

Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição

Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher

Cleia Grazielle Lima do Valle Cardoso¹
Nilce Maria da Silva Campos Costa²

Abstract *Teacher satisfaction can be reflected in the success of higher education institutions to provide meaningful learning to their students. This study analyzed the professional satisfaction of nutrition teachers at a federal institution of higher education by identifying the factors that generated satisfaction and dissatisfaction for them and also the feelings that they envisioned for themselves at the end of their careers. This is a descriptive and exploratory study with a qualitative approach. A questionnaire and semi-structured interviews were performed. The results showed that 72.7% of the teachers were satisfied with their profession. In relation to satisfaction were considered: the fulfillment of a vocation; research and extension activities; the development and recognition of students and society; learning; autonomy; flexibility; and relationships with students. In relation to dissatisfaction were considered: overloading due to work, administration, bureaucratic duties and assistance; lack of interest and respect from students; relationships with colleagues and managers; devaluation in the role of teaching; large classes and poor physical infrastructure. The respondents expressed a positive attitude and had no desire to leave their profession. Further studies are required regarding factors leading to satisfaction and dissatisfaction for teachers, in order to contribute to their productivity and well-being.*

Key words *Teaching in higher education, Satisfaction, Nutrition*

Resumo *A satisfação docente pode se refletir no sucesso das instituições de ensino superior em proporcionar aprendizagem significativa aos estudantes. Este estudo buscou conhecer a satisfação profissional de professores de nutrição de uma instituição federal de ensino superior, identificando os fatores que geram satisfação e insatisfação e os sentimentos visualizados ao final da carreira. Estudo descritivo e exploratório de abordagem qualitativa, com uso de questionário e entrevista semiestruturada, submetida à análise de conteúdo. Dos docentes, 72,7% estão satisfeitos com a profissão. Foram considerados fatores de satisfação: realização de uma vocação, atividades de pesquisa e extensão, desenvolvimento e reconhecimento dos estudantes e sociedade, aprendizado, autonomia, flexibilidade e relacionamento com alunos. Os fatores de insatisfação foram excesso de trabalho e de atividades administrativas, burocráticas e de assistência, desinteresse e falta de respeito dos alunos, relacionamento com colegas e gestores, desvalorização docente, turmas grandes e estrutura física deficiente. Os pesquisados manifestaram atitude positiva e não possuem desejo de abandonar a carreira. Mais estudos são necessários sobre fatores de insatisfação e insatisfação dos professores para contribuir com a produtividade e o bem-estar docente.*

Palavras-chave *Ensino, Docência universitária, Satisfação*

¹ Curso de Nutrição, Universidade Paulista Campus Goiânia Flamboyant. Rodovia BR-153 Km 503, Fazenda Botafogo. 74845-090 Goiânia GO Brasil. cleiacoordenadora@gmail.com

² Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Nutrição. Goiânia GO Brasil.

Introdução

Os estudos sobre a carreira docente desenvolveram-se a partir dos anos 1970, o que tem contribuído para a melhor compreensão do destino profissional dos professores. A dimensão pessoal dos docentes, entretanto, tem recebido pouca atenção no contexto universitário.

Para Zabalza¹ são aspectos essenciais da dimensão pessoal dos docentes universitários, a satisfação pessoal e profissional e a carreira de professor. Para esse autor, o modo como o professor é, sente ou vive as expectativas com que desenvolve seu trabalho, geralmente são fatores não considerados que possam afetar a qualidade de ensino.

Os estudos sobre satisfação profissional do professor são ainda escassos no Brasil, em especial com os da área da saúde. Professores satisfeitos são menos passíveis de mudar de posição no trabalho e a satisfação tem sido relacionada com a permanência na profissão².

Existem mudanças de atitudes e estado emocional com o decorrer do tempo de docência que podem interferir com o desempenho profissional, visto que os fatores de satisfação e insatisfação refletem o investimento que se faz na carreira¹. Trabalhadores satisfeitos são mais comprometidos com a profissão e tendem a desenvolver suas atividades com mais empenho³. Por outro lado, os insatisfeitos podem não produzir como o esperado e ainda estar sempre buscando uma maneira de trocar de emprego ou de local de trabalho.

A satisfação profissional dos professores tem sido considerada *como um sentimento e uma forma de estar positivo [...] perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma*⁴. As manifestações contrárias caracterizam a insatisfação.

A satisfação refere-se a um estado geral e emocional positivos. Dentre as teorias que explicam o grau de satisfação dos professores como trabalho que executam, a teoria de Herzberg⁵ afirma que a satisfação pessoal é causada tanto por fatores internos, como a realização pessoal e o reconhecimento profissional, quanto por fatores de higiene ou de contexto, como as condições de trabalho, remuneração, segurança, estabilidade e as relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho. A satisfação desenvolve-se em resposta a estímulos sociais e condições reais de trabalho e pode ser entendida como um suprimento de uma necessidade, uma realização de expectativas^{3,6,7}.

A satisfação profissional reflete-se na eficácia do trabalho desempenhado, promove o bem-estar psicológico e permite um melhor desempenho das atividades docentes².

A satisfação com a carreira docente pode estar relacionada a fatores intrínsecos (sentimentos, emoções, experiências) e extrínsecos (condições de trabalho, reconhecimento, oportunidades)⁴. A promoção da satisfação pessoal do professor por meio da diminuição dos fatores geradores de insatisfação pode representar uma maior dedicação às funções docentes, bem como uma menor rotatividade, garantindo às instituições uma melhor visibilidade na sociedade^{8,9}.

Entender os determinantes da satisfação do corpo docente é fundamental para que as universidades alcancem a excelência em todos os seus propósitos. Instituições que entendem e valorizam essa questão possuem melhores condições de proporcionar um ambiente de trabalho agradável, atraindo e retendo profissionais de maior qualidade¹⁰.

Esta investigação foi realizada com professores de um curso de Nutrição de uma instituição federal de ensino superior da cidade de Goiânia - Goiás - Brasil, com o objetivo de identificar os fatores que geram satisfação e insatisfação com a docência e os sentimentos visualizados para o final da carreira.

Método

No presente estudo fez-se uso da pesquisa social exploratória de abordagem qualitativa¹¹ para compreender o processo e os aspectos relevantes sobre a satisfação de professores de nutrição.

A pesquisa social é um método de cunho científico no qual se adquirem conhecimentos novos no campo da realidade social¹². Pode apresentar diferentes subclassificações de acordo com a finalidade de cada objeto de pesquisa, sendo dividida em exploratória, descritiva e explicativa. Na presente pesquisa merece destaque a exploratória, que tem como objetivo esclarecer, desenvolver conceitos ou dialetizar ideias relativas ao objeto de estudo¹².

Foram considerados como critérios de inclusão na pesquisa: ser professor efetivo na instituição, não estar licenciado e nem em afastamento para pós-graduação. Foram excluídos da amostra os profissionais que se recusaram a participar do estudo e aqueles que, por algum motivo, encontravam-se afastados do trabalho devido a férias ou licenças médicas, prêmio, entre outras.

Todos os professores que se enquadravam nos critérios de inclusão foram convidados a participar da investigação, por meio de correio eletrônico. Os dados foram coletados em um encontro com cada professor, com duração média de 40 minutos, momento no qual foi entregue e preenchido o questionário com questões de interesse da investigação e após, realizada a entrevista semiestruturada. À medida que as entrevistas foram sendo realizadas, foi sendo construída uma tabela de saturação de dados, critério utilizado para estabelecer ou fechar o tamanho da amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes¹³.

Foram usados dois instrumentos de coleta de dados: um questionário com questões abertas e fechadas e uma entrevista semiestruturada, realizada sem conhecimento prévio do roteiro por parte dos entrevistados. A entrevista é uma das técnicas mais utilizadas em pesquisas, considerada uma forma de interação social, pois permite a obtenção de informações sobre o que os sujeitos sabem, creem, sentem, desejam, fazem, e como explicam ou respondem às situações que enfrentam^{11,12}.

Os dados coletados no questionário possibilitaram a identificação dos docentes em relação aos dados pessoais, formação pedagógica, qualificação acadêmica, produção científica, dentre outros aspectos.

Com a entrevista buscou-se respostas às questões que interessavam ser investigadas, como: o nível de satisfação com a carreira docente, a opção pela mesma profissão se pudesse escolher novamente, os fatores que o mantêm na docência, a vivência de momentos de desgaste e/ou desânimo com o ensino e os sentimentos visualizados ao final da carreira.

A elaboração do roteiro de entrevista semiestruturada buscou atender aos objetivos do estudo em um contexto flexível, de forma a permitir a inclusão de novas questões, caso fossem pertinentes, e a subjetividade dos sujeitos dando sentido às suas vivências e experiências¹¹.

Ao dar voz aos professores, pretendeu-se também complementar a compreensão e a interpretação de dados obtidos através dos questionários. Quando se opta pela abordagem qualitativa de pesquisa, “somente a entrevista de questões abertas, ou seja, marcada por uma relação apenas proposta de tópicos, sem delimitar respostas pré-estabelecidas, é compatível com a própria definição de pesquisa qualitativa”¹⁴.

Uma grande quantidade de dados foi obtida através da fala dos professores. Minayo¹⁵ ressalta que o material obtido com esse instrumento “tende a ser maior e com um grau de profundidade

incomparável em relação ao questionário, porque a aproximação qualitativa permite atingir regiões inacessíveis à simples pergunta e resposta”.

Os dados obtidos na entrevista foram áudio-gravados e posteriormente transcritos na íntegra e de forma literal. O material, então, foi submetido à análise temática de conteúdo¹⁶, que torna possível conhecer significados, estruturas relevantes e modelos de comportamento por meio do encontrado no discurso¹¹.

O projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Humana e Animal do Hospital das Clínicas da universidade em que foi realizada a pesquisa. A coleta de dados somente foi iniciada após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelos docentes.

Como um estudo qualitativo, com amostra não randomizada e não representativa, os resultados não podem ser generalizados e esta constitui uma limitação deste estudo.

Resultados

Participaram do estudo 11 professores, sendo a maioria (10) do sexo feminino, com idade entre 29 e 59 anos. O tempo de docência variou entre um e 40 anos, sendo que 27,3% (3/11) tinha entre um e 10 anos de carreira docente e 72,7% (8/11) mais de 10 anos, todos em regime de dedicação exclusiva. Dos entrevistados, 81,8% (9/11) tinham doutorado e 18,2% (2/11) mestrado.

Satisfação profissional

Quando questionados sobre a satisfação com a docência, a maioria (72,7%) dos entrevistados afirmou estar satisfeita, enquanto 18,2% estavam insatisfeitos e um participante mostrou-se indiferente, conforme pode ser verificado nas falas:

Eu estou 100% satisfeita, gosto demais do que faço, gosto muito de dar aula. (P5)

No momento, o nível de satisfação é muito baixo, posso me considerar insatisfeita. (P10)

Não sei se estou satisfeita ou insatisfeita, acho que nem uma coisa nem outra. (P7)

Dentre os motivos de satisfação dos professores, destaca-se o fato de gostar da profissão, perceber a docência como uma satisfação pessoal e realização de uma vocação, fatores relatados por 72,7% dos entrevistados:

Aquela satisfação própria como profissional que seguiu uma vocação, aí é total. É uma satisfação pessoal. (P9)

A possibilidade de fazer pesquisa dentro da universidade associada a trabalhos de extensão com a comunidade foi relatado como motivo de satisfação por 45,4% dos professores:

A vivência universitária é muito interessante, já me envolvi com projetos financiados, não financiados, convênios, treinamento, todos envolvendo alunos. (P6)

Estar envolvida com pesquisa e extensão é um motivo de satisfação. (P3)

Outro motivo de satisfação relatado também por 45,4% dos docentes foi o reconhecimento por parte dos estudantes e da sociedade:

O papel social que a gente tem. Se você fala que é professora, as portas se abrem. Você consegue falar coisas em espaços que ninguém mais consegue. (P5)

A minha maior satisfação é quando eu vejo os meus alunos prestando atenção na sala da aula, me elogiando para um outro professor. (P1)

Outro fator citado foi a gratificação em contribuir com a formação de profissionais. O desenvolvimento dos alunos com a possibilidade de formar nutricionistas qualificados também foi apontado como fator de satisfação pelos docentes:

É muito gratificante a gente ver as pesquisas dando certo, dando frutos, os alunos se formando, fazendo mestrado, doutorado e poder dizer: eu contribuí para essa formação. (P1)

A autonomia e a flexibilidade foram apontadas como motivos de satisfação:

Eu reconheço que o grande mérito daqui é a autonomia. Eu faço aqui o que eu gosto, e o que eu não gosto eu simplesmente digo não. (P10)

Outro motivo de satisfação relatado foi a possibilidade de aprendizado, de poder estudar e aprender mais:

É uma satisfação muito instigante, você sempre está aprendendo e tem sempre algo a aprender. (P9)

Fatores de insatisfação

Na análise dos fatores causadores de insatisfação, destacou-se o excesso de trabalho aliado às atividades extras (administrativas, burocráticas, assistência etc.), relatado pela maioria (81,8%) dos docentes participantes:

Tudo é o professor que tem que fazer. Não tem muito apoio dentro da universidade. (P5)

Teve dias que eu saí daqui chorando, de tanto trabalho que tinha sido depositado em mim. (P1)

A dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho e com os gestores foi relatada por 54,5% dos professores como um motivo de insatisfação:

Dentro da faculdade a gente tem alguns guetos de docentes, grupos bem isolados, cada um faz o seu, cada um no seu quadrado. E eu acho que isso é ruim. (P2)

Quando você também não tem um apoio da própria administração, da direção ou da coordenação para suas disciplinas, também desanima muito. (P3)

O desinteresse, associado à falta de respeito dos estudantes, foram apontados como fatores geradores de insatisfação, visto que o professor precisa dedicar tempo e estudo para o preparo das aulas e, muitas vezes, não recebe o retorno esperado:

Os desgastes na sala de aula, os alunos são cada vez menos preparados, cada vez querendo estudar menos e cada vez só querendo questionar e ter as coisas prontas. (P10)

Já sofri, por exemplo, de aluno ser mal educado e eu precisar por ele no lugar. (P11)

Outro motivo gerador de insatisfação é a desvalorização da docência descrita por 45,4% dos entrevistados. Esta falta de reconhecimento advém dos diretores, da coordenação e até mesmo do governo, como pode ser verificado nas falas:

Aqui no Brasil, dadas as condições de funcionamento, salário, reconhecimento, de tudo isso, é muito complicado. (P7)

A gente faz um monte de atividades extras sem o devido reconhecimento mesmo. Agente faz porque gosta, para dar oportunidade para os alunos. (P4)

Os fatores pedagógicos, manifestos nas condições insatisfatórias de trabalho existentes, ou seja, na falta de infraestrutura da universidade de um modo geral, revelaram-se os principais obstáculos à atuação docente e são referidas como as principais causas de insatisfação:

Uma vez sentei com os alunos ali na entrada do Hospital das Clínicas para dar uma aula porque não tinha outro lugar. (P10)

As salas de aulas com muitos alunos também foi revelada como motivo de insatisfação para 36,4% (4/11) dos docentes:

A turma era muito grande, muito pulverizada. (P2)

Escolha da profissão

Quando questionados sobre a possibilidade de poder escolher novamente a docência como profissão, 72,7% afirmaram que a escolheriam outra vez, enquanto somente 18,2% não o fariam.

Uma professora analisou as dificuldades enfrentadas na carreira e concluiu que faria tudo

novamente se pudesse voltar ao início da carreira: *Eu escolheria sim.* (P8)

Sentimentos visualizados no final da carreira

Os professores foram questionados sobre os sentimentos com os quais se visualizavam chegando ao fim da carreira. A ideia de que continuariam ensinando ou pesquisando, independente da aposentadoria, foi assinalada por 45,4% dos professores de Nutrição:

Me vejo ainda em sala de aula, envolvida mais com pesquisa, que é algo que eu quero fortalecer dentro da minha atuação. (P3)

O cansaço também foi citado pelos docentes:

Eu vou estar muito cansada porque é uma profissão que exige muito da gente. (P8)

Os sentimentos de realização, satisfação e felicidade foram mencionados por 36,4% dos docentes, quando se imaginaram chegando ao final da carreira:

Eu me vejo satisfeita com aquela sensação de dever cumprido, que acho que é o mais importante. (P1)

Eu acho que vou estar feliz. (P5)

Discussão

Esta investigação mostra que a satisfação dos docentes de nutrição está relacionada com a docência propriamente dita e que a insatisfação relaciona-se com as condições de trabalho no ensino superior, semelhante ao encontrado em estudo realizado com docentes que atuam como preceptores de estudantes da área da saúde¹⁷.

Alves⁴ classifica os determinantes de satisfação/insatisfação em econômico, institucional, pedagógico, relacional e social. São fontes de satisfação/insatisfação dos professores, no fator econômico, os salários; no nível institucional, a pressão que o caráter centralizador-conservador exerce na instituição; no âmbito pedagógico, as condições de trabalho, os êxitos e os fracassos dos alunos; no fator relacional, o relacionamento com os alunos e com os pares; no fator social, o *status* social conferido à profissão.

O alto índice de satisfação com a profissão entre os docentes está de acordo com o encontrado por outros autores^{8-10,18}, revelando que esta atividade é motivo de prazer para os professores.

Os aspectos mais valorizados nesta investigação vinculam-se às questões pessoais nas quais estão incluídas a realização pessoal, como trabalho

interessante que permite autonomia e flexibilidade, trabalho que permite novos conhecimentos, trabalho valorizado, trabalho que promove o desenvolvimento dos estudantes.

A escolha da profissão como uma vocação também foi encontrada por Costa¹⁰, que afirma que os fatores que conduzem à motivação e à satisfação relacionam-se a características intrínsecas tais como autorrealização, reconhecimento e crescimento. As oportunidades de pesquisa também foram referidas como um fator de satisfação, resultado corroborado por Cox et al.¹⁹.

A possibilidade de atuar em diferentes áreas está relacionada ao bem-estar dos docentes²⁰, o que evidencia a importância da valorização do professor e do incentivo às suas atividades. Este fato revela a variedade de saberes e competências que envolvem a docência²¹.

Peters et al.²² observaram que o aprendizado do aluno foi apontado como principal motivo de satisfação em seu trabalho. Apesar de no presente estudo este não ter sido o fator principal, percebe-se que o desenvolvimento discente também influencia na satisfação dos professores.

Dentre os motivos de insatisfação o que mais se destacou foi o excesso de trabalho, o que concorda com os resultados encontrados por Marquize e Moreno⁸. Assinala-se uma sobrecarga de atividades de trabalho e que a docência em sala de aula é apenas uma parte das tarefas a serem desenvolvidas pelo professor, havendo uma cobrança para o incremento da produção científica por meio de pesquisas e publicações em periódicos especializados¹⁵. Somam-se a estas, a realização de atividades de assistência e extensão, que exigem preparo e planejamento árduos e longos^{9,23}.

O cenário em que se desenvolve o ensino, segundo os participantes deste estudo, sobrecarrega o professor, diminuindo o interesse e a dedicação às atividades próprias da docência e provoca insatisfação profissional, além do questionamento sobre sua competência. Acrescenta-se também o número elevado de alunos em sala de aula, advindos da democratização do ensino superior no Brasil e o aumento do acesso à universidade e as atividades extraclasse, consideradas como carga horária informal de trabalho.

Segundo Alves et al.², parece ser consenso o reconhecimento do mal-estar manifestado pelos professores, causado pelo aumento de exigências e pressões exercidas sobre as atividades a serem desempenhadas.

A satisfação das necessidades individuais é um fator determinante nas percepções e atitudes dos professores, incluindo o próprio exercí-

cio profissional. Em outras palavras, os docentes trabalham com o objetivo de satisfazer tanto as necessidades pessoais quanto as profissionais, as quais “refletem valores e podem diferir de uma pessoa para outra”¹.

Bunton et al.⁹ encontraram como fatores que provocam a insatisfação, de modo semelhante a este estudo, o estilo de coordenação/gestão e a falta de organização, ressaltando a influência dos relacionamentos com colegas e gestores sobre a satisfação dos profissionais, independente da área de atuação.

A insatisfação relacionada à integração e aos relacionamentos está ligada à própria formulação dos currículos da área da saúde das universidades, os quais, em sua maioria, tendem a fragmentar o ensino em ciclos básico e profissional, promovendo desarticulação e isolamento dos professores e atividades²⁴. O desenvolvimento das capacidades dos docentes deve envolver dimensões individuais e coletivas com abordagens formais e informais que permitam o aprendizado com os colegas, como uma alternativa para melhorar a integração e a própria capacitação do educador²⁵.

A dificuldade relacionada ao perfil dos estudantes tem sido motivo de pesquisas que buscam uma forma de reter a atenção do aluno tornando-o um ser ativo no processo de ensino-aprendizagem²⁶. É preciso envolvê-lo no processo por meio de metodologias inovadoras de ensino, pelas quais pode desenvolver a capacidade crítica e a reflexão. Essas inovações educacionais tendem a minimizar os problemas e a melhorar a satisfação tanto do professor quanto do estudante com o processo educativo^{27,28}.

Com relação à possibilidade de escolher novamente a profissão, os resultados encontrados neste estudo também foram relacionados por Bunton et al.⁹ e Costa¹⁰, que encontraram que a maioria dos docentes escolheriam novamente a mesma carreira. Isto revela que, apesar das dificuldades, a docência é uma atividade significativa para os profissionais de saúde.

A satisfação no trabalho aumenta com as intervenções destinadas a provocar mudanças não tanto nos aspectos organizativos, que apenas di-

minuiriam a insatisfação, mas também nos modos de relação sujeito-trabalho. Isso significa que a satisfação aumenta quando as relações que os docentes têm com o trabalho são aperfeiçoadas, como em situações nas quais se possibilita o aumento de autonomia na tomada de decisões, o domínio de novas habilidades, a expectativa de crescimento pessoal no plano profissional e o maior reconhecimento do trabalho executado.

Conclusão

Em sua maioria, os docentes estão satisfeitos com a atividade realizada e os principais motivos de satisfação estão relacionados a fatores pessoais. A insatisfação, por sua vez, está relacionada principalmente ao papel da instituição no desenvolvimento da atividade docente.

O balanço global é frequentemente acompanhado de referências positivas e negativas sobre a profissão. As condições adversas da docência são enunciadas tanto por professores que fazem uma avaliação geral positiva como pelos que a fazem de forma negativa. A atitude global dependerá, conseqüentemente, da prevalência de aspectos considerados positivos ou negativos, o que, aliás, ajusta-se ao conceito de bipolaridade satisfação/insatisfação.

Assim, o balanço positivo da profissão revela que os professores valorizam essencialmente os motivos intrínsecos de satisfação, relegando, ao segundo plano, as condições extrínsecas percebidas como desfavoráveis no exercício da profissão.

Não é suficiente diminuir os fatores causadores de insatisfação, pois é necessário estimular a satisfação para que o docente esteja confortável em sua atuação e possa vivenciar no início, no meio e no final de sua carreira, sentimentos agradáveis e prazerosos.

São necessárias outras pesquisas para aprofundar o conhecimento sobre os fatores de satisfação e insatisfação com a carreira docente de professores do ensino superior da área da saúde, pois o crescimento da satisfação deles viabiliza a otimização institucional das universidades e o aprimoramento da qualidade dos processos formativos que nelas ocorre.

Colaboradores

CGLV Cardoso participou da concepção e delineamento, coleta, organização, análise e interpretação dos dados, redação do artigo e revisão crítica. NMSC Costa participou da concepção e delineamento, análise e interpretação dos dados, redação do artigo e sua revisão crítica.

Referências

1. Zabalza MA. *O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas*. Porto Alegre: Artmed; 2004.
2. Alves MG, Azevedo NR, Gonçalves TNR. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. *Educ. Pesqui.* 2014; 40(2):365-382.
3. Ladebo OJ. Effects of work-related attitudes on the intentional to leave the profession an examination of school teachers in Nigeria. *Educ. Management Administration Leadership* 2005; 33(3):335-369.
4. Alves FC. A (in)satisfação dos professores. In: Estrela MT, organizador. *Viver e construir a profissão docente*. Porto: Porto Editora; 1997. p. 81-116.
5. Herzberg F. A teoria motivação-higiene. In: Marques CA, Pina CM organizadores. *Comportamento organizacional e gestão de empresas*. Lisboa: Publicações Dom Quixote; 1996. p. 43-67.
6. Ikenyiri E, Ihua-Maduenyi R. Teachers assessment of needs satisfiers as motivation for teacher effectiveness in rivers state primary schools. *Mediterranean J. of Social Sciences* 2012; 3(4):790-801.
7. Souza AS, Reinert JN. Avaliação de um curso de ensino superior através da satisfação/insatisfação discente. *Avaliação* 2010; 15(1):159-176.
8. Marqueze EC, Moreno CRC. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicol. Estud* 2009; 14(1):75-82.
9. Bunton SA, Corrice AM, Pollart SM, Novielli KD, Williams VN, Morrison LA, Mylona E, Fox S. Predictors of workplace satisfaction for U.S. Medical School Faculty in an era of change and challenge. *Acad. Med* 2012; 87(5):574-581.
10. Costa NMSC. Career satisfaction among medical school professors: a case study in Brazil. *Rev. Bras. Educ. Med* 2009; 33(3):339-348.
11. Minayo MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec-Abrasco; 2014.
12. Gil AC. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Altas; 2008.
13. Fontanella BJB, Luchesi BM, Saidel MGB, Ricas J, Turato ER, Melo DG. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Cad Saude Publica* 2011; 27(2):389-394.
14. Turato ERT. *Tratado da metodologia clínico-qualitativa*. Petrópolis: Vozes; 2003.
15. Minayo MCS. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: Minayo MCS, Deslandes SF, Gomes R. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes; 2013. p. 61-78.
16. Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70; 2011.
17. Latessa R, Calvin G, Beaty N, Steiner MBD, Pathman D. Satisfaction, motivation, and future of community preceptors: what are the current trends? *Acad. Med* 2013; 88(8):1164-1170.
18. Garcia MAA, Silva ALB. Um perfil do docente de medicina e sua participação na reestruturação curricular. *Rev. Bras. Educ. Med* 2011; 35(1):58-68.
19. Cox M, Kupersmith J, Jesse RL, Petzel RA. Commentary: building human capital: discovery, learning, and professional satisfaction. *Acad. Med* 2011; 86(8):923-924.
20. Kanter SL. Faculty career progression. *Acad. Med* 2011; 86(8):919.

21. Tardif M. *Saberes docentes e formação profissional*. Petrópolis: Vozes; 2011.
22. Peters AS, Schnaidt KN, Zivin K, Rifas-shiman S, Katz HP. How important is money as a reward for teaching? *Acad. Med* 2009; 84(1):42-46.
23. Pimenta SG, Anastasiou LGC. *Docência no Ensino Superior*. São Paulo: Cortez; 2012.
24. Batista NA, Batista SH. *Docência em saúde: temas e experiências*. São Paulo: Senac; 2014.
25. Steinert Y. Faculty development: from workshops to communities of practice. *Med. Teach* 2010; 32(5):425-428.
26. Murdoch-Eaton D, Whittle S. Generic skills in medical education: developing the tools for successful lifelong learning. *Med. Educ* 2012; 46(1):120-128.
27. Pereira WR, Tavares CMM. Pedagogical practices in nursing teaching: a study from the perspective of institutional analysis. *Rev. Esc. Enferm. USP* 2010; 44(4):1077-1084.
28. Prado HM, Falbo GH, Falbo AR, Figueróa JN. Active learning on the ward: outcomes from a comparative trial with traditional methods. *Med. Educ* 2011; 45(3):273-279.

Artigo apresentado em 02/02/2016

Aprovado em 15/02/2016

Versão final apresentada em 17/02/2016