

Educação, Escola e Sociedade

Satisfação profissional do docente do ensino superior Professional satisfaction of higher education

Gisele Oliveira Ribeiro¹

Resumo

A satisfação docente tem sido um tema em discussão, entretanto, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior têm sido desconsiderados nestes debates. Este estudo tem como objetivo investigar sobre a satisfação profissional dos docentes do ensino superior, através de uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva e exploratória, contribuindo assim, para a compreensão e discussão desta temática. Para isso, foram abordados os conceitos de satisfação no trabalho, satisfação no trabalho do professor, alguns aspectos do ensino superior no Brasil e por fim a satisfação do docente do ensino superior. Desse modo, este estudo vem mostrar o os docentes do ensino superior estão parcialmente satisfeitos e que os fatores que mais produzem satisfação profissional são conteúdo do trabalho que realiza; relacionamento com outras pessoas na instituição, grau de motivação para o trabalho, a estabilidade no emprego, a realização profissional com o trabalho que executa, o fato de serem elogiados por um trabalho realizado; qualificação profissional, progressão na carreira e o de tipo vínculo que o docente tem com a instituição de ensino superior.

Palavras-chave: Docentes. Ensino superior. Satisfação profissional.

Abstract

The teaching satisfaction has been a topic of discussion, however, in many cases, higher education teachers has been ignored in these debates. This study aims to investigate the job satisfaction of teachers in higher education, through a literature review of descriptive and exploratory nature, thus contributing to the understanding and discussion of this issue. For this, they have been addressed satisfaction concepts at work, satisfaction in the teacher's work, some aspects of higher education in Brazil and the end of higher education teaching satisfaction. Thus, this study goes to show the higher education teachers are partially satisfied and that the factors that produce job satisfaction are content of the work performed; relationship with others in the institution, degree of motivation to work, job security, job satisfaction with the work you do, the fact of being praised for work performed; vocational training, career development and the type of bond that teachers have with the higher education institution.

Keywords: Teachers. Higher education. Professional satisfaction.

¹ Aluna da Pós-Graduação em Didática e Metodologia do Ensino Superior da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). E-mail: gisele_ribeiro88@hotmail.com.



INTRODUÇÃO

O setor de educação é um dos setores que mais contrata trabalhadores, e a satisfação do docente tem sido um tema discutido nos últimos anos (FERREIRA, 2011).

Pesquisar a satisfação profissional dos docentes é importante, pois, para manter bons professores na profissão as condições de trabalho são essenciais e professores mais satisfeitos têm a possibilidade de serem mais envolvidos e possuírem maior realização profissional. A satisfação no trabalho se aproxima da motivação intrínseca, elemento fundamental do profissionalismo, onde fatos que afetam a satisfação no trabalho poderão afetar o profissionalismo.

A satisfação docente tem sido um tema em discussão, entretanto, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior têm sido desconsiderados nestes debates. É crescente o número de professores da educação básica que estão cada vez menos satisfeitos com o seu trabalho e, o que as pesquisas e estudos descrevem sobre a satisfação do professor do ensino superior?

Partindo deste pressuposto, este estudo tem como objetivo investigar sobre a satisfação profissional dos docentes do ensino superior, através de uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva e exploratória, contribuindo assim, para a compreensão e discussão desta temática. Para isso, foram abordados os conceitos de satisfação no trabalho, satisfação no trabalho do professor, alguns aspectos do ensino superior no Brasil e, por fim, a satisfação do docente do ensino superior.

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

O desempenho de uma atividade profissional tem ocupado um lugar de destaque no cotidiano de quem a desenvolve. Muitos dedicam sua vida ao trabalho, passam a maior parte do tempo realizando esta atividade, dispensando muitas vezes, pouco tempo para a família e o lazer. O trabalho assim, tem se tornado um tema central e de grande importância, constituindo-se objeto de investigação de muitos pesquisadores.

A satisfação no trabalho tem sido alvo de pesquisas nos últimos anos pela importância que ocupa na vida profissional, apesar da dificuldade de conceituá-la que se dá devido as suas múltiplas dimensões (FONTES, 2009 *apud* Pocinho e Fragoeiro, 2012).

Essas múltiplas dimensões são identificadas por Machado *et al.* (2012) e apresentadas como dimensão intrínseca que diz respeito à capacidade, realização, promoção, remuneração, condições de trabalho; e a dimensão extrínseca que corresponde ao reconhecimento, políticas e práticas, autoridade e segurança e variedade.

A presença de fatores intrínsecos está relacionada com a satisfação no trabalho, entretanto, a sua ausência não possui correspondência com a insatisfação. Já os fatores extrínsecos, quando presentes, não possui relação com a satisfação, mas a sua ausência está associada à insatisfação no trabalho (HERZBERG, 1966 *apud* MACHADO *et al.*, 2012).

Pocinho e Fragoeiro (2012), com base nas ideias de Gonçalves (1995), abordam que a satisfação profissional se desenvolveu e foi alvo de teorias a partir da criação da escola das relações humanas que dava importância ao valor humano nas organizações, sendo contrário ao modelo de organização de trabalho concebido por Taylor.

O conceito de satisfação profissional se modificou no decorrer dos anos, e sobre isso, Ferreira (2011) baseando-se em Cura e Rodrigues (1999) aborda que inicialmente este conceito estava associado aos salários, à questão do cansaço e à produtividade, todavia, percebeu-se que a satisfação ia além de questões salariais, sendo determinada também pelas relações sociais. Assim, buscando redefinir o próprio trabalho, a satisfação visava à melhoria de vida do trabalhador.

Por fim, chegou-se ao conceito que mais se aproximou do que seria satisfação profissional, sendo definida como um “estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho (LOCKE, 1976 *apud* POCINHO e FRAGOEIRO, 2012, p. 88). Reforçando e completando esta ideia, Staw (1983) *apud* Moreira (2005, p.7) diz que “a satisfação no trabalho é caracterizada por uma resposta emocional positiva associada à experiência da pessoa na totalidade dos papéis e atividades no trabalho”.

Para Pocinho e Fragoeiro (2012, p. 88), “a satisfação no trabalho é, assim, como uma variável de natureza afectiva/emocional, constituindo um processo mental de avaliação de conhecimentos empíricos, resultando num estado agradável ou desagradável”. Desse modo, pode-se compreender que o nível de satisfação é subjetivo e pode variar de acordo com cada situação, com cada pessoa e com o significado que esta confere a determinados acontecimentos, podendo ser influenciada por fatores internos e externos ao ambiente (MARTINEZ, PARAGUAY e LATORREB, 2004). A satisfação profissional além de sofrer essas influências,

também pode repercutir tanto na vida pessoal, quanto no trabalho do indivíduo e, por conseguinte, no desenvolvimento saudável das organizações (POCINHO e FRAGOEIRO, 2012).

Para Locke (1976) *apud* Alcobia (2002), a satisfação profissional integra nove dimensões conforme o diagrama abaixo.



Fonte: ALCOBIA, 2002

O tópico (1) se refere ao próprio trabalho, as suas dificuldades, possibilidades e métodos. O salário (2) é determinante para a satisfação sendo necessária a sua equidade entre os colaboradores. A progressão/promoção (3) compreendem as oportunidades. A valorização (4) contempla o reconhecimento, através de elogios como também de críticas, visando a satisfação. Os benefícios (5) estão associados aos seguros que o trabalhador pode desfrutar no desempenho da sua função, como por exemplo, as férias. A chefia (6) diz respeito ao estilo e capacidade técnica adotados na gestão de uma organização. Os colegas (7) são as relações interpessoais que podem surgir no ambiente de trabalho. As condições de trabalho (8) se referem ao local de trabalho, horário e intervalos. A organização (9) remete-se em estar e estar satisfeito com a estrutura, as políticas vigentes da instituição (ALCOBIA, 2002).

Locke (1969, 1976) ainda destaca que apesar da satisfação profissional ser algo individual, seus fatores causais podem ser distinguidos em dois grandes grupos: eventos e condições de trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho identificados aqui como os colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Os conceitos de satisfação e motivação são muitas vezes confundidos. A motivação está relacionada com o comportamento direcionado para uma meta, é a “intensidade de desejo de

uma pessoa para engajar em uma atividade”, podendo ser intrínseca – vem de dentro, do próprio prazer — e extrínseca — vêm de fora, recompensas externas (MOREIRA, 2010, p. 3). Por outro lado, a satisfação é um dos elementos da motivação, definida como “uma reação afetiva de um indivíduo em relação ao seu trabalho” (ROBBINS, 1998 *apud* MOREIRA, 2010, p. 22), e está relacionada a experimentar várias atividades e recompensas no trabalho, refletindo o ajuste entre a pessoa e o trabalho.

A motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e a satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). Para Machado *et al.* (2012), a motivação interfere na satisfação profissional, sendo importante para o bem estar do trabalhador e das organizações.

Segundo Pocinho e Fragoeiro (2012), com a finalidade de se criar taxonomias de organização das motivações que resultem em hipóteses explicativas da satisfação, várias teorias têm sido aprimoradas no âmbito da Psicologia Social e das Organizações. As autoras abordam que não um consenso sobre as teorias, conceitos e modelos teóricos de satisfação, entretanto, as que mais se aproximam em explicar os elementos e processos que lhe estão escusos, são as teorias da motivação.

As teorias da motivação podem ser divididas em dois grupos: as teorias de conteúdo que resumem “o que” motiva o comportamento humano, enfatizando as necessidades internas; e as teorias de processo que sintetizam a forma como comportamento pode ser motivado, o “como” que se refere às teorias processuais (MARQUES, 2007; CUNHA *et. al.*, 2006 *apud* POCINHO e FRAGOEIRO, 2012).

No grupo das teorias do conteúdo fazem parte a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria dos dois Fatores de Herzberg. A Teoria de Maslow propõe que as necessidades humanas estão organizadas em cinco categorias hierárquicas ascendentes, dispostas em uma pirâmide: 1. Necessidades fisiológicas (nível mais baixo e indispensável à sobrevivência); 2. Necessidades de segurança; 3. Necessidades sociais; 4. Necessidades de estima; 5. Necessidades de auto realização. Nesta teoria, as necessidades superiores surgem à medida que as inferiores são satisfeitas (POCINHO e FRAGOEIRO, 2012; MARTINEZ e PARAGUAY, 2003; BONIFÁCIO *et al.*, 2013).

as necessidades superiores referentes à atividade docente são a participação na tomada das decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional,

enquanto as necessidades de ordem mais baixa são o melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas. (BATISTA, 2002 *apud* POCINHO e FRAGOEIRO, 2012, p. 91)

A teoria dos dois fatores de Herzberg conclui que o homem possui duas categorias de necessidades independentes entre si, interferindo em seu comportamento. A primeira categoria é chamada de fatores motivacionais e está relacionada com a tarefa em si, aos fatores intrínsecos do trabalho tais como: realização pessoal, reconhecimento, responsabilidade progresso e desenvolvimento na carreira. A segunda categoria é chamada de fatores de higiene que constitui a parte extrínseca do trabalho (salário, políticas e gestão, condições de trabalho e as relações) e a sua principal função é prevenir a insatisfação no trabalho (POCINHO e FRAGOEIRO, 2012; BONIFÁCIO *et al.*, 2013).

Em síntese as teorias propostas por Maslow e Herzberg possibilitaram um conjunto válido de categorias para se investigar a motivação do ser humano e chamou a atenção para as necessidades humanas que podem ser organizadas de modo hierárquico, apesar dessa hierarquia variar em cada indivíduo (MOREIRA, 2005).

No grupo das teorias do conteúdo estão a Teoria das Expectativas de Vroom e a Teoria da Equidade de Adams. A teoria de Vroom antecipa ou explica o esforço em relação à execução de uma tarefa e está organizada em torno de três conceitos: expectativa, valência (recompensa) e instrumentalidade. A teoria de Adams propõe que os trabalhadores devem comparar a sua colaboração em uma organização de acordo com o que dela recebem (POCINHO e FRAGOEIRO, 2012).

As definições de satisfação no trabalho têm sido abordadas de diferentes maneiras e neste estudo há um consenso entre os autores quando abordam que a satisfação profissional é um estado ou resposta emocional positiva que resulta do trabalho ou de experiências pessoais.

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO DOCENTE

O setor de educação é uma das áreas que mais contrata trabalhadores. A educação no decorrer dos anos, passou por alterações advindas das transformações sociais e dos avanços tecnológicos provocando assim, mudanças na profissão docente.

O corpo docente é essencial para que as instituições de ensino tenham um bom andamento e o seu desempenho como professores e pesquisadores pode determinar o sucesso

dos alunos, influenciando na aprendizagem dos mesmos. (ALTBACH, 2003; ENDERS, 1999; TEICHLER, 2009 *apud* MACHADO *et al.*, 2011)

A compreensão do trabalho docente só pode ser aprendida considerando o contexto no qual se está inserido. Até a década de 60, grande maioria dos profissionais da educação desfrutava de segurança financeira e prestígio pela sociedade. A partir dos anos 70, com a expansão da população e nos últimos 20 anos com o advento da globalização, o professor passou a ser visto como o principal responsável pelo desempenho do sistema, da escola e dos alunos (MONTEIRO e SOARES, 2007).

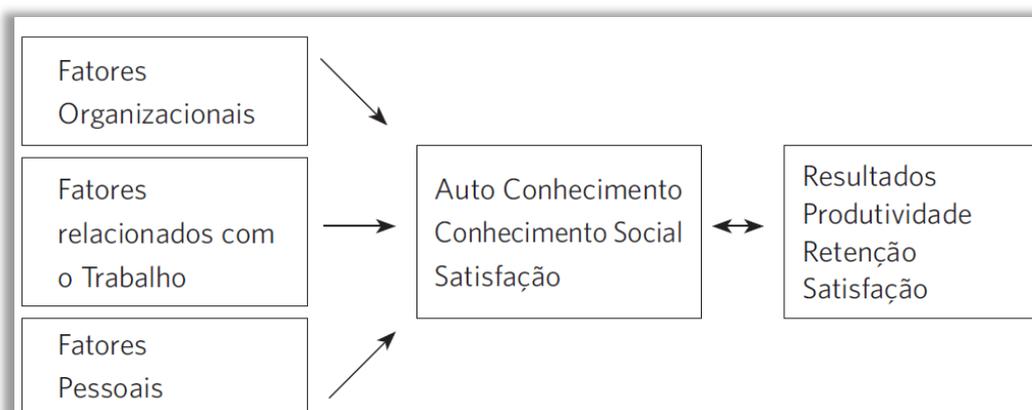
o contexto pelo qual passamos nestes últimos 20 anos é marcado por transformações em diversas esferas: social, política e cultural, mudando intensamente as ações que os sujeitos efetuam em sua volta, seus anseios, seus hábitos, suas perspectivas futuras para com o homem e o mundo, isto é, houve mudança significativa na subjetividade humana. E, por conseguinte, vem a influenciar na ação pedagógica, já que o educador é um ator social que muda e sofre mudanças de seu contexto histórico-cultural. (MONTEIRO, SOARES, 2007, p. 47)

Estes fatores têm influenciado a satisfação profissional dos docentes. Em sua pesquisa, Pocinho e Fragoeiro (2012) abordam que alguns estudos indicaram que os níveis de satisfação dos profissionais da educação haviam diminuídos nos últimos anos, em virtude de fenômenos como a globalização, flexibilidade de emprego, avanços tecnológicos e em alguns países devido a uma profunda recessão nos últimos anos.

Desse modo, o estudo sobre a satisfação do professor no trabalho é importante por várias razões: porque para manter os bons professores na profissão as condições de trabalho são essenciais; professores mais satisfeitos têm a possibilidade de serem mais envolvidos e possuírem maior realização profissional; a satisfação no trabalho se aproxima da motivação intrínseca, elemento fundamental do profissionalismo, onde fatos que afetam a satisfação no trabalho poderão afetar o profissionalismo (MOREIRA, 2010).

Lortie (1975) *apud* Moreira (2005) identifica diferentes fontes de satisfação no trabalho do professor, são elas: a recompensa intrínseca, a extrínseca e a complementar. A recompensa intrínseca está relacionada às avaliações subjetivas que a pessoa faz sobre o seu engajamento no trabalho e são visíveis somente a ela. As recompensas extrínsecas são associadas aos benefícios que o trabalhador obtém realizando a sua função, como por exemplo, o salário e o status. As recompensas complementares possuem uma dimensão objetiva e subjetiva e estão

disponíveis para todos, entretanto, podem ser percebidas como recompensas por alguns indivíduos. Essas recompensas são: estabilidade, feriados e férias prolongadas.



Fonte: Nyquist, Hitchcock & Teherani (2000, p. 33-43) *apud* Machado *et al.* (2012, p. 98)

Machado *et al.* (2012) em sua pesquisa cita dois modelos que explicam a satisfação no trabalho dos docentes. O primeiro é o proposto por Nyquist, Hitchcock e Teherani (2000). Neste modelo os fatores organizacionais, os fatores relacionados com o trabalho e os fatores pessoais são elementos que interferem no autoconhecimento, o conhecimento social, e estes interagem com os resultados, produtividade, retenção e satisfação.

O segundo é o proposto por Hagedorn (2000). Neste modelo há dois grupos de elementos (triggers e os mediadores) que podem interagir e afetar a satisfação no trabalho. O trigger é com um acontecimento relevante da vida podendo estar ou não relacionado com o trabalho, sendo composto por seis elementos. Os mediadores são variáveis que influenciam as relações produzindo interação, “representam situações, acontecimentos e circunstâncias atenuantes que fornecem o contexto em que a satisfação no trabalho deve ser considerada” (MACHADO *et al.*, 2011, p. 99), sendo classificado em três tipos.

	Mediadores		Triggers
- Realização	- Género	- Relações	- Fase da Vida
- Reconhecimento	- Etnia	- Qualidade	- Circunstâncias Fami-
- Trabalho em si mesmo	- Tipo de Instituição	dos Estudantes	liares ou Pessoais
- Responsabilidade	- Disciplina/Área	- Gestão	- Categoria Profissional
- Progresso Profissional	Académica	- Clima/Cul-	- Nova Instituição
- Remuneração		tura Institu-	- Perceção de Justiça
		cional	- Estado Emocional

Fonte: Hagedorn (2000, p. 5-20) *apud* Machado *et al.* (2012, p. 99)

SATISFAÇÃO DO DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR

A satisfação docente tem sido um tema em discussão, entretanto, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior têm sido desconsiderados nestes debates (POCINHO e FRAGOEIRO, 2012).

As primeiras instituições de ensino superior do Brasil foram fundadas a partir de 1808, com chegada da família real ao país. Essas instituições eram destinadas às elites, localizadas nas metrópoles e priorizava mais o ensino do que a pesquisa. A partir de 1950, instalou-se um novo modelo de ensino superior no Brasil, com grande representatividade para a reforma universitária de 1968 (ROTH *et al.*, 2013).

No Brasil, a educação superior é ministrada em instituições de ensino superior públicas ou privadas, com diferentes níveis de abrangência ou especialização, sendo abertas a alunos que tenham concluído o ensino médio ou equivalentes e aprovados no processo seletivo. As instituições de ensino superior (IES) públicas são subdivididas em universidades, faculdades e institutos tecnológicos, já as IES privadas subdividem-se em particulares, confessionais, filantrópicas, comunitárias, faculdades isoladas e centros universitários. As instituições de ensino superior são vinculadas ao sistema federal de ensino ou aos sistemas estaduais e municipais (NEVES, 2002; ROTH *et al.*, 2013).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional trata da educação superior no capítulo IV, nos artigos 43º a 57º, e estabelece que a sua finalidade é: estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento; incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica; promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos; suscitar o desejo de aperfeiçoamento cultural e profissional; estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular, os nacionais e regionais; e promover a extensão. Esta lei também fixa normas e regulamentos para o funcionamento do ensino superior e dentre elas determina que seus docentes devem possuir formação em nível de pós-graduação, prioritariamente o mestrado e o doutorado.

O Censo da educação superior de 2012 realizado pelo INEP — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira — apresenta que foram registradas 362.732 funções docentes, 45,2% do sexo feminino e 54,8% do sexo masculino. Do total de docentes, 41,4% estão em instituições públicas e 58,6%, nas IES privadas. Quanto à escolaridade, 31,7%

são doutores, 38,9 % são mestres e 29,3% têm até especialização. Em relação ao regime de trabalho o Censo apresenta que na rede pública os docentes atuam em tempo integral e dedicação exclusiva, enquanto na rede privada são contratados como horistas.

Conforme Morosini (2000), os professores do ensino superior não possuem uma identidade única, suas características são complexas do mesmo modo em que é o sistema de educação do ensino superior é complexo e variado.

Como já visto antes, os fenômenos como a globalização, os avanços tecnológicos, a flexibilização dos empregos provocou mudanças no sistema educacional e conseqüentemente na profissão docente. A concepção de docência universitária também sofreu alterações advindas do processo de globalização (MOROSINI, 2000).

A instituição de ensino em que o docente do ensino superior exerce o seu trabalho é um dos condicionantes mais fortes da docência universitária. Se o docente atua em uma universidade, engajado em um grupo de pesquisa sua docência terá forte condicionante de investigação. Se ele atua em instituições isoladas como, por exemplo, nos centros universitários, sua visão terá forte condicionante de ensino sem pesquisa, e no muito, do ensino com pesquisa (MOROSINI, 2000).

Em uma pesquisa realizada por Ferreira, Machado e Cipes (2012) sobre satisfação e a motivação no trabalho dos docentes do ensino superior de Portugal, foi possível verificar que o nível de satisfação no trabalho dos docentes não é elevado (6,3 numa escala de 0 a 10), que os docentes do ensino privado são mais satisfeitos do que os das instituições públicas e que não há diferenças estatísticas significativas entre homens e mulheres docentes no que diz respeito a sua satisfação no trabalho.

Marqueze e Moreno (2009) realizaram uma pesquisa com 154 docentes do ensino superior do Brasil para verificar a correlação entre satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho de docentes universitários. Pode-se constatar com essa pesquisa que 55,1% dos docentes apresentam satisfação no trabalho, 41,5% satisfação intermediária e 3,4% insatisfação. Os aspectos com os quais há maior proporção de docentes no nível de satisfação são: “conteúdo do trabalho que realiza; relacionamento com outras pessoas na instituição e grau de motivação para o trabalho” (MARQUEZE e MORENO, 2009, p. 77). Encontrou-se também correlação entre satisfação no trabalho e índice de capacidade para o trabalho, portanto, quanto “maior a

satisfação em relação aos fatores psicossociais pesquisados, maior foi a capacidade em realizar o seu trabalho” (MARQUEZE e MORENO, 2009, p. 79).

Bonifácio et al (2013) realizou uma pesquisa com 30 docentes da Universidade Federal da Paraíba, *campus* III, no município de Bananeiras e constatou que estes professores estão parcialmente satisfeitos no trabalho apresentando uma média global de 3,41 em uma escala que apresentava valores de 1 (insatisfatório) e 5 (muito satisfatório). Destacou também que a estabilidade no emprego obteve média 4,73; a realização profissional com o trabalho que executa média 4,13; e o elogio por um trabalho média 4.

Bonifácio *et al.* (2013) também identificou que os resultados vão ao encontro com as ideias de Maslow, onde propõe que as necessidades humanas estão dispostas em pirâmide por importância e influência comportamental, detectando que a estabilidade de emprego é uma necessidade de segurança que influencia na satisfação do docente obtendo média 4,73. Esta pesquisa também obteve correlação com as ideias de Herzberg onde propõe que a realização profissional é um fator motivador e que gera satisfação, obtendo a média em segundo maior destaque de variável 4,13.

A partir desta pesquisa, Bonifácio *et al.* (2013) identificou fatores que trazem satisfação profissional do docente, entre eles estão “a estabilidade no emprego, a realização profissional com o trabalho que executa, o fato de serem elogiados por um trabalho realizado e a oportunidade de tornarem-se mais profissionalizados e quando participam de treinamentos, mais qualificados” (BONIFÁCIO *et al.*, 2013, p. 13).

Nesta mesma ideia, Pocinho e Fragoeiro (2012) com base em seus estudos, apontam que o status ocupado pelo docente do ensino superior, a sua progressão na carreira, é um fator de satisfação. O tipo de vínculo que este docente tem com a instituição de ensino, contribui para o aumento da sua satisfação, isto é, professores com maior estabilidade no emprego são menos propensos ao estresse e apresentam maior grau de satisfação.

CONSIDERAÇÕES

O presente estudo teve como objetivo investigar sobre a satisfação profissional dos docentes do ensino superior e pode se concluir a satisfação profissional possui múltiplas dimensões, sendo elas: dimensão intrínseca e dimensão extrínseca. As definições de satisfação no trabalho foram abordadas de diferentes maneiras e neste estudo há um consenso entre os

autores quando abordam que a satisfação profissional é um estado ou resposta emocional positiva que resulta do trabalho ou de experiências pessoais e que sendo subjetiva, pode variar de pessoa para pessoa e de acordo com cada situação. A satisfação profissional além de ser influenciada por diversos fatores (internos ou externos) também pode influir na no trabalho, no desenvolvimento das organizações e na vida pessoal do indivíduo.

Observou-se também que os conceitos de motivação e satisfação são muitas vezes confundidos, identificando que a satisfação é um dos elementos da motivação, e esta última interfere na satisfação profissional do trabalhador.

Com o advento da globalização e da tecnologia, a educação sofreu alterações provocando mudanças no sistema de ensino e conseqüentemente no ensino superior, influenciando também no nível de satisfação profissional dos docentes.

Por meio das pesquisas abordadas neste estudo foi possível verificar os docentes do ensino superior estão parcialmente satisfeitos e os fatores que mais produzem satisfação profissional são: conteúdo do trabalho que realiza; relacionamento com outras pessoas na instituição, grau de motivação para o trabalho, a estabilidade no emprego, a realização profissional com o trabalho que executa, o fato de serem elogiados por um trabalho realizado; qualificação profissional, progressão na carreira e o de tipo vínculo que o docente tem com a instituição de ensino superior.

As considerações aqui apresentadas refletem as contribuições do aprofundamento teórico oportunizado pelo estudo o qual foi proposto. Salienta-se aqui a importância da realização de estudos para serem explorados em trabalhos futuros que assegurem o estudo da satisfação profissional do docente, de forma a dar continuidade a pesquisa realizada no trabalho em questão, possibilitando retirar conclusões mais concretas e aprofundadas.

REFERÊNCIAS

ALCOBIA, P. Atitudes e Satisfação no trabalho. In J. M. Carvalho Ferreira e A. Caetano (Orgs), **Manual de Psicossociologia das Organizações**. Lisboa: McGraw –Hill, p. 290-314, 2002.

BONIFÁCIO, M. A.; PAULINO, R. D.; TORRES, P. J. D.; MELO, T. N. G.; SILVA, V. M.; LIMA, J. P. P. **Satisfação no trabalho: estudo aplicado em instituição pública de ensino superior paraibana**. In: IX CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2013. Interação, Interdisciplinaridade e Internacionalização.

BRASIL. **Leis e Decretos**. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DO 23/12/1996.

Censo da educação superior 2012: resumo técnico. – Brasília: **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**, 2014. 133 p.: il.

FERREIRA, Ana Cássia. Mendes. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida**. 2011, 126f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2011.

FERREIRA, José Brites; MACHADO, Maria de Lourdes; CIPES, Odilia Gouveia. **Satisfação e motivação dos docentes do ensino superior em Portugal**. Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação, n.º 58, 2012.

MACHADO, Maria de Lourdes; et al. **Satisfação e Motivação no Trabalho: Um Estudo sobre os Docentes do Ensino Superior em Portugal**. Revista portuguesa de pedagogia. Vol. 46-1, p. 95-108, 2012.

MACHADO, Maria de Lourdes; et al. **Uma Análise da Satisfação e da Motivação dos Docentes no Ensino Superior Português**. Revista Lusófona de Educação, 17, 2011.

MARQUEZE, E.C., & MORENO, C.R.C. **Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, jan./mar. 2009.

MARQUEZE, E.C.; MORENO, C.R.C. **Satisfação no trabalho – uma breve revisão**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 30 (112): 69-79, 2005.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A.I.; LATORREB, M.R.D.O. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores**. Revista Saúde Pública; 38(1): 55-61, 2004.

MARTINEZ, M.C; PARAGUAY A. I. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 6, p. 59-78, 2003.

MONTEIRO, Alessandra de Macedo; SOARES, Luciana de Sousa Lima. **A (In) Satisfação de ser Professor: Saberes Mobilizados na Prática Docente**. Linguagens, Educação e Sociedade - Teresina, Ano 12, n. 17, p. 39 - 50, jul./dez. 2007.

MOREIRA, Herivelto. **As dimensões da satisfação e da insatisfação de professores do ensino médio**. Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia, v. 3, p. 1-22, 2010.

MOREIRA, Herivelto. **A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente**. Campo Grande, MS, n.19, p.209-232, 2005.

MOROSINI, Marília Costa. **Docência universitária e os desafios da realidade nacional**. In: Professor do ensino superior: identidade, docência e formação / Marília Costa Morosini. (Org.). Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2000.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. **A estrutura e o funcionamento do ensino superior no Brasil.** In: A Educação Superior no Brasil. Porto Alegre – Brasil. Novembro, 2002.

POCINHO, Margarida; FRAGOEIRO, Joana Gouveia. **Satisfação dos Docentes do Ensino Superior.** Acta Colombiana de Psicologia 15 (1): 87-97, 2012.

ROTH, Leonardo; et al. **A estrutura do Ensino Superior no Brasil.** Revista GUAL, Florianópolis, v. 6, n.3 , p. 111-126, set. 2013.

Artigo recebido em: 10/07/2018

Artigo Aceito em: 02/09/2018