

PROJETO DE PESQUISA

Estudo da satisfação dos profissionais docentes das instituições federais de ensino superior brasileiro

Pesquisador - Antonio Ricardo Calazans Duarte

Supervisora – Profa. Maria de Lourdes Machado-Taylor

1. INTRODUÇÃO

A constante busca pela compreensão do comportamento do ser humano há tempos é um grande desafio para os estudiosos. Nas últimas décadas tem-se procurado conhecer o comportamento das instituições através de análises do seu bem mais valioso e importante: a sua própria mão de obra.

A aprovação da Lei nº 9.394/1996 - Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, possibilitou grandes mudanças no ensino superior brasileiro. **Araújo, Miranda, Pereira (2017)**, em pesquisa sobre satisfação profissional docente, entre contabilistas brasileiros afirmam que, com a *Lei Darcy Ribeiro* ampliaram-se as vagas nos ensinos público e privado, surgiram novas modalidades, como o ensino a distância, além da constituição de mecanismos de regulamentação da qualidade do ensino, com o intuito de se **auto avaliar** e acompanhar as **políticas educacionais**. Nesse cenário, os docentes têm o desafio de se atualizarem, de compreenderem a diversidade dos alunos e de se diversificarem quanto às formas de ensino, utilizando **tecnologia inovadora**, para que tenham mais chances de alcançar a heterogeneidade presente em sala de aula e, assim, cumprir seu papel no **processo ensino-aprendizagem**.

Para **Ferreira (2011)**, “desde as primeiras décadas do século XX, a satisfação do homem em seu trabalho constituiu-se um fator de preocupação crescente”, pois é possível compreender que, a falta de satisfação no trabalho, pode causar frustrações para os trabalhadores e perdas para os empregadores e para quem recebe o **serviço prestado**.

Que fatores motivacionais afetam a satisfação de funcionários públicos, na área da docência de nível superior? Essa questão é relevante para a administração pública brasileira contemporânea? Pois problemas de insatisfação profissional têm sido observados em diversas carreiras públicas no país. Entender quais fatores potencialmente explicam a insatisfação nessa carreira pode ser um importante passo, para a formulação e implementação de **políticas mais eficazes na gestão universitária** dessa e de outras carreiras públicas no Brasil (**Ambrose et. al., 2005**)

Um fator importante que afeta a satisfação acadêmica é a motivação. A motivação dos trabalhadores é importante para o desempenho profissional e para o bem estar institucional. Esforço e capacidade são cruciais na criação do desempenho profissional **Dinham, Scott (1988)**. É por este motivo que indivíduos com menor talento natural ou especialização profissional podem, por vezes, superar os seus colegas mais talentosos. As instituições de ensino superior não devem contratar apenas os indivíduos mais capazes, mas utilizar também estratégias para inspirá-los a fazer o seu melhor (**Taylor et al., 2007.a; Taylor et. Al., 2007.b**). Os indivíduos motivados têm direção e persistência de ação, mesmo diante de dificuldades e desafios (**Mitchell, 1982**)

O crescimento e a expansão do ensino superior brasileiro e mundial proveram inserção de **atores públicos mais heterogêneos** e diversificados, tanto por parte no número de estudantes como do lado dos professores. A concretização deste projeto de investigação proporcionará um conjunto significativo de informações e resultados relativos a uma profissão que, em poucas décadas, assistiu a profundas alterações no meio acadêmico, nomeadamente a expansão e massificação do mesmo, num contexto de crescente competitividade.

Não obstante esta situação, que alguns consideram que chega a ser de pessimismo, verifica-se que o trabalho que está sendo desenvolvido poderá ajudar a conhecer os níveis de satisfação que caracterizam as situações, em que os professores de terceiro grau trabalham e abrir pistas para melhorar os ambientes que caracterizam o trabalho acadêmico docente e as instituições de ensino superior. Neste sentido, considera-se que a investigação que ora desenvolve-se proporcionará uma avaliação, na medida em que permitirá conhecer a satisfação dos docentes, num contexto que é de crise e incerteza.

A literatura sobre níveis de satisfação, aspirações acadêmicas, angústias e condições laborais, qualidade de vida e o grau de importância do trabalho dos docentes das Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil é limitada, pelo que se torna primordial expandir o conhecimento nesta área, através do desenvolvimento de mais investigações científicas. Acredita-se que este trabalho se faz importante para se idealizar proposições de diretrizes de atuação, destes profissionais, inclusive com relação a melhorias na qualidade do trabalho docente das IFES, aos gestores maiores.

2. Revisão da literatura e enquadramento teórico: o estado da arte

As instituições de ensino superior (IES) são **organizações sociais extremamente complexas** e os docentes são considerados recursos chave destas instituições, dado o seu importante papel na prossecução dos **objetivos da instituição**.

A centralidade da função do corpo docente faz dele um escultor principal da cultura institucional (**Machado-Taylor et al., 2010**). De acordo com Altbach e Chait (2001), citados em **Ssesanga & Garrett, 2005**), a profissão académica é influenciada por tendências globais tais como a responsabilidade, a massificação, o **controle de gestão** e a **deterioração do apoio financeiro**. É de realçar que **Meira Soares (2001)** e **Altbach (2003)** sublinham que com a massificação do ensino superior, as **condições de trabalho académico** se deterioraram por todo o lado, apesar da importância funcional dos docentes. Assiste-se à rápida mudança da profissão académica e à necessidade de gerir tensões dentro da mesma (**Nóvoa, 2000**). O desempenho do pessoal académico, docentes e investigadores, determina também em parte a satisfação dos estudantes e

tem impacto na relação **ensino/ aprendizagem**, sendo assim evidente a **contribuição das IES para a sociedade**.

Em qualquer organização pública se faz presente a preocupação com o grau de satisfação dos funcionários. Nas situações de insatisfação, quando os funcionários mais talentosos, experientes e detentores de conhecimentos importantes evadem-se voluntariamente, a organização incorre em uma série de custódios (tangíveis e intangíveis) que afetam sua produtividade. A pergunta que este trabalho coloca é: que fatores afetam a satisfação de funcionários públicos? (**Glisson, Durick, 1988; Hagedorn, 2000**). Com evidências mercadológicas, o setor público sugere que são **fatores motivacionais financeiros (Quarstein, McAfee & Glassman, 1992)**. Seguindo esse raciocínio, o governo teria certa vantagem na capacidade de motivar sua força de trabalho nas **carreiras públicas (Perry e Wise, 1990)**. **Mann (2006)** sugere que os gestores de instituições públicas aproveitem o interesse em servir à sociedade, como força motivadora dos servidores. Estudos clássicos indicam que, em empresas onde o grau de satisfação dos funcionários é maior, os índices de rotatividade são menores (**Herzberg, 1966; Vroom, 1964; Ross e Zander, 1957; Lévi-Leboyer, 1994**). Entende-se nessa análise que uma combinação eficaz de fatores motivacionais extrínsecos e intrínsecos tem o potencial de promover satisfação e evitar a evasão de funcionários. Também contribui à satisfação e retenção dos empregados uma percepção de equidade entre recompensas e esforços.

Perspectiva clássica em psicologia social, teoria da equidade (**Adams, 1965; Carrell e Dittrich, 1978**) sugere que os indivíduos avaliam constantemente a equidade existente entre como recompensas oferecidas pela organização e o nível de esforços por ela exigidos. De acordo com essa perspectiva, funcionários tendem a se mudar de emprego quando percebem desequilíbrios nas **equidades interna e externa em uma organização**. Para contornar as causas da evasão de pessoas, tais organizações devem adotar **práticas de gestão** da compensação, capazes de zelar pela equidade interna e externa da remuneração (**Longo, 2007**).

Além de estar relacionada à remuneração, uma evasão de funcionários está associada a diversas outras causas e efeitos. **Allen, Grisaffe (2001)** explicam que os funcionários deixam organizações por uma variedade de razões, desde a busca por um emprego que remunere melhor, até uma necessidade de se ajustar a fatores conjunturais externos à vontade, como acompanhar o cônjuge, que muda de local de emprego, por exemplo. A revisão da literatura sobre o tema mostra que muitas hipóteses, comumente aceitas, sobre os fatores que afetam a evasão não se verificam na prática. Entre as evidências mais reveladoras e que contradizem o senso comum, duas merecem destaque: i) níveis salariais e **satisfação salarial** tem efeito relativamente fraco sobre as decisões de evasão (**Griffeth, Hom e Gaertner, 2000**); ii) a insatisfação

com o trabalho aparece como a principal razão para sair do emprego em menos da metade dos casos (**Lee et al., 1999**).

Allen, Grisaffe (2001) apontam que, apesar de fatores associados às compensações serem claramente importantes, estes perdem relevância quando outros fatores, envolvidos na decisão individual de sair do emprego, são também considerados. Os autores não explicam quais são os fatores e variáveis que geram intenções de evasão. Outras variáveis importantes são o **comprometimento organizacional**, uma clareza de papéis e as oportunidades de promoção. Em relação à insatisfação que é relatada, pode não ser motivo principal da evasão, pois funcionários deixam também, quando sentem-se satisfeitos, por exemplo, quando oportunidades mais atraentes surgem. Esses exemplos indicam que evasão e satisfação estabelecem entre si, no máximo, uma relação de correlação, mas não necessariamente de causalidade.

A satisfação no trabalho é multidimensional, incluindo tanto dimensões intrínsecas como extrínsecas. As primeiras incluem **capacitação**, realização, promoção, **remuneração**, colegas de trabalho, criatividade, **autonomia**, valores morais, serviço social, status social e **condições de trabalho**. As segundas envolvem autoridade, **políticas e práticas**, reconhecimento, **responsabilidade**, segurança e variedade (**Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967**). De acordo com **Herzberg (1959); Herzberg (1966)**, os fatores intrínsecos relacionam-se com a satisfação no trabalho quando presentes, mas não com a insatisfação quando ausentes. Os fatores extrínsecos estão associados à insatisfação no trabalho quando ausentes, mas não com a satisfação quando presentes.

A literatura mostra que os trabalhadores mais jovens, assim como os mais idosos tendem a serem os que se encontram mais satisfeitos, enquanto que os adultos em faixa etária entre 40 a 50 anos são mais insatisfeitos (**Clark et. al., 1996**). As mulheres estão geralmente mais satisfeitas do que os homens (**Clark, 1997**), quanto mais elevado é o **salário**, menor é a satisfação e quanto mais elevado é o **grau de escolaridade** menor é a satisfação no trabalho (**Clark et. al., 1996**). Estes autores concluíram também que as **expectativas** podem tornar-se um fator importante na **satisfação no trabalho** e que, são geralmente mais elevadas, quanto mais elevadas for o **grau de escolaridade**. Com expectativas mais elevadas e irrealistas no trabalho pode vir maior decepção. **Ward e Sloane (2000)** mostraram a necessidade de estudar o salário absoluto e o nível do mesmo em relação às expectativas.

Hartog e Oosterbeck (1998) verificaram que a satisfação global com a vida é mais baixa para os indivíduos com maior escolaridade. **Winstead et. al. (1995)** salientaram que um **ambiente de trabalho** amigável tem mais relevância do que o **papel dos gestores** e dos trabalhadores. **Lacy e Sheehan (1997)**, num estudo realizado em oito países, concluíram que as relações com os colegas, a estabilidade no emprego e o impacto dos elementos de contexto, tais como o **ambiente de trabalho** e o

comportamento dos gestores, têm maior previsibilidade de satisfação. **Evans (1997), Evans (1999)** constatou que a **liderança** e as orientações profissionais são fatores que influenciam a satisfação no Reino Unido. **Verhaegen (2005)** verificou num estudo realizado em 12 países que a importância da remuneração era superada pela **autonomia acadêmica**, pelas oportunidades de fazer investigação e pelo **desenvolvimento profissional** e pessoal.

No contexto do ensino superior português e segundo um estudo realizado por **Graça (2008)** junto de professores universitários de medicina dentária, constatou-se que os entrevistados consideravam a sua **carreira acadêmica** como globalmente positiva e mantinham-se empenhados e satisfeitos. Isto apesar de vários constrangimentos que revelaram sentir, designadamente o **aumento das responsabilidades administrativas e de gestão e dificuldade de articulação com as outras funções**; as restrições financeiras; o grande aumento de alunos; e a **pouca vocação dos alunos** para o curso que frequentavam.

Ferreira E. M. (2010) mostrou em seu trabalho, com docentes enfermeiros brasileiros, que ser reconhecido na categoria, a **relação professor/aluno**, a observação do interesse do aluno e o seu desenvolvimento são fatores relevantes à satisfação profissional dos docentes de enfermagem, ao contrário, os fatores políticos sociais, a **baixa qualidade das gestões universitárias, o déficit de conhecimento dos alunos ingressantes, o déficit de recursos para o ensino**, a pesquisa em detrimento do ensino da graduação, **os baixos salários e a sobrecarga de trabalho** são causas de insatisfação.

Existem modelos que explicam a satisfação no trabalho (**Rice, Gentile, & McFarlin, 1991**). As dimensões típicas de satisfação no trabalho acadêmico são a gestão, os colegas, outros grupos de trabalho, satisfação no trabalho, **ambiente físico e salários** e outros benefícios materiais (**Küskü, 2001**).

No modelo proposto por **Nyquist et al. (2000)**, os **fatores organizacionais**, os fatores relacionados com o trabalho e os fatores pessoais, constituem grupos de fatores que afetam o auto conhecimento, o conhecimento social e a satisfação, que por sua vez interagem com os resultados, a produtividade, a permanência e continuidade no trabalho bem como a satisfação no mesmo.

Um fator importante que afeta a satisfação acadêmica é a motivação. A motivação dos trabalhadores é importante para o desempenho profissional e para o **bem-estar institucional**. Esforço e capacidade são cruciais na criação do **desempenho profissional**. É por este motivo que indivíduos com menor talento natural ou especialização profissional podem, por vezes, superar os seus colegas mais talentosos. As instituições de ensino superior não devem contratar apenas os indivíduos mais

capazes, mas utilizar também estratégias para inspirá-los a fazer o seu melhor (**Taylor et al., 2007a**).

As teorias de conteúdo examinam a satisfação das necessidades e a realização de fatores intrínsecos e extrínsecos (**Alderfer, 1972; Herzberg, 1966; Maslow, 1970**).

3.1 Objetivos principais deste estudo:

1. Determinar dimensões associadas à satisfação no trabalho dos docentes;
2. Determinar as relações entre satisfação, capacitação docente, idade, sexo e categoria funcional;
3. Analisar se a satisfação no trabalho difere entre subgrupos e subsistemas do ensino superior;
4. Identificar pontos fortes e fracos da carreira acadêmica e por subgrupos de cada subsistema;
5. Estudar os efeitos da satisfação na carreira acadêmica no sucesso dos estudantes;
6. Identificar boas práticas capazes de contribuir para a melhoria da satisfação dos docentes.

Com este projeto, espera-se contribuir para a compreensão e o conhecimento de dimensões que caracterizam a satisfação, sem esquecer as situações profissionais em que as suas carreiras ocorrem e se desenvolvem.

Na concretização do estudo, optou-se por uma abordagem quantitativa, de modo a abranger um espectro alargado de orientações e perspectivas sobre as questões em estudo. A fim de se recolherem dados e informações necessárias para este estudo, foram previstas a aplicação de um questionário dirigido aos docentes do ensino superior.

Relativamente à aplicação do questionário, ele será dirigido a todo o universo de docentes do ensino superior público federal brasileiro. Nele procura-se inquirir os docentes do ensino superior brasileiro, sobre múltiplas dimensões ligadas à satisfação e dos docentes, nomeadamente: gestão da instituição, ambiente de ensino, ambiente de trabalho, condições estruturais, carreira docente, remuneração pessoal e profissional, cultura e valores da instituição, prestígio da instituição, financiamento público da educação, coparticipação de financiamento da instituição por alunos, tomada de decisão, satisfação geral, motivação para diferentes aspetos de trabalho, contexto académico e profissional. A análise dos dados (obtidos pela aplicação do questionário) contempla estratificações baseadas em subgrupos de pessoal docente (de acordo com a função docente; a capacitação docente, área de atuação, idade, tempo de atuação; bem como outros subgrupos que sejam relevantes). A análise quantitativa de dados será realizada com o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), permitindo a realização de análises extensas e sofisticadas.

3. MÉTODO

Para o desenvolvimento deste trabalho foi elaborado um questionário com 24 perguntas abertas e fechadas, que encontra-se abaixo e versam sobre satisfação e a importância que é dada ao desenvolvimento do trabalho docente:

I. INFORMAÇÃO GERAL

1. Qual é o seu sexo?

Masculino Feminino

2. Qual a sua idade?

3. Qual seu maior grau de capacitação docente?

Especialista Mestre Doutor Pós-Doutor

4. Qual a sua categoria funcional docente?

Auxiliar Assistente Adjunto Associado Titular

5. Qual a sua área de atuação?

Ciências Biológicas Ciências da Saúde

Ciências da Tecnologia Ciências da Educação

Ciências Sociais Aplicadas Ciências Exatas e da Terra

Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes

6. Em qual Unidade da Federação voce atua?

II. DIMENSÕES DE SATISFAÇÃO

1. Qual é o seu grau de satisfação no tocante à **DIREÇÃO CENTRAL** da sua Instituição, relativo à Reitoria?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

2. Qual é o seu grau de satisfação no tocante à **DIREÇÃO** da sua Instituição, relativo à Diretoria de Centro?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

3. Qual é o seu grau de satisfação no tocante à **DIREÇÃO** da sua Instituição, relativo à Chefia do Departamento ou à Diretoria da Unidade Acadêmica Especializada?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

4. Qual é o seu grau de satisfação no tocante ao seu **AMBIENTE DE TRABALHO?**

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

5. Qual é o seu grau de satisfação no tocante às **CONDIÇÕES ESTRUTUTURAI**s ofertadas para o desenvolvimento do seu trabalho, como: ambiente climatizado, projetores multimidia, internet na sala de aula, "wi-fi", apoio de secretaria, laboratórios de informática, biblioteca digital, cadeiras confortáveis para os alunos, etc?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

6. Qual é o seu grau de satisfação no tocante à **REMUNERAÇÃO PROFISSIONAL** da carreira docente?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

7. Qual é o seu grau de satisfação no tocante à **AUTONOMIA ACADÊMICA**. No seu entendimento existe autonomia no papel de educador ou se o mesmo é um mero cumpridor de normas e regulamentos que estandardizam suas funções?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

8. Qual é o seu grau de satisfação no tocante ao **PRESTÍGIO/IMAGEM** da sua instituição, no cenário da educação (ensino, pesquisa e extensão) nacional?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

9. Qual é o seu grau de satisfação no tocante ao **PRESTÍGIO/IMAGEM** da sua instituição, no cenário da educação (ensino, pesquisa e extensão) internacional?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

10. Qual é o seu grau de satisfação no tocante a uma maior participação dos docentes, da sua instituição, em processos de **TOMADA DE DECISÕES?**

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

11. Qual é o seu grau de satisfação no tocante ao **MODELO "AMERICANO"** de gestão adotado pelas IFES, que tem Reitoria, Pró- reitorias, Diretorias de Centro, Chefia de Departamento e Coordenação de Cursos?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

12. Qual é o seu grau de satisfação no tocante aos **MÉTODOS AVALIATIVOS** da função docente? Os mesmos refletem à realidade ou são meros questionários que não produzem respostas nenhuma ao desenvolvimento institucional?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

13. Qual é o seu grau de satisfação no que se refere à **AUTO AVALIAÇÃO?**

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

14. Qual é o seu grau de satisfação no que se refere à **QUALIDADE DO ENSINO,** na IFES que leciona?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

15. Qual é o seu grau de satisfação no que se refere ao **FINANCIAMENTO GOVERNAMENTAL DO SISTEMA EDUCACIONAL SUPERIOR PÚBLICO?**

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

16. Qual é o seu grau de satisfação no que se refere às **FORMAS DE INGRESSO** nas IFES (SISU, Vestibular, Sistemas de Cotas, etc)

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

17. Qual é o seu grau de satisfação no que se refere à participação de docentes exercerem **FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**, com todo o processo de regulação e supervisão impostos e acarretando em uma maior carga de trabalho?

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|
| <i>Extremament e insatisfeito</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Extremamente satisfeito</i> |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|

III. **DIMENSÕES DE IMPORTÂNCIA**

18. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere ao **NÍVEL DE ESTRESSE**, provocado pela atividade universitária?

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|
| <i>Pouco importante</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Muito importante</i> |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|

19. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere à **IMPORTÂNCIA DAS IFES NA FORMAÇÃO DA CIDADANIA**, ensinando conteúdos e conhecimentos, desenvolvendo sua consciência crítica, sua reflexão de relacionamento, tendo sua criatividade despertada e sua conduta libertária?

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|
| <i>Pouco importante</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Muito importante</i> |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|

20. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere à **QUALIDADE INTELECTUAL DOS ALUNOS** que ingressam na sua IFES?

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|
| <i>Pouco importante</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Muito importante</i> |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|

21. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere à didática, **ENSINO/APRENDIZADO**, com tentativas de melhorar à transmissão do conhecimento?

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Pouco importante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito importante |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|

22. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere à **UTILIZAÇÃO DE REDES DE RELACIONAMENTOS** e sistemas de informática, fundamentais para o desenvolvimento de suas atividades profissionais e institucionais das Universidades, que presta serviço?

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Pouco importante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito importante |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|

23. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere ao **ÍNDICE DE SUCESSO DO CURSO ONDE LECIONA**, na Universidade que presta serviço, levando em consideração os tres indicadores principais (IGC, CPC e ENADE)?

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Pouco importante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito importante |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|

24. Qual é a sua avaliação de importância no que se refere à possibilidade da **COPARTICIPAÇÃO DE ALUNOS, NO FINANCIAMENTO DO SISTEMA EDUCACIONAL PÚBLICO?**

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|
| Pouco importante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito importante |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------|

Comentários gerais (Até 200 caracteres)

Depois de elaborado, este questionário será enviado eletronicamente, aos docentes para participação e resposta. A composição da amostra será realizada depois de avaliar-se o quantitativo, utilizando-se dos cadastros das IFES, combinados com a

memória das Associações Nacional dos Docentes Federais do Ensino Superior - ANDIFES, através de métodos estatísticos, próprios ao desenvolvimento destes números.

Inquérito de pesquisa para conhecimento da satisfação dos docentes das instituições federais de ensino superior brasileiras
Adaptado pelo modelo CIPES – Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior
Universidade do Porto - Portugal

Este questionário foi concebido para recolher informação sobre a sua satisfação e motivação enquanto docente do ensino superior. A sua identidade não será conhecida por participar deste trabalho. O presente questionário é aplicado no âmbito do Projeto Estudo da Satisfação e Motivação dos Docentes no Ensino Superior Brasileiro, fomentado pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN – Ministério da Educação do Brasil. As suas respostas devem reportar-se à instituição de ensino superior onde tem um vínculo contratual maior.

Uma nota sobre privacidade

Este inquérito é anónimo. O registo guardado das suas respostas ao inquérito não contém nenhuma informação identificativa a seu respeito, salvo se alguma pergunta do inquérito o pediu expressamente. Se respondeu a um inquérito que utilizasse um *token* identificativo para lhe permitir o acesso, pode ter a certeza de que o *token* identificativo não foi guardado com as respostas. É gerido numa base de dados separada e será atualizado apenas para indicar se completou ou não este inquérito. Não é possível relacionar os *tokens* de identificação com as respostas a este inquérito.

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

| | Descrição | Set a Dez /16 | Jan a Jun/17 | Jul a Set/17 |
|-----------|---|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 01 | Execução definitiva de todo questionário que será utilizado na investigação. Aprovação no CEP/UFRN | | | |
| 02 | Contato com as IFES's e | | | |

| | | | | |
|-----------|--|--|--|--|
| | Associações Docentes para solicitação de cadastro e definição estatística da amostra quantitativa do trabalho. Execução de um projeto piloto | | | |
| 03 | Envio do questionário e remessa de resposta, pelos entrevistados | | | |
| 05 | Consolidação e avaliação dos dados obtidos e avaliação estatística Relatórios e publicações | | | |

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 62, 335-343.

Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. N.Y.: Free Press.

Allen, N. J.; Grisaffe, D. B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping linkages. *Human Resource Management Review*, 11, 209-236.

Altbach, P. (Ed.) (2003). *The Decline of the Guru: The Academic Profession in Developing and Middle-Income Countries*. N.Y.: Palgrave/MacMillan.

Ambrose, S., Huston, T., & Norman, M. (2005). A Qualitative Method for Assessing Faculty Satisfaction. *Research in Higher Education*, 46 (7), 803-830.

Araújo, T. S., Miranda, J. M., Pereira, J. M. (2017). Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil. *Rev. contab. finanç.*, vol.28, no.74, May./Aug. São Paulo.

Burbules & C. A. Torres (Orgs.), *Globalização e educação: perspectivas críticas* (pp. 11-25). São Paulo: Artmed Editora.

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *LabourEconomics*, 4 (4), 341-372.

- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (1), 57-81.
- Dinham, S., & Scott, C. (1988). A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 362-378.
- Evans, L. (1997). Understanding Teacher Morale and Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 13 (8), 831-845.
- Evans, L. (1999). *Managing to Motivate: A Guide for School Teachers*. London: Cassell.
- Ferreira, A. C. M. (2011). *Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida* (Dissertation Master's Degree). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil.
- Ferreira, E. M. (2010). Job satisfaction of teaching staff nurses at a higher education level (Dissertation), São Paulo – SP, Brasil: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo.
- Glisson, C. V., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Quarterly*, 33 (1), 61–68.
- Graça, S. (2008). Desenvolvimento profissional do professor universitário: um contributo para a sua análise. *Sísifo. Revista de Ciências de Educação*, 7, 125-136.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W.; Gaertner, S. (2000) A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, v. 26, n. 3, p. 463-488.
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20.
- Hartog, J., & Oosterbeck, H. (1998). Health, Wealth and Happiness: Why Pursue a Higher Education? *Economics of Education Review*, 17 (3), 245-256.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. N.Y.: Thomas Y. Crowell Publishers.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. N.Y.: John Wiley & Sons.
- Küskü, F. (2001). Dimensions of Employee Satisfaction: A State University Example. *METU Studies in Development*, 28 (2), 399-430.
- Lacy, F. J., & Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education*, 34 (3), 305-322.

Lee, T. W. et al. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: a replication and extension. *Academy of Management Journal*, v. 42, n. 4, p. 450-462.

Lévi-leboier, C. *A crise das motivações*, São Paulo: Atlas 1994.

Longo, F. (2007) *Mérito e flexibilidade: gestão das pessoas no setor público*. São Paulo: Fundap.

Machado-Taylor, M. L., Meira Soares, V., Brites, R., Ferreira, J. B., Farhangmehr, M., Peterson, M., & Gouveia, O. (2010). An Examination of Academic Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education. In 23rd CHER Annual Conference. 10th to 12th June, Oslo, Norway. *Rev. Adm Pública - Rio de Janeiro* 50 (1): 17-39, jan./fev. 2016.

Mann, G. A. (2006) A motive to serve: public service motivation in human resource management and the role of PSM in the nonprofit sector. *Public Personnel Management*, v. 35, n. 1, p. 33-48.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd Ed.). N.Y.: Harper & Row.

Meira Soares, V. (2001). The Academic Profession in a Massifying System: The Portuguese Case. In J. Enders (Ed.), *The Academic Staff in Europe: Changing Contexts and Conditions* (pp. 233-253). Westport, CT: Greenwood Press.

Mitchell, T. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research and Practice. *Academy of Management Review*, 7 (1), 80-88.

Nóvoa, A. (2000). Universidade e formação docente (Entrevista). *Interface-Comunic, Saúde, Educ*, 4 (7), 129-137.

Nyquist, J. G., Hitchcock, M. A., & Teherani, A. (2000). Faculty Satisfaction in Academic Medicine. *New Directions for Institutional Research*, 27 (1), 33-43.

Perry, J. L.; Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, v. 50, n. 3, p. 367-373.

Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45 (8), 859-873.

Rice, R., Gentile, D., & McFarlin, D. (1991). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 31-39.

Ross, I. C., Zander, A. (1957) Need satisfaction and employee turnover. *Personnel Psychology*, v. 10, n. 3, p. 327-328.

Ssesanga, K., & Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50 (1), 33-56.

Tardif, M., & Lassardi, Cl. (orgs.) (2008). O Ofício de professor: História, perspectivas e desafios internacionais. Petrópolis: Editora Vozes, ANO 46-I, 2012 107

Taylor, J. S., Brites, R., Correia, F., Farhangmehr, M., Brites Ferreira, J., Machado, M. L., Sarrico, C., & Sá, M. J. (2007a). Strategic Enrollment Management: Improving student Satisfaction and Success in Portugal. *Higher Education Management and Policy*, 20 (1), 120-137.

Taylor, J. S., Graça, M., Machado, M. L., & Sousa, S. (2007b). Portugal: Adapting in Order to Promote Change. In W. Locke & U. Teichler (Eds.), *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries* (pp. 211-229). Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel.

Verhaegen, P. (2005). Academic talent: Quo vadis? Recruitment and retention of faculty in European business schools. *Journal of Management Development*, 24 (9), 807-818.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

Ward, M. E., & Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages: Job Satisfaction Among Male and Female Academics in Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47 (3), 273-303.

Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: The University of Minnesota Press.

Winstead, B., Derlega, V., Montgomery, M., & Pilkington, C. (1995). The Quality of Friendships at Work and Job satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12 (2), 199-215.