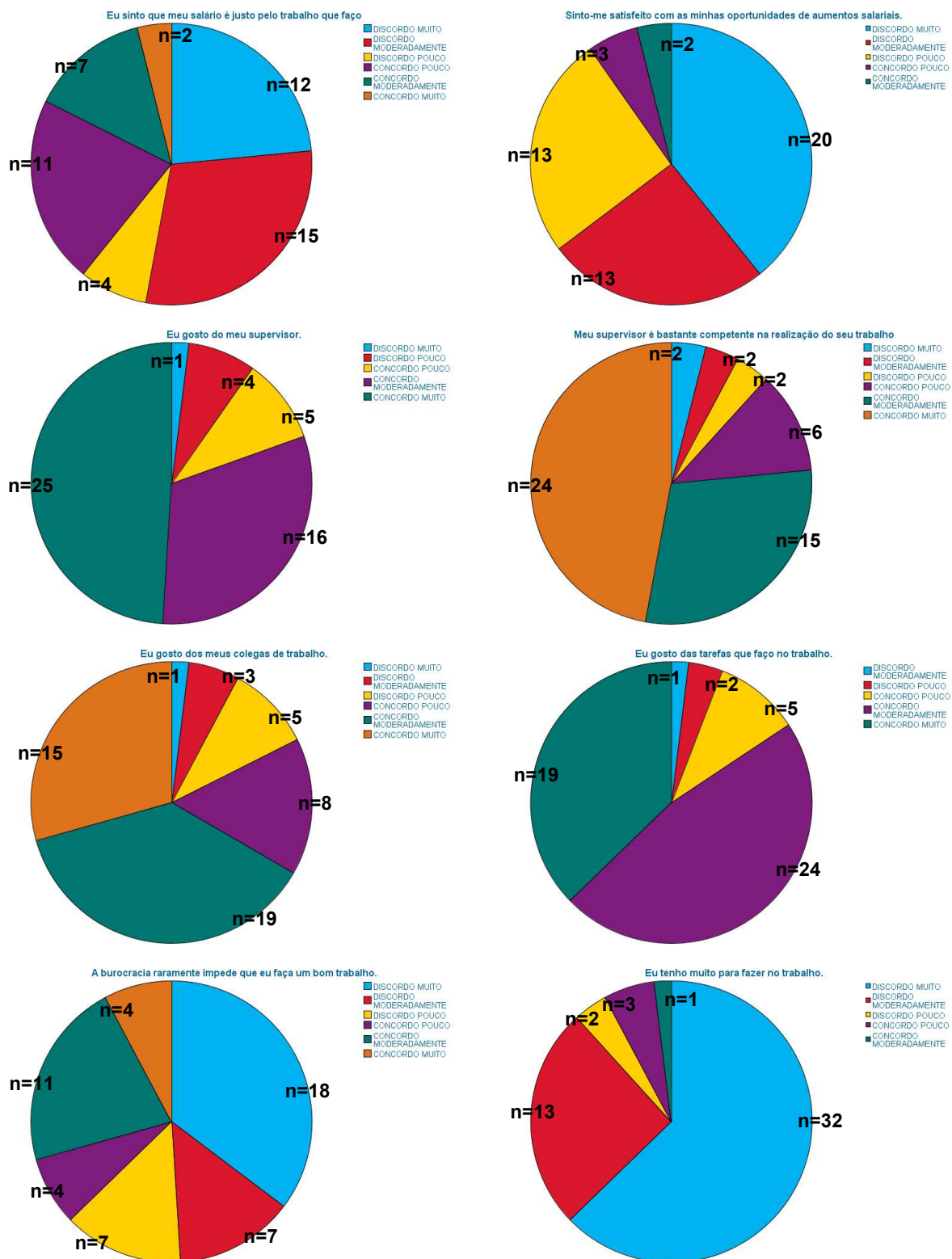
8	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
12	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
13	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
15	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
16	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
17	2 (20,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
18	1 (10,0)	3 (8,3)	1 (20,0)	
19	0 (0,0)	7 (19,4)	0 (0,0)	
20	1 (10,0)	7 (19,4)	1 (20,0)	
21	1 (10,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
22	0 (0,0)	4 (11,1)	2 (40,0)	
23	1 (10,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
24	0 (0,0)	4 (11,1)	5 (9,8)	0,089
<b>Comunicação</b>				
8	1 (10,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
9	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
10	0 (0,0)	1 (2,8)	0 (0,0)	
11	1 (10,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
12	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
13	3 (30,0)	4 (11,1)	0 (0,0)	
14	1 (10,0)	3 (8,3)	0 (0,0)	
15	3 (30,0)	2 (5,6)	1 (20,0)	
16	0 (0,0)	6 (16,7)	0 (0,0)	
17	0 (0,0)	5 (13,9)	2 (40,0)	
18	0 (0,0)	5 (13,9)	0 (0,0)	
19	0 (0,0)	2 (5,6)	2 (40,0)	0,099

**Fonte:** Elaborado pelos autores, Teste Qui-quadrado de Pearson, \* $p < 0,05$

Na análise dos resultados apresentados na Tabela 1, foi evidenciada uma associação nos domínios de remuneração, benefícios e recompensas ao considerar o emprego do JSS na amostra do estudo, quando analisados esses domínios demonstraram uma relação ao nível intermediário de satisfação no trabalho de nem satisfeito/nem insatisfeito

As análises adicionais aos itens que compõem os domínios, embora algumas associações não tenham alcançado significância estatística contribuem para uma compreensão mais abrangente das características que influenciaram na satisfação no trabalho dos docentes gestores. Essa abordagem holística permite identificar nuances e sutilezas que podem escapar em uma análise puramente estatística, enriquecendo a interpretação dos resultados e contribuindo para um panorama mais completo da relação entre o uso do JSS e a satisfação no trabalho, conforme ilustradas na Figura 2.

Figura 2 - Frequência absoluta das variáveis com análise individual dos docentes gestores da instituição pesquisada (n=51). Paraná, Brasil, 2023.



Fonte: Elaborado pelos autores

### 3.2.6 DISCUSSÃO

#### **DISCUSSÃO**

Quanto ao perfil dos participantes decorrentes dos resultados deste estudo, é notável que a maioria dos docentes gestores investigados possuem um perfil acadêmico altamente qualificado, com a obtenção do título de doutor e vínculos a Instituições de Ensino Superior públicas em regime de dedicação exclusiva. Além disso, todos eles desempenham funções de docência universitária enquanto ocupam cargos administrativos. Um aspecto importante a destacar é a predominância do sexo feminino entre esses profissionais, alinhando-se com estudo recente que apontam para a forte representação das mulheres na área da saúde (FERREIRA; BALSANELLI; SANTOS, 2023).

É crucial ressaltar que, apesar das políticas de cotas implementadas em 2012 terem contribuído para um aumento na presença de estudantes negros nas universidades públicas brasileiras, a representatividade de docentes negros ainda é historicamente limitada. Com 94% dos participantes identificando-se como brancos, isso reflete a necessidade contínua de promover a diversidade étnica na docência universitária. Em um universo de aproximadamente 400.000 professores universitários no Brasil, apenas cerca de 67.000 se identificam como pretos ou pardos (ADÃO; SILVA, 2022). Isso sublinha a importância de continuar trabalhando para garantir que todos os grupos étnicos tenham oportunidades igualitárias para contribuir para o ensino superior no país.

Ao analisar as associações entre as variáveis socioeconômicas e ocupacionais e a variável de satisfação no trabalho divididas em três categorias de acordo com a aplicação do JSS, destacou-se inicialmente a relação com o domínio de remuneração. A frequente discussão sobre os salários dos docentes reflete a visão generalizada de que os educadores no Brasil são sub-remunerados. Uma maneira de reconhecer o valor e a importância do trabalho realizado por esses profissionais é oferecer uma remuneração justa e condizente com as responsabilidades que desempenham. Isso não apenas permitiria uma vida mais confortável para os professores, mas também os capacitaria a buscar o aprimoramento contínuo em sua profissão (FILHO, 2022). Essa abordagem não apenas atende às necessidades básicas dos educadores, mas também promove um ambiente propício ao desenvolvimento profissional, impactando positivamente a satisfação no trabalho.

Nesse contexto os resultados evidenciaram a associação entre a variável tipo de vínculo contratual e o sentimento de neutralidade expresso pela variável categórica de nem satisfeito/nem insatisfeito entre os docentes gestores. No caso das universidades públicas, uma consideração econômica se faz presente, uma vez que os custos associados à contratação de docentes por prazo determinado são inferiores em comparação com a manutenção regular de um docente efetivo. Este último, além de receber salário durante as férias escolares, desfruta de um plano de carreira completo e goza de todos os direitos trabalhistas inerentes a um servidor estatutário. Em contrapartida, os docentes contratados recebem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período de seu contrato (BARROS et. al.,2019).

Entretanto tal sentimento de neutralidade mostrou-se com mais intensidade entre os docentes gestores que possuíam vínculo contratual efetivo e dedicação exclusiva com a universidade pesquisada. Isso contrasta com a descoberta de que os docentes contratados em regime temporário estão sujeitos a maior vulnerabilidade nas relações de trabalho e às repercussões do processo de empresariamento e mercantilização da educação brasileira (GEMELLI, CLOSS, 2023).

No que concerne o sentimento de satisfação no trabalho, evidenciou-se que os docentes gestores demonstram maior satisfação nas áreas relacionadas ao relacionamento com colegas de trabalho, supervisão imediata, recompensas e natureza do trabalho propriamente dita.

Esses resultados sugerem que os docentes valorizam positivamente o relacionamento com seus colegas de trabalho e superiores, sentem-se recompensados pelo que fazem e têm uma apreciação geral pela natureza das tarefas que desempenham em seus cargos. Esses aspectos desempenham um papel fundamental na satisfação no trabalho e podem contribuir para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo (ANTONINI, 2022).

Dentro das instituições, é possível identificar dois níveis de interação humana que ocorrem simultaneamente e estão interligados. O primeiro nível é o da tarefa, onde ocorre a execução das atividades individuais e em grupos, o que é visível e mensurável. O segundo nível é o socioemocional, que se refere às emoções e sentimentos gerados pela convivência no ambiente de trabalho. Quando os sentimentos nesse nível socioemocional são positivos, isso tende a facilitar o nível da tarefa, resultando em uma produtividade satisfatória. Por outro lado, se o

clima emocional no ambiente de trabalho não é satisfatório, isso pode afetar negativamente o nível da tarefa. Esses efeitos podem se manifestar através de interações negativas, como desagrado, antipatia, aversão e outros sentimentos prejudiciais ao ambiente de trabalho e à produtividade da equipe (ANTONINI, 2022).

Observa-se uma sobrecarga significativa de atividades de trabalho, em que a docência em sala de aula representa apenas uma parte das responsabilidades dos professores. Além do ensino, há uma crescente pressão para que os docentes aumentem sua produção científica por meio de pesquisas e publicações em periódicos especializados. Além disso, somam-se a essas obrigações as atividades administrativas, que demandam um preparo e planejamento intensivos e de longo prazo. Essa multiplicidade de funções e demandas coloca uma carga substancial sobre os docentes, exigindo habilidades de gerenciamento de tempo e recursos para equilibrar todas essas responsabilidades de forma eficaz (CARDOSO; COSTA, 2016).

Em suma, este estudo oferece uma visão abrangente do panorama da satisfação no trabalho dos docentes gestores da área da saúde em uma universidade pública. Os resultados destacam a necessidade de promover a diversidade étnica na docência universitária e de abordar questões como a remuneração, flexibilização de vínculos e carga de trabalho dos docentes.

É importante ressaltar que este estudo possui algumas limitações, sendo a composição da amostra uma das principais delas. A amostra investigada foi restrita em escopo e abrangência, e pesquisas futuras podem se beneficiar de uma abordagem mais abrangente, considerando um contexto interdisciplinar e uma amostragem mais representativa.

### 3.2.7 CONCLUSÃO

#### **CONCLUSÃO**

O nível de satisfação no trabalho, tanto no contexto geral dos profissionais quanto de maneira específica para os docentes, desempenha um papel crucial na maneira como as tarefas são desempenhadas. Isso ocorre porque a satisfação no trabalho tem o potencial de estimular o entusiasmo e o comprometimento, o que, por sua vez, promove a dedicação de mais tempo e energia para aprimorar a experiência de aprendizado dos alunos. Esse aumento no comprometimento profissional pode ter um impacto significativo no comportamento e desempenho desses profissionais.

Os docentes que ocupam cargos de gestão na área da saúde em uma universidade pública experimentam tanto satisfação quanto insatisfação em relação às responsabilidades do trabalho. A satisfação é evidenciada principalmente no que concerne as atividades que compõem a natureza do trabalho propriamente dita. Estas atividades são percebidas como fontes de prazer e reconhecimento profissional, proporcionando aos docentes a oportunidade de contribuir para o desenvolvimento dos estudantes e o avanço do conhecimento científico.

Diante desses resultados, fica clara a necessidade de aprimorar as condições de trabalho dos docentes gestores universitários, criando um ambiente mais propício e saudável. Ao fomentar a satisfação dos docentes que ocupam cargos de gestão em universidades públicas, é possível impactar positivamente o desempenho, a qualidade do trabalho, bem como o bem-estar e a saúde mental desses profissionais. Isso, por sua vez, contribui para a promoção de um ambiente acadêmico mais eficaz e produtivo, beneficiando não apenas os gestores, mas toda a comunidade acadêmica.

### 3.2.8 REFERÊNCIAS

#### REFERÊNCIAS

ADÃO, Cláudio Augusto; DA SILVA, Uanderson Pereira. DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: DESAFIOS ATUAIS PARA FORMAÇÃO DE PROFESSORES NEGROS NO BRASIL. **COGNITIONIS Scientific Journal**, v. 5, n. 1, p. 374–385-374–385, 2022.

ANTONINI, Fabiano Oliveira et al. Práticas de promoção da saúde no trabalho do professor. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 35, p. eAPE02761, 2022.

DE BARROS, Maria Elizabeth et al. Resistências à precarização no trabalho docente: posicionamentos teóricos e metodológicos. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 14, n. 2, p. 1-14, 2019.

BROCH, Caroline et al. A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. **Journal of Physical Education**, v. 31, 2020.

CABRAL FILHO, Manoel Gomes. INSATISFAÇÃO DOCENTE: UMA ANÁLISE SOBRE AS PRINCIPAIS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS. **Humanas em Perspectiva**, v. 4, 2022.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra Maria Almeida; DE SOUZA, Albert Schiaveto. Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores universitários brasileiros: revisão integrativa. **Multitemas**, p. 59-77, 2019.

CUNHA, Kamylla Santos da et al. Limites e possibilidades na gestão universitária realizada por enfermeiros gestores. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 54, 2020.

CARDOSO, Cleia Grazielle Lima do Valle; COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2357-2364, 2016.

FAVATTO, Naline Cristina et al. Satisfação no trabalho de professores de Educação Física no início da carreira docente. **Ciencias de la Actividad Física UCM**, v. 24, n. 2, p. 1-18, 2023.

FERREIRA, Kemilys Marine; BALSANELLI, Alexandre Pazetto; SANTOS, José Luís Guedes dos. Competencia profesional de enfermeros en unidades de urgencias y emergencias: estudio de método mixto. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 31, p. e3935, 2023.

GEMELLI, Catia Eli; CLOSS, Lisiane. Precarização do Trabalho Docente de Ensino Superior em IES Privadas Brasileiras. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 20, p. 339-361, 2023.

PAGANI, Gabriela; FERNANDES, Maria José da Silva; BARBOSA, Andreza. Quando os professores desistem: um estudo sobre a exoneração na rede pública estadual de ensino de São Paulo. **Pro-Posições**, v. 34, p. e20210055, 2023.

#### 4 CONCLUSÃO

Os participantes do estudo apresentaram associações significativas na categoria nem Satisfeito/nem Insatisfeito especificamente nas variáveis de Renda Mensal e Vínculo Efetivo adquirido por meio de concurso público, bem como os domínios remuneração, benefícios e recompensas. O estudo oferece uma visão abrangente do panorama da satisfação no trabalho dos docentes gestores da área da saúde em uma universidade pública. Os resultados destacam a necessidade de promover a diversidade étnica na docência universitária e de abordar questões como a remuneração, flexibilização de vínculos e carga de trabalho dos docentes.

#### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, a satisfação no trabalho emergiu como um fator de grande importância, tanto no contexto geral dos profissionais quanto especificamente para os docentes. Constatou-se que a satisfação no trabalho não é

apenas um indicador de bem-estar dos docentes, mas desempenha um papel crucial na qualidade da educação superior como um todo. Os níveis de entusiasmo e dedicação gerados pela satisfação no trabalho têm o potencial de impactar positivamente a experiência de aprendizado dos alunos e, conseqüentemente, o desempenho global dos profissionais envolvidos.

Ao longo desta pesquisa, ficou claro que os docentes da área da saúde que ocupam cargos de gestão em universidades públicas experimentam tanto satisfação quanto insatisfação em seu trabalho. A satisfação está intrinsecamente ligada às atividades de ensino, orientação de discentes e participação em pesquisa e extensão, que são fontes de prazer e reconhecimento profissional. No entanto, a insatisfação surge devido às demandas burocráticas e aos desafios nas relações interpessoais no ambiente acadêmico.

Frente a essas descobertas, torna-se evidente a urgente necessidade de melhorar as condições de trabalho dos gestores universitários. A criação de um ambiente mais propício e saudável é fundamental para promover a satisfação dos docentes, o que, por sua vez, pode resultar em um impacto significativo na qualidade do ensino superior. No entanto, é importante ressaltar que as soluções para essas questões não são simples, dado o contexto complexo das instituições acadêmicas e a diversidade de desafios enfrentados pelos docentes em cargos de gestão.

É importante ressaltar que este estudo possui algumas limitações, sendo a composição da amostra uma das principais delas. A amostra investigada foi restrita em escopo e abrangência, e pesquisas futuras podem se beneficiar de uma abordagem mais abrangente, considerando um contexto interdisciplinar e uma amostragem mais representativa, além disso cita-se o número restrito de pesquisas atuais relacionadas a temática, bem como a disponibilidade dos docentes para participar do estudo.

Espera-se que este trabalho possa servir como um ponto de partida para investigações adicionais que busquem aprofundar nosso entendimento sobre a satisfação no trabalho dos docentes que ocupam cargos de gestão em universidades públicas. A busca por novas alternativas e intervenções para promover o bem-estar e o desempenho desses profissionais é essencial para o avanço da educação superior e, em última instância, para o benefício de toda a sociedade. O compromisso com a melhoria contínua das condições de trabalho dos

docentes é crucial para a construção de um ambiente acadêmico mais produtivo e enriquecedor.

## REFERÊNCIAS

ADRIANO, Bruna Manuela; RAMOS, Flávio. Liderança universitária: uma revisão das publicações nacionais e estrangeiras sobre o tema. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 4, p. 46-64, 2015.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra Maria Almeida; DE SOUZA, Albert Schiaveto. Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores universitários brasileiros: revisão integrativa. **Multitemas**, p. 59-77, 2019.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra. PERFIL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO DE MATO GROSSO DO SUL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 5, p. 1921-1931, 2022.

LA FALCE, Jefferson Lopes et al. Satisfação no trabalho: Estudo longitudinal em uma Organização Pública de Ensino Superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 4, p. 153-175, 2020.

NASCIMENTO, Raquel Krapp do et al. Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. **Movimento**, v. 25, p. e25004, 2022.

PAGLIONE, Nayane Laine et al. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público de média complexidade. **Rev. enferm. UFPE on line**, p. 1080-1087, 2016.

SALUM, Maria Eduarda Grams et al. Gestão educacional universitária e prática clínica aplicada à enfermagem por docentes em uma universidade pública. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, 2020.

## APÊNDICE A

### Termo de Consentimento livre e esclarecido

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa “**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE GESTORES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**”, a ser realizada em uma universidade em uma universidade estadual pública, localizada em um município da região norte do Estado do Paraná. O objetivo da pesquisa é analisar o nível e a percepção da satisfação no trabalho de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior. Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma:

Os dados serão coletados em duas etapas. A coleta de dados será realizada em duas etapas, os dados quantitativos serão coletados por meio de um questionário dividido em duas partes, sendo a primeira disposta de 16 itens que irão abordar as características socioeconômicas e ocupacionais dos colaboradores, a segunda parte para abordar de forma objetiva a satisfação no trabalho dos gestores universitários será utilizado o instrumento *Job Satisfaction Survey*, que consiste em um questionário multi-itens, que permite comparar as condições de trabalho atuais e as almejadas pelos indivíduos, de acordo com o grau de satisfação do profissional. É disposto em nove domínios com quatro itens cada, totalizando 36 itens, com resposta em escala *Likert* de um a seis pontos, variando de “concordo muito” a “discordo muito”. Avalia vários aspectos do trabalho, resultando em satisfação, nem satisfação ou nem insatisfação, e insatisfação.

Na segunda etapa será utilizado o método qualitativo para desvelar a percepção desses profissionais sobre a satisfação no trabalho utilizando-se de entrevistas abertas com o intuito de oferecer informações sobre as falas dos participantes, proporcionando a visão de outras perspectivas e delineando aspectos subjetivos do fenômeno estudado.

As entrevistas serão agendadas com os profissionais e norteadas pelas seguintes questões: Conte-me em sua percepção que fatores você julga propiciarem a vivência de satisfação no seu trabalho? Qual a sua percepção sobre a insatisfação no seu trabalho? Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para **esta e futuras pesquisas** e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. As entrevistas serão gravadas, e os áudios transcritos na íntegra e posteriormente excluídos de forma definitiva.

Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Espera-se que investigar a satisfação dos gestores universitários possa contribuir para saúde mental e física dos mesmos, melhorando a qualidade de vida no trabalho e consequentemente contribuir para melhoria do desempenho desses profissionais ampliando a eficácia da IES e a qualidade do ensino oferecido. Quanto aos riscos, estes podem ser: responder a questões sensíveis que causem desconforto; dispensar algum tempo a mais do que o estimado ao responder o questionário; estresse relacionado ao relembrar situações/vivências desconfortáveis.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar: Renato Pereira Neto, (18)996571141, reh.netto@gmail.com, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao prédio do LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você.

Londrina, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Renato Pereira Neto**

RG: 468582423

Eu, \_\_\_\_\_ (**NOME POR EXTENSO DO PARTICIPANTE DA PESQUISA**), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## ANEXO A

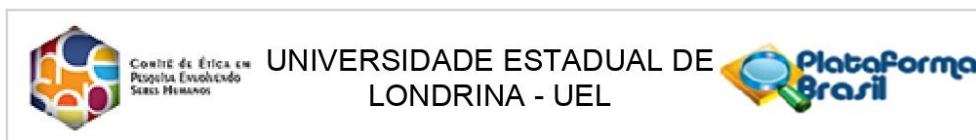
### Instrumento de Coleta *Job Satisfaction Survey*

<b>PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO</b> <i>(JOB SATISFACTION SURVEY)</i> Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.							
POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
1	Eu sinto que meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação parece ser boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	1	2	3	4	5	6
15	A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
16	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6

<p style="text-align: center;">POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.</p> <p style="text-align: center;">Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994.</p> <p style="text-align: center;">Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.</p>		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
19	Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Nossos benefícios são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho trabalho burocrático demais.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6

## ANEXO B

### Parecer consubstanciado do CEP



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE GESTORES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

**Pesquisador:** Renato Pereira Neto

**Área Temática:**

**Versão:** 4

**CAAE:** 52606621.7.0000.5231

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.272.034

##### Apresentação do Projeto:

De acordo com o documento PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1814841.pdf

Trata-se de um estudo transversal com abordagem mista sequencial explanatória, que terá como referencial teórico metodológico a Teoria Fundamentada nos Dados (TDF). Tal método parte de uma fase quantitativa de coleta e de análise dos dados, o qual terá seguimento com a etapa qualitativa, buscando explicar os dados quantitativos. A pesquisa será desenvolvida em uma universidade estadual pública, localizada em um município da região norte do Estado do Paraná. No intuito de analisar o nível e a percepção da satisfação no trabalho de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior, respeitando o desenho explanatório sequencial, a seleção da população de estudo será separada em duas etapas: Para a etapa quantitativa do estudo a população será composta por colaboradores de diferentes áreas, alocados nos seguintes cargos de gestão: Reitores; Vice-Reitores; Pró-Reitores; Diretores de Centros de Estudos; Chefes de Departamentos; Coordenadores de Residências e Coordenadores de Colegiado, totalizando aproximadamente 200 profissionais. A seleção da população de estudo da segunda etapa da pesquisa, de menor peso, será feita de maneira intencional, não probabilística em que a seleção dos elementos decorre em parte da análise do investigador e disponibilidade do campo de pesquisa e a quantidade definida pela efetivação dos objetivos estabelecidos, portanto, quando houver o aprofundamento dos dados numéricos prévios o recrutamento de participantes será encerrado,

**Endereço:** LABESC - Sala 14

**Bairro:** Campus Universitário

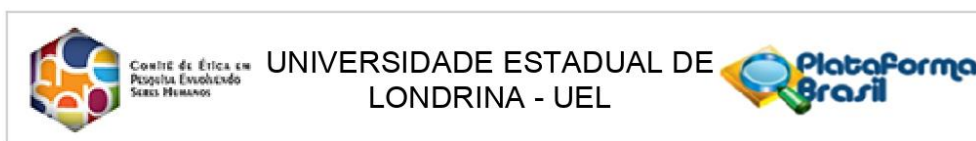
**CEP:** 86.057-970

**UF:** PR

**Município:** LONDRINA

**Telefone:** (43)3371-5455

**E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.272.034

com base no critério de saturação teórica dos dados.

Para análise da primeira etapa da coleta de dados será realizada codificação apropriada de cada uma das variáveis do estudo e digitação no banco de dados Microsoft Excel 2016. Após, os resultados serão exportados para o programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 23.0, para análise estatística.

Para a segunda etapa os dados serão analisados conforme proposto pela TDF, onde a obtenção da teoria procede dos dados sistematicamente agrupados e analisados com estreita interação com o pesquisador, com a pretensão de compreender a realidade dos participantes nos aspectos subjetivos do seu cotidiano.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

De acordo com o documento PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1814841.pdf

Objetivo Primário:

Analisar o nível e a percepção da satisfação no trabalho de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior.

Objetivo Secundário:

Identificar as características sociodemográficas e ocupacionais de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior; Analisar a satisfação no trabalho de gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior; Compreender as dimensões relevantes entre satisfação e insatisfação vivenciadas por gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior; Compreender as condições de trabalho almejadas pelos gestores universitários de uma instituição pública de ensino superior de acordo com o grau de satisfação do profissional

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

De acordo com o documento PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1814841.pdf

Riscos:

Quanto aos riscos, estes podem ser: responder a questões sensíveis que causem desconforto; dispensar algum tempo a mais do que o estimado ao responder o questionário; estresse relacionado ao relembrar situações/vivências desconfortáveis e os riscos inerentes ao uso de meios digitais para coleta de dados. Frente aos riscos aqui apresentados adota-se algumas medidas, providências e cautelas sendo estas: Minimizar desconfortos, garantindo local reservado, horário de preferência e total liberdade para não responder questões constrangedoras; Estar atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto; Assegurar a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem e a não

**Endereço:** LABESC - Sala 14

**Bairro:** Campus Universitário

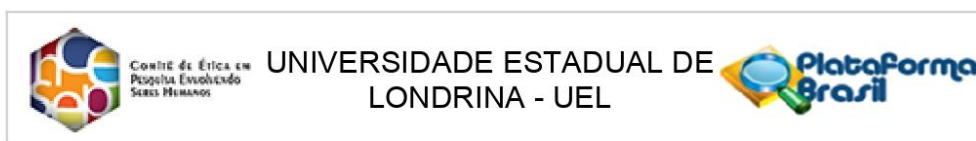
**UF:** PR

**Município:** LONDRINA

**CEP:** 86.057-970

**Telefone:** (43)3371-5455

**E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.272.034

estigmatização, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de auto-estima, desprestígio econômico e/ou financeiro; Garantir que os pesquisadores estejam aptos ao método de coleta de dados com a finalidade de não ultrapassar o tempo estimado para tal ação; Garantir que o estudo será suspenso imediatamente ao perceber algum risco ou dano à saúde do sujeito participante da pesquisa. Ademais quaisquer outros riscos que ocorram com os participantes serão amparados pelo pesquisador responsável pelo projeto.

**Benefícios:**

Espera-se que investigar a satisfação dos gestores universitários possa contribuir para saúde mental e física dos mesmos, melhorando a qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente contribuir para melhoria do desempenho desses profissionais ampliando a eficácia da IES e a qualidade do ensino oferecido.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto de pesquisa está bem escrito e apresenta uma proposta de investigação de relevância científica e de intervenção prática, voltada para a saúde mental e física de docentes gestores de universidades públicas. Reforça-se a importância da sua realização

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresentou todos os documentos.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

As pendências apontadas em parecer anterior foram atendidas, recomenda-se aprovação.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Prezado(a) Pesquisador(a),

Este é seu parecer final de aprovação, vinculado ao Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina. É sua responsabilidade apresenta-Lo aos órgãos e/ou instituições pertinentes.

Ressaltamos, para início da pesquisa, as seguintes atribuições do pesquisador, conforme Resolução CNS 466/2012 e 510/2016:

A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe:

- conduzir o processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido;
- apresentar dados solicitados pelo sistema CEP/CONEP a qualquer momento;
- desenvolver o projeto conforme delineado, justificando, quando ocorridas, a sua mudança ou

**Endereço:** LABESC - Sala 14

**Bairro:** Campus Universitário

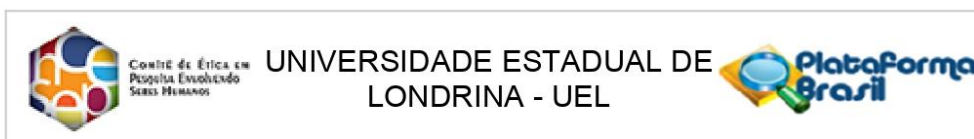
**UF:** PR

**Município:** LONDRINA

**Telefone:** (43)3371-5455

**CEP:** 86.057-970

**E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.272.034

interrupção;

- elaborar e apresentar os relatórios parciais e final;
- manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores e pessoal técnico integrante do projeto;
- justificar fundamentadamente, perante o sistema CEP/CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Coordenação CEP/UEL.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1814841.pdf	02/03/2022 10:57:53		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	02/03/2022 10:57:34	Renato Pereira Neto	Aceito
Outros	TERMO_DE_CONFIDENCIALIDAD_E_SIGILO.pdf	07/02/2022 10:57:49	Renato Pereira Neto	Aceito
Declaração de concordância	Declaracao_PRORH.pdf	19/12/2021 15:17:28	Renato Pereira Neto	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Renato.pdf	19/12/2021 15:15:35	Renato Pereira Neto	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_Rosto_Renato_Rosangela.pdf	19/12/2021 15:09:57	Renato Pereira Neto	Aceito

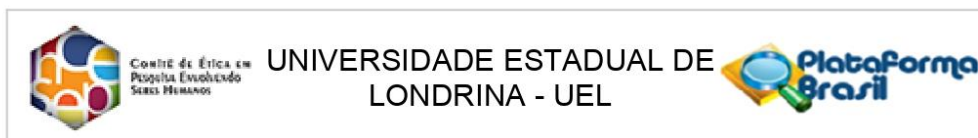
**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** LABESC - Sala 14  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 86.057-970  
**UF:** PR **Município:** LONDRINA  
**Telefone:** (43)3371-5455 **E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.272.034

LONDRINA, 03 de Março de 2022

---

**Assinado por:**  
**Adriana Lourenço Soares Russo**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** LABESC - Sala 14

**Bairro:** Campus Universitário

**CEP:** 86.057-970

**UF:** PR **Município:** LONDRINA

**Telefone:** (43)3371-5455

**E-mail:** cep268@uel.br

## ANEXO C

### Consentimento para utilização do Instrumento *Job Satisfaction Survey*

27/11/2023, 03:37

E-mail de Universidade Estadual de Londrina - Pedido de Consentimento para Utilização do Instrumento "JOB SATISFACTI...



Renato Pereira Neto &lt;renato.pereiraneo@uel.br&gt;

---

#### Pedido de Consentimento para Utilização do Instrumento "JOB SATISFACTION SURVEY"

---

Ana Cláudia Souza &lt;aclau35@gmail.com&gt;

8 de novembro de 2023 às 10:05

Para: Renato Pereira Neto &lt;renato.pereiraneo@uel.br&gt;

Bom dia Renato. Estou bem e você? Espero que sim!

Fico muito contente que seja um pesquisador da satisfação no trabalho e que tenha esse interesse pelo JSS. O instrumento foi desenvolvido por Paul Spector e no site dele você encontra todas as informações acerca das aplicações em diferentes contextos profissionais, além de todas as versões das adaptações culturais desenvolvidas. Você poderá acessar o instrumento pelo link <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/job-satisfaction-survey-translations/>

Fique atento às versões. Durante meu Doutorado, eu adaptei e validei o instrumento seguindo um rigor metodológico muito importante, incluindo análise fatorial confirmatória, portanto o instrumento apresentou propriedades psicométricas confiáveis e válidas para aplicação à população brasileira. Nem todas as adaptações seguiram o mesmo rigor.

Quanto à utilização do instrumento, Spector libera a utilização para fins educacionais, porém se for com intuito comercial ele recomenda outra versão, uma mais atual, com melhores propriedades psicométricas, porém com custos.

Desejo a você sucesso em sua Dissertação e caso precise de algo me coloco à disposição.

Abraço

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Ana Cláudia de Souza Costa, PhD, MSc, RN  
[aclau35@gmail.com](mailto:aclau35@gmail.com) / (19) 99290-5274 / (34) 98876-0159