

Satisfação e bem-estar na carreira docente no *stricto sensu* em educação

*Satisfacción y bienestar en la carrera docente en el
stricto sensu en educación*

DOI:10.18226/21784612.v29.e024016

Jordana Wruck Timm¹

Resumo: Existe uma linha tênue entre o processo de saúde-adoecimento e o que pode ser considerado fator de satisfação ou de insatisfação na carreira. Esse processo e a forma como cada pessoa/profissional reage a determinada situação varia conforme cada indivíduo e contexto. Logo, o que pode ser satisfatório para uma pessoa pode não ser para outra, da mesma forma, como algo considerado estressante para um pode não ser para outro. Entram em cena questões de ordem pessoal, econômica, sociocultural, estilo de vida, ou seja, tem todo um contexto e uma conjuntura por trás de como cada pessoa reage diante de determinada situação. Esse entendimento é passível de ser aplicado a qualquer profissão, sendo o foco desse texto, a docência. Deste modo, objetivou-se compreender que fatores são considerados como causadores de satisfação no trabalho docente daqueles que atuam em programas de pós-graduação, com conceito 4, em um Estado da região sul do Brasil. Os dados foram coletados através de um questionário semiestruturado encaminhado por e-mail, cujas respostas foram analisadas por meio da análise textual discursiva. Como principais resultados, emergiram as seguintes categorias: docência (e aqui adentram as aulas dadas, a criação dos planos para as disciplinas, as orientações, a autonomia metodológica e a liberdade de cátedra), o estudar, o pesquisar, os resultados de pesquisas, a produção com os alunos, o contato com os alunos, o acompanhamento da evolução/crescimento dos alunos e, por fim, o reconhecimento, que reitera a questão de valorização. Concluiu-se que as categorias emergentes são reflexo de um quadro profissional específico, de uma região particular, mas que se coadunam com o que a teoria nacional desvela e revela. As categorias emergentes possuem relação direta com a essência do trabalho docente, também, como é sentida e valorizada pelo seu entorno.

¹ Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul/PUCRS, com período “Sanduíche” na Facultad de Ciencias de la Educación da Universidad de Granada/UGR – Espanha.

Palavras-chave: Saúde docente; Bem-estar; Satisfação; Docência; Educação.

Resumen: Existe una línea muy fina entre el proceso salud-enfermedad y lo que puede considerarse un factor de satisfacción o de insatisfacción en la carrera. Este proceso y la forma como cada persona/profesional reacciona ante una determinada situación varía según cada individuo y contexto. Luego, lo que puede ser satisfactorio para una persona puede no serlo para otra, del mismo modo que algo considerado estresante para una persona puede no serlo para otra. Entran en juego cuestiones personales, económicas, socioculturales y de estilo de vida, es decir, hay todo un contexto y una coyuntura detrás de cómo reacciona cada persona ante una determinada situación. Este entendimiento se puede aplicar a cualquier profesión, siendo el enfoque de este texto la enseñanza. Así, el objetivo fue comprender qué factores se consideran causantes de satisfacción en el trabajo docente de quienes actúan en programas de posgrado, con concepto 4, en un estado de la región sur de Brasil. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario semiestructurado enviado por correo electrónico, cuyas respuestas fueron analizadas a través del análisis textual discursivo. Como principales resultados surgieron las siguientes categorías: la docencia (y aquí están las clases impartidas, la elaboración de planes para las disciplinas, las orientaciones, la autonomía metodológica y la libertad del profesorado), el estudio, la investigación, los resultados de la investigación, producción con alumnos, contacto con alumnos, seguimiento de la evolución/crecimiento de los alumnos y, finalmente, reconocimiento, que reitera la cuestión de la valorización. Se concluyó que las categorías emergentes son reflejo de un marco profesional específico, de una región particular, pero que están en consonancia con lo que la teoría nacional revela y revela. Las categorías emergentes están directamente relacionadas con la esencia del trabajo docente, así como con la forma en que es sentido y valorado por su entorno.

Palabras-llave: Salud docente; Bienestar; Satisfacción; Docencia; Educación.

Considerações iniciais

Partimos do pressuposto de que

Bem-estar é definido como uma autoavaliação do próprio indivíduo sobre sua situação no mundo, considerando suas experiências de prazer e apreciações sobre as recompensas da vida. O trabalho se revela como instrumento e meio para a satisfação das necessidades humanas. O bem-estar no trabalho está diretamente relacionado à satisfação do sujeito resultante do reconhecimento e valorização do que produz. A satisfação no trabalho produz felicidade e

eleva o estado de bem-estar subjetivo, garantindo sucesso nas organizações (Guimarães; Souza Neto, 2021, p. 279).

Atrelado a isso, ancoradas em Deci e Ryan (2000; 2008) – que são estudiosos reconhecidos sobre pesquisas que envolvem a motivação docente, sobretudo através da *Self-Determination Theory* (SDT) –, teoria que defende a existência de elementos intrínsecos e extrínsecos ao *self*, que age sobre a vontade e a determinação para as ações de cada pessoa. Entre os elementos intrínsecos destacam-se os interesses, crenças e escolhas próprias. Já os elementos extrínsecos compreendem as pressões externas e resultados esperados. Nessa abordagem teórica, “[...] quanto mais as escolhas e comportamentos da pessoa se apoiam em elementos intrínsecos e na integração de princípios contextuais (extrínsecos) ao próprio sistema de valores mais a motivação assume caráter autônomo ou autodeterminado, o qual representa a base para a satisfação e o bem-estar psicológico” (Davoglio *et al.*, 2017, p. 512).

Atrelando essa teoria ao que nos propomos nesse estudo, compreendemos que as definições atribuídas para a SDT, que é composta pela satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas (NPB) – a saber: autonomia, competência e pertencimento –, o que, conforme Mattos e Timm (2023, p. 3), “[...] podem variar de pessoa para pessoa, dependendo de inúmeros fatores, dentre os quais: contexto de trabalho, de formação, tempo de profissão e tempo de vida, período em que a coleta de dados é realizada (início, meio ou fim do ano letivo, férias), [...]”, de modo que, muitas vezes, quando os sentidos de pertencimento, competência e/ou autonomia estão/são satisfeitos, seus motivos estão relacionados a questões tangenciadas ao bem-estar na profissão. Para essas mesmas autoras,

A garantia do bem-estar docente relaciona-se com a recuperação dos sentidos da cultura docente, lutando pela profissionalização, pela organização do trabalho docente, pela qualidade das relações sociais no contexto educacional, pela consistência dos processos formativos e pelo desenvolvimento profissional. Dessa maneira, a construção de um pacto social pela valorização dos docentes e pela melhoria das condições de trabalho e das relações interpessoais torna-se indispensável para assegurar a saúde e a qualidade de vida dos educadores. O que, em última instância, coopera para o avanço da sociedade como um todo, em decorrência da ampliação

da qualidade da educação (Mattos; Timm, 2021, p. 10-11).

Feita essa breve contextualização da abordagem teórica na qual nos respaldamos, defendemos que existe uma linha tênue entre o processo de saúde-adoecimento e o que pode ser considerado fator de satisfação ou de insatisfação na carreira. Esse processo e a forma como cada pessoa/profissional reage a determinada situação varia conforme cada indivíduo e cada contexto. Logo, o que pode ser satisfatório para uma pessoa pode não ser para outra, da mesma forma, como algo considerado estressante para um pode não ser para outro. Entram em cena questões de ordem pessoal, econômica, sociocultural, de estilo de vida, ou seja, tem todo um contexto e uma conjuntura por trás de como cada pessoa reage diante de determinada situação. Esse entendimento é passível de ser aplicado a qualquer profissão, sendo o foco desse texto, a docência.

Além do enfoque na docência, focamos também em discutir o que seriam considerados fatores de satisfação nessa/para essa profissão. Dito isso, objetivamos compreender que fatores são considerados como causadores de satisfação no trabalho docente daqueles que atuam em programas de pós-graduação, com conceito 4, em um Estado da região sul do Brasil. Os dados foram coletados através de um questionário semiestruturado encaminhado por e-mail, cujas respostas foram analisadas por meio da análise textual discursiva (Moraes; Galiazzi, 2013). Organizamos o presente texto, com um subtítulo, na sequência, para apontar a definição teórica adotada, posteriormente detalhamos o percurso metodológico, apresentamos os resultados e as discussões dos mesmos e, por fim, tecemos as considerações finais.

Satisfação e bem-estar na carreira docente: definindo conceitos

De acordo com Seidi e Zannon (2004), o que determina e condiciona o processo saúde-adoecimento na classe docente é complexo e configura um processo contínuo que se relaciona a aspectos diversos, entre eles: os econômicos, socioculturais, à experiência pessoal e o estilo de vida. Nesse processo, Oliveira Júnior (2012) ao pesquisar sobre as representações sociais de saúde e doença, encontrou para a saúde, a partir de sua análise, o cuidado

com o corpo e alimentação e resistência à medicalização. Por outro viés, visando às questões de saúde e bem-estar, Mosquera e Stobäus (2006) defendem que todo ser humano tem necessidade de ser valorizado positivamente ou de ter autoestima positiva, sendo que isso só pode ser aprendido a partir da interiorização ou introjeção de experiências externas de valorização.

Consideramos importante frisar a não adoção do termo saúde-doença, pois compreendemos que o trabalhador não se desloca de um para o outro de forma abrupta, mas, tal como a definição adotada no parágrafo anterior, trata-se de um processo. Para tanto, determinadas condições podem ser fatores que vão contribuindo para a saúde ou para o adoecimento de cada indivíduo, que vai ter formas próprias de reagir em cada situação, conforme suas condições, sejam elas pessoais, econômicas, socioculturais, enfim. Desta forma, pensar no processo saúde-adoecimento requer conhecer o entorno, tentar evitar fatores que podem ser causadores de mal-estar, de adoecimento, de insatisfação e focar no que pode ser gerador de satisfação, de bem-estar, focando assim na saúde do/a trabalhador/a, em especial aqui, do/a professor/a.

Isso demonstra a importância da necessidade de valorização e reconhecimento das pessoas e das suas ações, e complementam que uma autoestima mais realista é um conjunto de atitudes e de percepção avaliativa que a pessoa tem sobre si própria, é uma maneira de ser e de se pensar sobre si, que podem tanto ser positivas, como negativas, demonstrando que não é estático, já que se revela de acordo com acontecimentos sociais, emocionais e psicossomáticos (psicossomáticos). Com isso, compreendemos que a autoestima é, portanto, maleável e provém de três elementos básicos: as análises pessoais que próprio sujeito realiza sobre si mesmo, como percebe como os outros o veem e como ele acha que os outros o percebem (Mosquera; Stobäus, 2006).

A autoestima pode ser considerada o conceito mais relevante no desenvolvimento da personalidade humana. Nesse sentido, os riscos à autoestima, geralmente, envolvem a combinação de fracasso nas próprias ações e a diminuição de estima que outras pessoas lhe atribuem. O equilíbrio entre ambas varia de pessoa para pessoa. No entanto, as condições cotidianas da vida e as avaliações culturais e

a sociedade exercem forte influência sobre a autoimagem pessoal (Mosquera, 1987).

Mosquera (1979) explica que o percurso seguido pela pessoa para o desenvolvimento da autoimagem e o conhecimento do próprio corpo constituem um dos problemas mais importantes na estruturação do ser humano. A capacidade de crescimento e opção no mundo é indicada pela reflexão feita pelo ser humano a respeito de sua própria pessoa. Portanto, a autorrealização está intimamente ligada à maturidade.

Nesse sentido, a autorrealização é considerada por Mosquera (1979) como o centro vital e se compõe de diversas fases como o livre-arbítrio, a maturidade, a pessoa, a motivação e autoconsciência e o desenvolvimento pessoal e social. A autorrealização fica conectada ao processo de crescimento e desenvolvimento e, naturalmente, passa por diferentes fases. Inicialmente, sua orientação está dirigida para a satisfação de necessidades imediatas, em seguida, traz reformulações nos níveis psicológicos da vida. A pessoa, na medida em que vai mudando, altera seu estilo de vida e assume nova direção e qualidade para a mesma. A partir disso, consegue dar maior significado a sua existência e pode aceitar a capacidade de se olhar intimamente de maneira mais honesta.

Assim, para uma personalidade sadia, a imagem pessoal, o desempenho e os elementos motivacionais precisam ser levados em conta (Maciel, 2009a). Em sua pesquisa, essa autora não encontrou o salário como condição para bom desempenho, no entanto, sobressaltou – em unanimidade – o apelo pelas condições materiais e humanas de trabalho. Ela observou o desejo de que a universidade se constitui em um lugar de realização das aspirações pessoais e de vida, onde as energias criadoras pudessem expandir-se em possibilidades.

Essa energia a que Maciel (2009b) se refere seria a que move o sujeito em busca de suas aspirações e ela é fornecida pela saúde emocional (considerado, pela autora, como um modo de ser, amigável, companheiro, honesto, ético, promovendo o bem e o resultado positivo) que potencializa o processo autoeducativo na direção do desenvolvimento e realização enquanto profissional. Outro ponto destacado por ela relaciona-se ao equilíbrio entre a

vida privada e a profissional, vistas como estratégias para o educador utilizar em busca de prevenção de situações de mal-estar. A autora ainda defende que:

Um conceito integrador de saúde envolve a ideia de que o nosso bem-estar está ligado à qualidade das nossas emoções. A saúde é uma condição para a conquista do sucesso de nosso projeto de vida e, conseqüentemente, da felicidade. Portanto, um capital valioso que deve ser bem administrado em todos os nossos contextos existenciais: pessoal, profissional, social. O emprego equilibrado da nossa energia vital, nesses diferentes contextos, promove o nosso bem-estar, aumentando o nosso poder de ação. Integrar a saúde física, emocional, mental e espiritual harmoniza o nosso universo interior, o nosso sentir, conectando-o como fonte energética do nosso pensar e agir (Maciel, 2009b, p. 156-157).

Portanto, para essa autora, da mesma forma que conhecemos sintomas de estresse, existem também os sintomas de relaxamento e tranquilidade. A pessoa (e o/a profissional) que está sob o efeito de relaxamento apresentam um estado de diminuição da tensão muscular e arterial, do consumo de oxigênio, do ritmo cardíaco, além de produzirem ondas cerebrais alfa, otimizando o poder de cura do organismo.

Nesse ínterim, Borsoi (2012) esclarece que há sentimentos positivos na docência e estes estão relacionados a um sentido mais intrínseco e subjetivo do profissional dessa área. Geralmente, aqueles aspectos em que os professores têm maior grau de controle, já que está relacionado ao principal objetivo da docência e à forma como se veem como profissionais.

Por esse viés, a autora sinaliza alguns comentários frequentes como positivos, gratificantes, prazerosos e que são considerados como trunfos na carreira docente: a relação com os estudantes, a natureza do próprio trabalho, o contato com os alunos e a possibilidade de acompanhá-los no amadurecimento intelectual. É interessante, pois esse quesito, a maioria das vezes, é considerado como o deleite e a compensação do seu trabalho, já que se pode perceber a importância do mesmo na vida de pessoas que estão se preparando para o mercado de trabalho e, também, por não ter aqui a pressão pela produtividade (Borsoi, 2012), que é tema para outro texto que trata especificamente das insatisfações na profissão.

Para Salanova Soria *et al.* (2005), as variáveis sociodemográficas e laborais (gênero, nível educativo, idade, entre outras) possuem relação com o bem-estar e/ou com o *burnout* docente. Além disso, conforme Barata (2005), o estado de saúde é determinado pela trajetória pessoal moldada pelo contexto social e pelas condições materiais de vida. Ou seja, uma mesma atividade pode representar saúde ou doença para indivíduos distintos, dependendo de como essa atividade é centrada na vida dessa pessoa e de sua trajetória pessoal, e essa pesquisa, teve o intuito, justamente, ler o que as pessoas escrevem sobre as suas singularidades, buscando perceber como os fatores aqui apresentados refletem na vida de cada um.

Percurso metodológico

Trata-se de um estudo qualitativo (Minayo, 2001). Para delimitar e definir os participantes, convidamos a participar da pesquisa professores universitários, independente de sexo, idade e tipo de instituição, considerando suas condições de acesso e disponibilidade. Como critérios de inclusão foram adotados: atuar no *Stricto Sensu* em Educação, em programa com conceito 4, situado no Rio Grande do Sul, cujos e-mails estivessem disponíveis publicamente no site da instituição em que leciona. O período da pesquisa, que aconteceu em regime de pós-doutoramento, entre os anos 2018-2021, sete Programas estavam nesse contexto, sendo excluído um deles por questões de proximidade laboral/ética.

O instrumento da pesquisa foi um questionário composto de questões cujas respostas sejam de múltipla escolha e outras com respostas abertas. O mesmo foi dividido em três eixos, sendo que no primeiro foram abordadas questões sociodemográficas e laborais, o segundo permitiu a escrita livre do entrevistado sobre sua vida profissional, incluindo aspectos desde a entrada na carreira docente, até o período da carreira em que o mesmo estivesse atuando, o terceiro eixo contemplou questões relacionadas ao bem e mal-estar na profissão, sendo utilizado para o presente texto justamente uma questão específica desse terceiro eixo que trata da satisfação e bem-estar laboral.

O questionário foi enviado eletronicamente para os e-mails de todos os professores que atuam em programas de pós-graduação *stricto sensu* em educação, com conceito 4, do Rio Grande do

Sul, cujo PPG tinha disponível tais contatos publicamente. Consideramos importante sinalizar que todos os questionários foram precedidos da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, obedecendo a Resolução CNS 466/2012 (em Anexo) e a pesquisa teve aprovação pelo CEP² para ser realizada. Os dados coletados foram analisados de acordo com a Análise Textual Discursiva (Moraes, Galiazzi, 2013), o qual utiliza as categorias como forma de focalizar o todo por meio das partes.

Análise e discussão dos resultados

Esse subtítulo está desenvolvido em dois momentos, apesar de discorrer em um texto único. Primeiramente apresentamos um panorama do contexto da pesquisa e dos dados sociodemográficos dos participantes da mesma. E, em um segundo momento, nos debruçamos sobre o emergente relativo a questão central do estudo. A pesquisa teve início em 2018, no entanto, ela é continuidade de outro projeto que já tramita desde 2014. Essa segunda fase da pesquisa teve início em 2018 e tem previsão de ser concluída até meados de 2022. Os dados foram coletados nos anos de 2019 e 2020, por meio de questionário aplicado via e-mail.

De cento e onze (111) professores que constavam nas bases dos PPGs, trinta e dois (32) responderam ao questionário, no entanto, quatro (4) deles precisaram ser descartados por alguma discrepância apresentada com as normas estabelecidas. Desta forma, totalizamos vinte e oito (28) questionários respondidos e aptos, o que corresponde a 25% do número total de docentes que atuam no *Stricto Sensu* em Educação, com conceito 4, situados no estado do Rio Grande do Sul.

Desse número total (111), 72 são do sexo feminino e 39 são do sexo masculino. Destas 72 professoras, 17 responderam, o que equivale a 24%. E, dos 39 professores, 15 responderam, mas apenas 11 tiveram seus questionários validados (as respostas dos PROFESSORES 16, 19, 21, 22 foram descartadas, nesse momento). Ou seja, os professores totalizam em 28% de respostas obtidas representativas do seu quadro. Das instituições públicas obtivemos a resposta de seis professoras e cinco professores; do contexto privado, nos deram retorno cinco professoras e três professores;

² [CAEE: 02053018.8.0000.5352].

e, dos Programas oriundos das comunitárias seis professoras e três professores participaram.

As professoras possuem idades cronológicas entre 42 e 66 anos, sendo oito delas nascidas na década de 1960. Quatro não informaram o ano de nascimento. A maioria é casada (onze), duas são divorciadas, duas possuem união estável, uma é solteira e uma é viúva. Apenas uma delas não tem filhos, a maioria possui um (cinco professoras) ou dois filhos (oito professoras), três possuem três ou mais filhos.

Os professores, do sexo masculino, possuem idade entre 39 e 72 anos. Três não informaram o ano de nascimento. A maioria é casado (seis), dois possuem união estável, dois são divorciados e um não informou. Apenas dois não possuem filhos, um possui um filho, sete possuem dois filhos e um possui quatro filhos ou mais.

Todos, professoras e professores, possuem a titulação de doutorado, obrigatória para atuar nesse contexto, sendo a maioria (oito) cursada na mesa área de atuação, ou seja, educação. Os demais possuem a formação em área afim e relacionada à sua área de pesquisa, Educação em Ciências, Informática na Educação, Letras, Ciências da Educação, Educação Superior, Psicologia, Filosofia, História, Educação Ambiental.

Dos vinte e oito docentes participantes da pesquisa, dez atuam em dois Programas de Pós-Graduação, concomitantemente. E, um atua em três Programas. O regime de trabalho varia entre 20 e 40 horas, no entanto, percebemos que quem atua mais de 20 horas, são aqueles que atuam em mais Programas, além desse curso vinculado a área da Educação. Desse modo, na maioria, cada docente tem 20 horas de atuação dentro do referido Programa. Dos docentes que atuam em mais de um Programa, o exerce na mesma instituição e, portanto, o segundo ou terceiro PPG é em outra área, distinta da Educação.

Outra informação relevante nessa contextualização dos participantes é sobre o tempo de docência, o qual pode ser observado detalhadamente no Quadro 1.

Quadro 1 – Tempo/anos de docência

	PROFESSORES			PROFESSORAS		
	Docência (geral)	Docência Ed. Sup.	Docência S. Sensu	Docência (geral)	Docência Ed. Sup.	Docência S. Sensu
- 10 anos	1	1	4	0	2	6
10 a 19 anos	3	3	4	2	6	7
20 a 29 anos	4	5	2	5	7	4
30 a 40 anos	2	2	1	8	1	0
41 a 49 anos	1	0	0	1	1	0
+ 50 anos	0	0	0	1	0	0

Fonte: Autoria própria (2022).

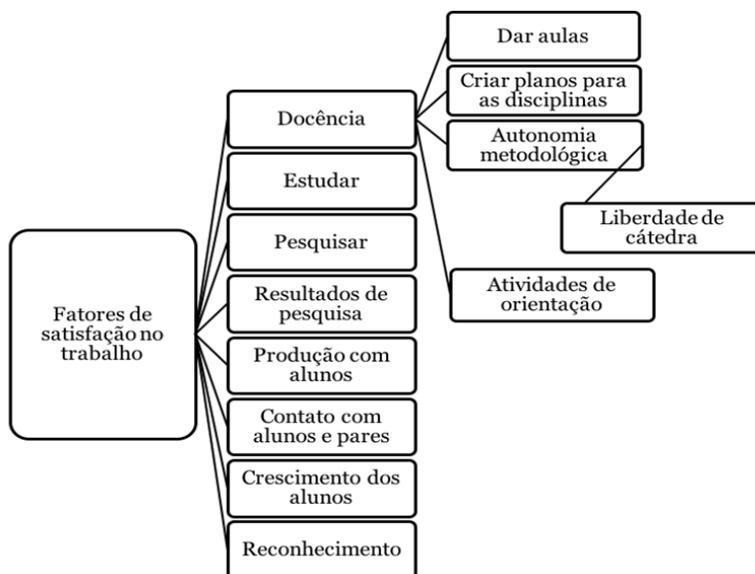
Como demonstra o Quadro 1, o tempo de atuação docente, de um modo geral, independente do nível de ensino, varia de seis a quarenta e quatro anos para os professores e de treze a cinquenta e um anos para as professoras, sendo que a concentração maior para eles é de vinte a vinte e nove anos, enquanto para elas de trinta a trinta e nove anos. Já sobre o tempo de atuação na Educação superior, para os professores não muda consideravelmente, já que a média segue entre os seis e quarenta anos de atividade e a concentração se mantém da mesma forma anterior nesse nível de ensino. Para as professoras, já percebemos uma diferença de dez anos, sendo que a atuação delas oscila entre oito e quarenta e um anos, tendo a maior concentração exercendo a função entre dez e vinte e nove anos. Por fim, na atuação no *Stricto Sensu*, entre os professores não tem mudanças significativas quanto ao tempo de atuação, alterando apenas a concentração que predomina entre dez e dezenove anos nesse nível. Já para as professoras, a mudança é mais significativa, tendo em vista que a média fica entre três e vinte e oito anos atuando nesse contexto da Pós-Graduação, sendo que a maioria delas possui menos de vinte anos de atuação nesse nível. Esse panorama demonstra que, apesar de as professoras possuírem mais tempo de docência, elas são mais “jovens” no contexto da Pós-Graduação, sendo um indicativo de que a maioria possui experiência em outros níveis de ensino, prévio a entrada na carreira da Educação Superior.

Tendo apresentado e situado contextualmente o quadro docente participante da pesquisa, discorreremos, nesse momento,

sobre a segunda questão dissertativa do eixo 3 do questionário aplicado. A partir da pergunta “O que tu consideras fatores de estresse ocupacional, de satisfação e insatisfação no trabalho?”, recortamos e discutimos sobre todos os elementos e categorias que emergiram de forma positiva dessa coleta.

Em posse do material coletado, percebemos que a **relação com os alunos** surgiu como potencial estressor para apenas esse docente (PROFESSOR 29), enquanto que para 04 docentes a relação com os alunos é justamente o oposto, compreendido como fator de satisfação da profissão (PROFESSORAS 6, 7, PROFESSORES 23, 26). Em relação aos fatores de satisfação indicados pelos professores e pelas professoras participantes da pesquisa, emergiram as seguintes categorias:

Figura 1 – Fatores de satisfação no trabalho



Fonte: elaborado pela autoria (2022).

Categorias semelhantes emergiram em outro estudo que versa sobre as insatisfações no trabalho docente, o que muda são as condições para realização de cada atividade. Exemplo disso é a questão da pesquisa. Quem almeja o ingresso na docência em Programas de Pós-Graduação possuem a consciência da

produção necessária para se manter atuante nesse nível de ensino. A queixa, quando em reflexão sobre as insatisfações, não ocorre pelo ato de produzir em si, mas está nos prazos e na quantidade exigida, adentrando na questão da produtividade, mencionada anteriormente (Borsoi, 2012). Aqui, enquanto fatores de satisfação os professores demonstram o gosto por fazer a pesquisa/**pesquisar**, por **estudar**, gostam de ver os **resultados das (suas) pesquisas** e das **produções feitas em conjunto com seus orientandos**. Por esse viés, ao serem questionados/as “O que tu consideras fatores de satisfação no trabalho?” Emergem como respostas:

[...], o resultado produtivo do trabalho com os alunos (PROFESSORA 6);
[...] ver resultados de pesquisa e publicar juntamente com os alunos, percebendo o crescimento de cada um no processo (PROFESSOR 23);
[...], dar aulas, pesquisar, estudar, orientar (PROFESSORA 12).

Sobre o orientar, última palavra destacada no excerto acima, é uma atividade coadjuvante de outra categoria emergente, a docência. Nesse sentido, destacamos que:

Fatores de satisfação ligam-se à própria docência - a possibilidade de criar planos interessantes para disciplinas, a autonomia na definição de percursos, metodologias, um clima que assegura liberdade de cátedra - bem como as atividades de orientação de mestrandos e doutorandos, que abrem possibilidades para criar e imaginar cenários novos, possibilidades para pensar o campo educacional de maneiras novas (PROFESSORA 3).

Desta forma, as atividades diretamente relacionadas à **docência** são encaradas como motivos de satisfação, inclusive essa mesma Professora destaca que quando não atendida essa liberdade de cátedra, quando não permitida essa possibilidade de criar e se (re)inventar, o pêndulo pode pender para o lado da insatisfação e até mesmo do estresse ocupacional. Porém, além de tudo isso, é importante também esse trabalho ser reconhecido, ter **reconhecimento**, conforme o seguinte excerto: “[...] *satisfação pelas conquistas em termos de reconhecimento externo*” (PROFESSORA 5). Esse reconhecimento precisa ser tido enquanto políticas educacionais, enquanto recursos, enquanto comunidade externa e interna, reconhecimento (e apoio) pelos próprios pares e pelo corpo

discente. Tudo funciona como uma engrenagem, quando falta esse reconhecimento, pode aparecer as queixas, as insatisfações, tal como ponderamos anteriormente embasadas em Mosquera (1987; 1979), em Mosquera e Stobäus (2006) e em Maciel (2009a; 2009b).

Nesse sentido, tal como apresentamos no parágrafo anterior à Imagem 1, com a narrativa de um professor sobre a **relação com pares e alunos** como algo negativo ou de insatisfação, aqui percebemos essa relação como algo positivo e satisfatório, bem como a percepção de **crescimento dos alunos** também é vista de boa forma pelos participantes da pesquisa.

A satisfação decorre da possibilidade de contato com os alunos e com colegas, além do trabalho com a pesquisa [...] (PROFESSORA 7);

O que mais satisfaz é o contato com os alunos e ver o seu interesse nas aulas e o quanto eles crescem a olhos vistos com as discussões que fazemos em aula (PROFESSOR 26).

Esse entendimento tem profunda relação com o que Borsoi (2012) nos trouxe enquanto sentimentos positivos na docência que teriam relação com aqueles aspectos com os quais os professores têm maior grau de controle, por estarem relacionados ao principal objetivo da docência e à forma como se veem como profissionais, como apontamos anteriormente. Da mesma forma como aqui emergiu, na pesquisa realizada por Borsoi (2012), a relação com os estudantes, a natureza do próprio trabalho, o contato com os alunos e a possibilidade de acompanhá-los no amadurecimento intelectual, também emergiram como trunfos da carreira.

Considerações finais

Como principais resultados, emergiram como categorias: a docência (e aqui adentram as aulas dadas, a criação dos planos para as disciplinas, as orientações, a autonomia metodológica e a liberdade de cátedra), o estudar, o pesquisar, os resultados de pesquisas, a produção com os alunos, o contato com os alunos, o acompanhamento da evolução/crescimento dos alunos e, por fim, o reconhecimento, que reitera a questão de valorização. Convém reiterar que tais categorias possuem relação com a delimitação de coleta feita e os participantes da pesquisa, podendo outros resultados emergirem se reaplicado com outro grupo (PPGs com

conceito superiores ou mesmo de outras regiões do País), sendo esta não uma fragilidade do estudo, já que o mesmo atingiu o objetivo proposto, mas uma perspectiva de continuidade do estudo ou de pesquisas futuras que ampliassem o campo de coleta.

Concluimos que as categorias emergentes são reflexo de um quadro profissional específico, de uma região particular, mas que se coadunam com o que a teoria nacional desvela e revela, tal como apontamos na nossa delimitação conceitual. Percebemos, ainda, que as categorias emergentes possuem relação direta com a essência do trabalho docente e, também, como esse trabalho é sentido e valorizado pelo seu entorno (pares, chefia, comunidade, alunos).

Referências

BARATA, Rita Barradas. Epidemiologia social. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 7-17. mar., 2005.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, jul. 2012.

DAVOGLIO, Tarcia Rita; TIMM, Jordana Wruck; SANTOS, Bettina Steren dos; CONZATTI, Fernanda de Brito Kulmann. Necessidades psicológicas básicas: definições operacionais na docência universitária. *ETD - Educação Temática Digital*, Campinas, SP, v. 19, n. 2, p. 510-531, 2017.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, v. 49, n. 3, p. 182-185, ago. 2008.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. The “What” and “Why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.

GUIMARÃES, João Victor Ferreira; SOUZA NETO, Epitacio Nunes de. Bem-estar e satisfação no trabalho: uma revisão da literatura atual. *Revista Científica do UniRios*. Paulo Afonso/BA. v. 16, n. 32, p. 279-301, 2021.

MACIEL, Adriana Moreira da Rocha. O processo formativo do professor no ensino superior: em busca de uma ambiência (trans)formativa. In: ISAIA, Silvia Maria de Aguiar; BOLZAN, Doris Pires Vargas; MACIEL, Adriana Moreira da Rocha (Org.).

Pedagogia universitária: tecendo redes sobre a educação superior. Santa Maria: Editora da UFSM, 2009a. p. 63-77.

MACIEL, Adriana Moreira da Rocha. Desenvolvimento e realização do profissional docente: a saúde emocional no processo autoeducativo. In: ISAIA, Silvia Maria de Aguiar; BOLZAN, Doris Pires Vargas; MACIEL, Adriana Moreira da Rocha (Org.). *Pedagogia universitária: tecendo redes sobre a educação superior.* Santa Maria: Editora da UFSM, 2009b. p. 149-162.

MATTOS, Rosa Carine Menezes de; TIMM, Jordana Wruck. Necessidades psicológicas básicas e o bem-estar na docência na educação básica. *ETD – Educação Temática Digital*, Campinas, SP, v. 25, n. 00, p. e023.038, 2023.

MATTOS, Rosa Carine Menezes de; TIMM, Jordana Wruck. Interfaces entre a formação de professores e o bem/mal-estar na docência na educação básica. *Temas em Educação e Saúde*, Araraquara, v. 17, n. 00, p. e021014, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). *Pesquisa social: teoria método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, Roque; GALIAZZI, Maria do Carmo. *Análise Textual Discursiva*. Coleção Educação em Ciências. 2. ed. Ijuí: UNIJUÍ, 2013.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. *Vida adulta: personalidade e desenvolvimento*. 3. ed. rev. Porto Alegre: Sulina, 1987.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. *As ilusões e os problemas da vida*. Porto Alegre: Sulina, 1979.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. Auto-imagem, auto-estima e auto-realização: qualidade de vida na universidade. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa. v. 7, n. 1, p. 83-88. jul. 2006.

OLIVEIRA JÚNIOR, Mario Balduino de. *Representações sociais de saúde e doença de professores de uma universidade pública de Mato Grosso do Sul*. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, 2012.

SALANOVA SORIA, Marisa; CIFRE GALLEGO, Eva; GRAU GUMBAU, Rosa Maria; LLORENS GUMBAU, Susana; MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Isabel María. Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo

causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Madrid, v. 21, n. 1-2, p. 159-176, 2005.

SEIDI, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, mar./abr. 2004.