



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

**FATORES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM
PROFESSORES PESQUISADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO SUPERIOR**

Simone Bruxel

Lajeado, março de 2017

Simone Bruxel

**FATORES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM
PROFESSORES PESQUISADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO SUPERIOR**

Artigo apresentado para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, do Curso de Especialização MBA Gestão Estratégica de Pessoas.

Orientadora: Profa. Ma. Evania Schneider

Lajeado, março de 2017

FATORES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Simone Bruxel¹

Evania Schneider²

Resumo: O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas, materiais, psicológicas e sociais, tais condições contribuem para a motivação e satisfação no trabalho, bem como para a retenção das pessoas nas organizações. Este estudo tem por objetivo identificar os fatores de satisfação no trabalho dos professores pesquisadores, vinculados a Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* de uma instituição de ensino superior do interior do Rio Grande do Sul. Esta pesquisa a partir de seu objetivo, pode ser classificada com exploratória e em relação ao tipo de abordagem utilizada no estudo, é caracterizada como qualitativa. De uma forma resumida pode-se dizer que entre os principais fatores de satisfação no trabalho para o grupo pesquisado, destacam-se: ambiente colaborativo, onde as pessoas compartilhem conhecimento e trabalhem em equipe, infraestrutura adequada; valorização do trabalho, com reconhecimento das produções individuais e coletivas; flexibilidade e participação na tomada de decisão.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Motivação. Professor pesquisador.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas têm muitas necessidades ao mesmo tempo, uma dessas necessidades é o reconhecimento, estima e realização. Muitas dessas realizações acabam por levar o indivíduo a se motivar para atendê-las. A motivação humana é decorrente de objetivos e metas a serem alcançadas.

É a motivação que leva as pessoas a agirem em direção aos seus objetivos; é ela que as mantém persistentes para alcançá-los sendo que para um melhor desempenho no trabalho, destacam-se quatro fatores principais que intercedem a relação entre motivação e desempenho: o significado do trabalho para quem o realiza, sistema de recompensas e reconhecimento, estilo de gestão e qualidade do ambiente, e as convergências entre valores organizacionais e pessoais.

¹ Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário UNIVATES. E-mail: simonebruxel@univates.br

² Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora do Centro Universitário UNIVATES. E-mail: evania@univates.br

Para confirmar isso, torna-se imprescindível compreender e identificar quais são os aspectos que influenciam a motivação e satisfação no trabalho. Este estudo tem por objetivo identificar os fatores de satisfação no trabalho dos professores pesquisadores, vinculados a Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* de uma instituição de ensino superior do interior do Rio Grande do Sul.

Diante do exposto, este trabalho justifica-se na medida em que a Instituição percebe a necessidade de manter seus pesquisadores satisfeitos, sendo este um dos objetivos que contemplam o planejamento estratégico da instituição. Para a pesquisadora representa a possibilidade de aperfeiçoar os conhecimentos adquiridos no Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, e compreender como a motivação e a satisfação no trabalho podem influenciar no desenvolvimento das pessoas e das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho pode ser definida a partir da junção de três componentes: VALORES, IMPORTÂNCIA e PERCEPÇÃO. Um indivíduo pode dar maior importância e valor a um melhor salário, por exemplo, enquanto outro pode dar maior importância a um horário de trabalho mais flexível ou benefícios. Tudo depende da percepção de cada pessoa e o que considera mais importante e relevante em relação ao que a traz satisfação no ambiente de trabalho (ALBUQUERQUE; BRITO; MAGALHÃES, 2012).

Um indivíduo quando passa a fazer parte de uma organização, não busca lucro com suas atividades, mas sim satisfação em algum aspecto que julgue importante e satisfaça alguma necessidade (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Segundo (CHIAVENATTO, 2012) a motivação e as necessidades são forças que influenciam no comportamento. A partir da aprendizagem e da repetição, estes comportamentos se tornam satisfatórios a determinadas necessidades, o que acaba tornando tal necessidade não mais motivadora de comportamento. A satisfação e motivação humana surgem a partir de necessidades e busca pela resolução de

problemas conforme vão surgindo.

Para Alevato e Figueiredo (2012) a satisfação no trabalho pode estar relacionada ao desenvolvimento pessoal, realização e construção de identidade. No entanto, salienta que o sofrimento e as situações de desconforto dentro do processo do trabalho, fazem parte e que estratégias e ajustes devem ser feitos a fim de minimizar e deter o sofrimento e insatisfação.

Em um estudo realizado por (CARVALHO; OLIVEIRA; ROSA, 2012), constatou-se que o clima organizacional em uma organização influencia diretamente nos níveis de satisfação de seus colaboradores. Estar inserido em um clima organizacional amigável, receptivo e agradável melhora o desempenho dos funcionários pois estarão mais seguros, confiantes e conseqüentemente satisfeitos. Ainda abordando o mesmo ponto de vista, Luz (2014), refere que, a qualidade de vida, motivação e satisfação estão diretamente relacionadas ao clima organizacional no qual o profissional está inserido. A motivação em realizar seu trabalho de forma satisfatória depende não somente do colaborador saber fazer, mas também de poder fazer, isto é, possuir recursos para realização deste.

A satisfação no trabalho pode ser definida como uma interação positiva entre vários fatores, entre eles as relações profissionais do indivíduo, bem como suas condições gerais de vida e da forma como compreende a importância do trabalho. Algumas medidas podem ser tomadas quando há insatisfação profissional, entre elas: programas de interação social, atividades de lazer, plano de carreira, adequação do salário e principalmente, maior participação do colaborador na tomada de decisões (MARQUESE; MORENO, 2005).

2.2 Motivação no trabalho

Para Chiavenatto (2012) a motivação se refere a tudo que serve como estímulo ou incentivo para que o ser humano realize suas ações. Desejo e receio, são forças que exercem poder sobre as decisões, comportamento e objetivos de cada pessoa, que podem variar de indivíduo para indivíduo e mudarem com o passar do tempo.

A autoestima de uma pessoa está diretamente relacionada com a disposição

para criar e desenvolver a competitividade entre os colaboradores. Ainda segundo o autor, as organizações que não estimulam o desenvolvimento em suas estruturas técnicas e administrativas, posteriormente acabam contratando programas de criatividade e motivação pois as pessoas que são peritas, especialistas em suas áreas, manterão seus desempenhos, no entanto, tendem a perceber o trabalho como cansativo e monótono com o passar do tempo.

O funcionário que não percebe o incentivo e motivação em sua organização, sente-se desvalorizado e desanimado, comprometendo a longo prazo, sua cooperação nas atividades e em suas relações (NAKAMURA et al., 2005).

Segundo Fujihara (2009), a motivação e postura comportamental dos gestores de uma organização, influenciam diretamente no clima organizacional e na integração dos colaboradores, assim como, no compartilhamento de conhecimento. Da mesma forma referenciado por Witter (2002), que destaca a grande importância de conhecer e identificar quais são as variáveis em um ambiente de trabalho, que podem gerar stress profissional. Segundo o autor, sem este conhecimento, esta clareza de fatores, de nada adiantarão programas e medidas de prevenção a doenças.

Somente a partir do conhecimento do perfil motivacional do profissional será possível desenvolver programas de reconhecimento e valorização dentro da organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2003).

Normalmente o adoecimento do profissional docente passa despercebido por colegas e pela própria instituição. De forma geral, os profissionais mantêm a situação de doença e desmotivação apenas na esfera particular, vindo a manifestar-se apenas quando é necessário afastamento médico de suas atividades profissionais (BORSOI, 2012). Segundo a autora ainda, as atividades desenvolvidas por profissionais da área da docência, muitas vezes ultrapassam a carga horária semanal. Atividades extraclasse, aulas ministradas, correção de atividades, orientação a alunos, reuniões e eventos fora do horário de trabalho são atividades rotineiras, mas que normalmente não são visíveis aos olhos da comunidade acadêmica, ou àqueles que não fazem parte. Esta situação, traz ao profissional a sensação de improdutividade, mesmo muitas vezes trabalhando além da sua carga horária, contribuindo para que este profissional se dedique a pesquisa, então chamada de "produção científica", onde aí

sim, ele encontra vislumbre da materialidade do que faz.

Alguns autores defendem que o ambiente universitário, o tempo vivenciado na academia, ainda como estudantes, agregará não somente novos conhecimentos, mas também uma visão global da profissão, experiências e questionamentos em relação a profissão escolhida (CUNHA; LIMA; MOGNON; SANTOS, 2011).

As tendências motivacionais de um indivíduo profissional, são dinâmicas e se relacionam dependendo do momento em que está vivendo, da sua cultura, de seus objetivos e ideais, ou seja, são fatores variáveis que podem gerar conflitos intrínsecos e extrínsecos (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Esta teoria tem a mesma percepção que Oliveira (2008), quando refere que as pessoas podem sentir-se motivadas por diferentes fatores que se modificam conforme a situação e momento em que este profissional está inserido, além de características pessoais de cada indivíduo.

Segundo Chiavenatto (2012), as organizações normalmente procuram atender simultaneamente seus problemas relacionados a sua racionalidade técnica, econômica, política, legal etc., no entanto, o atendimento a um destes aspectos, pode muitas vezes, prejudicar e sobrecarregar a satisfação dos demais.

A busca pelo reconhecimento, visibilidade e materialidade para uma função vista como imaterial, são fatores que contribuem para a excessiva preocupação dos docentes pesquisadores em cada vez mais produzirem artigos, publicações e aprofundarem-se na produção científica (BORSOI, 2012).

A questão da motivação destes profissionais pode estar diretamente ligada a questões ambientais da organização, ou seja, de que forma estes profissionais estão "vendo " e "percebendo o clima ambiental na empresa em que estão inseridos? Conforme já descrito por Chiavenatto (2012), a forma como cada organização interpreta seu ambiente é variável, dependendo da missão e objetivo da mesma, ou seja, daquilo que a empresa considera relevante ao seu ambiente e às pessoas que nele estão inseridas. O elemento mais importante na organização é o capital intelectual, isto é, as pessoas que fazem parte dela e por esta razão não devem e nem podem ser tratadas apenas como recurso de produção. O autor faz referência ainda as CAPACIDADES INDIVIDUAIS, que são as habilidades particulares de cada indivíduo, de analisar e avaliar criticamente cada situação.

O ser humano sente-se motivado quando enxerga sentido naquilo que faz. O trabalho, a função de um indivíduo, tem um papel muito importante na busca pela auto realização e, portanto, precisa ser um aspecto que represente um caminho para dar sentido nas funções que desempenha. O trabalho, o colaborador e sua liderança precisam ter uma correta comunicação para que isso ocorra (BUENO; 2002).

De acordo com Almeida et al. (2012), é importante a formação do professor também na área da pesquisa pois um profissional capaz de analisar sua própria prática e através desta, aprimorar novos métodos de aprendizagem, contribui para que os alunos estimulem o pensar, refletir o pensamento e suas ações e não apenas receber informações prontas e compartilhá-las.

Motivar pessoas não é uma tarefa fácil considerando que cada indivíduo possui características próprias totalmente diferentes uns dos outros. Suas prioridades são diferentes, suas necessidades também. No ambiente organizacional de nada adiantará tentar motivar as pessoas se não há uma liderança que desenvolva isso, que procure compreender seus colaboradores, dar espaço a eles e tratá-los como parte de uma família, motivá-los de fato. Colaboradores motivados trabalham e desenvolvem suas tarefas mais satisfeitos pois sentem que são valorizados, reconhecidos pelo seu trabalho e contribuindo para uma maior produtividade da empresa (GOMES; MICHEL, 2007).

Para Bergamini, Kohn e Steiner (1998), é um erro falarmos em motivarmos outras pessoas em uma organização. A questão é encontrar meios e condições que estimulem de alguma forma, o interesse dos colaboradores a buscarem novas perspectivas de crescimento e interesse em fazer parte daquela empresa. Recompensas e punições muitas vezes fazem este papel, porém, o objetivo em motivar as pessoas não pode ser algo imposto, mas sim aceito naturalmente por elas. Para os autores, um colaborador que recebe um ótimo salário, por exemplo, pode sentir-se sim motivado, mas motivado a receber seu salário apenas, e não a desenvolver um bom trabalho, a ser proativo.

Segundo um estudo realizado com os docentes de nível superior, da Universidade Federal de Goiás, Ferreira (2011), constatou -se que os docentes com mais experiência e maior idade, mostram-se evidentemente mais satisfeitos com seu

trabalho em comparação a profissionais com menos tempo de atuação. Esta constatação se deve ao fato de que profissionais de maior tempo de trabalho valorizam mais questões como sentir-se bem na atividade que exercem e gostar do que fazem, diferentemente de docentes mais jovens, que normalmente buscam maiores perspectivas em relação a futuro profissional e reconhecimento. Aspectos menos satisfatórios estão relacionados a ambientes físicos de trabalho. Para Ferreira (2010), as instituições deveriam estar mais abertas a tomada de decisões com maior participação dos docentes, principalmente no que se refere a atividades junto aos alunos. O profissional podendo participar ativamente da tomada de decisões e de alguma forma sentir que está contribuindo, sente-se valorizado e que de fato faz parte daquela organização, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e bem-estar profissional e pessoal. O autor ainda defende a necessidade e importância das instituições desenvolverem espaços e estratégias de gestão entre colegas de curso e docentes, com objetivo da discussão e diálogo no que se refere a sua valorização enquanto pesquisador, professor docente e reconhecimento social.

Barreiros (2008), em um estudo semelhante onde foram avaliados os fatores que influenciam a motivação de professores de ensino superior, constatou que a falta de reconhecimento e valorização, condições no ambiente de trabalho e questões salariais são fatores que impactam muito nas questões motivacionais destes profissionais.

2.3 Qual é o papel do docente pesquisador?

Segundo (COUTRIM; NUNES; OLIVEIRA, 2010), a pesquisa dentro do ambiente acadêmico é vista como elemento fundamental na formação docente. A formação crítica e investigativa amplia a compreensão do professor de situações diversas, além de participar de um processo de formação de cidadãos reflexivos e com interesse pela pesquisa. Porém, mesmo que a legislação dê importância a formação docente na esfera da pesquisa, ainda há um grande despreparo na prática. A dificuldade de entendimento do tema de pesquisa e da dissociação entre prática e teoria são aspectos que contribuem para a falta de reconhecimento do professor pesquisador.

O professor pesquisador é o profissional que através de sua experiência prática, de pesquisa, pensa e analisa novas práticas pedagógicas com objetivo de formar cidadãos que tenham interesse pelo pensar e pelo pesquisar, não somente pelo receber informações prontas (BACKES, 2007).

No ponto de vista de Lima (2007), define-se como Docente Pesquisador aquele profissional que busca informações e dados sobre determinado assunto/problema e a partir da utilização de um método científico, realiza as análises dos resultados pesquisados, com intuito de não somente solucionar um problema, mas também desvendar algo novo.

Porém, ainda há grande discussão em relação às atribuições de professor, professor pesquisador e pesquisador em razão dos interesses de cada área em separar as atividades realizadas por cada profissional.

Conforme Fagundes (2016), entende-se a figura do professor pesquisador como parte do processo de pesquisa da seguinte forma:

- Produtores do conhecimento, buscam conhecer a origem dos fenômenos e analisá-los com objetivo do conhecimento humano e didático;
- A pluralidade como parte relacionada a sociedade e aos sujeitos nela inseridos;
- Reflexão humana individual e coletivamente frente ao entendimento e conhecimento de fenômenos sociais, psicológicos e políticos educacionais.

Segundo entrevista concedida por Demo (2007), o aluno aprende e compreende melhor com um professor que produz, pois se não produz, apenas reproduz as informações em aula, enquanto que sendo autor, pode repassar seu próprio conhecimento ao aluno. A pesquisa docente não é uma opção, mas necessidade, pois segundo o autor, professor que não pesquisa, apenas reproduz informações. O Objetivo não é formar alunos pesquisadores, mas sim profissionais pesquisadores e que mantenham viva a habilidade do pensar. Todo professor essencialmente é também um pesquisador, isto é, um reconstrutor do conhecimento, tanto na esfera da pesquisa científica como também na pesquisa educativa.

Cabe ao professor pesquisador, incentivar e instigar o interesse e a busca pela pesquisa aos seus alunos, aos novos saberes, a procura pelo senso crítico na pesquisa, pelo pensar e refletir. Um professor pesquisador tem a preocupação de avaliar e analisar sua própria metodologia e a partir disso repensar técnicas pedagógicas que possam contribuir para o incentivo aos alunos ao interesse pela pesquisa (CUNEO, 2016).

Para Nóvoa (2001) – (ENTREVISTA) o conceito de professor reflexivo e professor pesquisador, basicamente aborda uma mesma corrente das teorias pedagógicas. O professor reflexivo pode ser conceituado como aquele professor que reflete e analisa suas práticas pedagógicas, assim como o professor pesquisador, que tem como prática a pesquisa e também, a reflexão e análise de suas práticas pedagógicas. Ambos conceitos fazem parte de uma corrente, de um movimento que tem como preocupação principal o incentivo e estímulo a este professor pesquisador e reflexivo, que pesquisa, que reflete sua própria realidade escolar e que a partir disso, pensa novas propostas pedagógicas.

Sob o olhar de Martins; Varani (2012), o estímulo aos professores à pesquisa, tem grande importância pois os qualifica em suas práticas pedagógicas, visto que a articulação entre ensino e pesquisa amplia seus conhecimentos e contribui na identificação de problemas a serem investigados. Segundo o autor ainda, há alguns dilemas em relação a correta definição de professor e pesquisador:

- A teoria do ensino e a prática do ambiente escolar;
- Diferenças na qualidade de vida e bem-estar que recorrentemente identifica a relação entre professor e pesquisador;
- Dificuldades no ambiente e condições de trabalho dos professores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para uma melhor compreensão do tipo de metodologia utilizada no presente estudo, é necessário antes esclarecer as técnicas e métodos utilizados.

A pesquisa consistiu em identificar através da aplicação de um questionário, sem identificação dos respondentes, os fatores que geram satisfação no trabalho.

Esta pesquisa a partir de seus objetivos, pode ser classificada com exploratória uma vez que deve ser realizada de forma objetiva e pontual, ou seja, os aspectos a serem identificados nos objetivos, devem ser muito claros. A pesquisa exploratória permite certa flexibilidade no uso de métodos sendo que estes, podem ser repensados à medida que os pesquisadores desenvolvem o estudo. Possibilita uma grande percepção e compreensão sobre determinado problema ou situação Malhotra (2008).

Em relação ao tipo de abordagem utilizada no estudo, é caracterizada como qualitativa pois tem como objetivo principal, identificar as percepções e pontos de vista em relação as motivações dos participantes. De acordo com Malhotra (2008) a pesquisa qualitativa objetiva compreender, perceber um determinado fato ou problema no qual se busca aprofundar. Da mesma forma que a pesquisa exploratória, o intuito é a compreensão de uma situação, fato ou problema inseridos em um determinado contexto. Segundo o autor ainda, este tipo de pesquisa tem o objetivo de através de experiências vivenciadas pelos participantes, identificar fatores que posteriormente possam ser melhor compreendidos e repensados e a partir disso, desenvolver estratégias e melhorias.

O questionário foi elaborado a partir do referencial teórico deste estudo, onde foram desenvolvidas 12 questões sendo 03 objetivas e 09 subjetivas que abordavam aspectos de satisfação, insatisfação, motivação e expectativas dos professores pesquisadores da instituição.

O Pré-teste foi realizado com os coordenadores dos Programas de Pós-Graduação (PPG's), o que representa 05 professores da instituição. O questionário foi enviado por e-mail e os professores tiveram uma semana para retorná-los. Após a realização de ajustes sugeridos, para qualificar o instrumento, encaminhou-se para todos os professores pesquisadores vinculados aos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

O questionário foi encaminhado através das ferramentas "Formulários do Google" e o prazo para participação da pesquisa foi inicialmente estipulado durante o prazo de 10 a 21/11/16, sendo estendido até 01/12/16. Optou-se por uma ferramenta onde as respostas permanecessem anônimas de forma que a pesquisadora não identificasse os participantes.

O convite para participação da pesquisa, juntamente com o formulário, foi encaminhado para um total de 47 professores, sendo que retornaram 28 questionários respondidos.

As respostas foram tabuladas em formato de tabelas, sendo posteriormente interpretadas e analisadas a partir do referencial teórico pesquisado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo apresenta a análise dos resultados da pesquisa. As questões iniciais identificaram aspectos relacionados ao perfil dos respondentes no que se refere ao tempo de serviço e de atuação em Programa de Pós-graduação na instituição.

Tabela 01 - Há quanto tempo atua na Instituição?

| Período | Respondentes | Percentual |
|------------------|--------------|-------------|
| Menos de 03 anos | 3 | 10,7% |
| De 03 à 06 anos | 9 | 32,1% |
| De 06 à 10 anos | 1 | 3,6% |
| Mais de 10 anos | 15 | 53,6% |
| Total | 28 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme os dados analisados da Tabela 01, constatou-se que mais da metade dos participantes (53,6%), atua a mais de 10 anos na Instituição. Considerando o total de respondentes, 3,6% atua na organização entre 06 e 10 anos, 32,1% entre 03 e 06 anos e 10,7% está inserido a menos de 03 anos.

Tabela 02 - Há quanto tempo atua em PPG na instituição?

| Período | Respondentes | Percentual |
|------------------|--------------|-------------|
| Menos de 02 anos | 6 | 21,4% |
| De 02 à 04 anos | 6 | 21,4% |
| De 04 à 06 anos | 8 | 28,6% |
| Mais de 06 anos | 8 | 28,6% |
| Total | 28 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao tempo de atuação juntos aos programas de Pós-Graduação (PPG's) da instituição, identificou-se uma diferença significativa entre os Pesquisadores que atuam a menos de 04 anos (42,8%) e os que estão na instituição

de 04 anos em diante (57,2%).

Os participantes foram questionados também, quanto a sua ideia e planos de tornarem-se Pesquisadores, o resultado pode ser visualizado na Tabela 03.

Tabela 03 - No seu Plano de Carreira individual, você pensava em ser pesquisador?

| Opção | Respondentes | Percentual |
|--------------|---------------------|-------------------|
| Sim | 23 | 82,1% |
| Não | 5 | 17,9% |
| Total | 28 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Foi possível constatar que em sua grande maioria, os participantes já tinham como planejamento profissional seguir na carreira da pesquisa.

Ao serem questionados sobre os motivos que os levaram a seguir a carreira na área da pesquisa, destacaram-se fatores como interesse, vontade e curiosidade, conforme tabela a seguir:

Tabela 04 - Quais foram os motivadores para você decidir pela carreira de pesquisador?

| Respostas | Percentual |
|---|-------------------|
| Vontade de aprender, busca por respostas, curiosidade, espírito investigativo, gosto pela pesquisa. | 39,3% |
| Formação acadêmica orientada para a pesquisa, por ter sido bolsista de iniciação científica e ter tomado gosto pela pesquisa, a realização do doutorado impulsionou a carreira. | 25,0% |
| Almejava uma carreira acadêmica na pós-graduação, realização em ver os Bolsistas e Orientandos ascenderem profissionalmente e intelectualmente. | 17,8% |
| Intenção de deixar uma marca para gerações futuras e comunidade científica, de usar seu conhecimento para os problemas da sociedade. | 7,1% |
| Não me sinto realizado apenas com a docência. | 3,6% |
| Respostas | Percentual |
| Sempre tive isso como objetivo. | (Continua...) |
| Não escolhi, fui escolhido. | 3,6% |
| Total | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Tais afirmações, confirmam o ponto de vista de Demo (2007), segundo ele, o aluno que é inserido já no início de sua formação em um ambiente de pesquisa, onde tem como professores, docentes pesquisadores, pode ser motivado e instigado ao interesse pela pesquisa.

De acordo com Martins e Varani (2012), o interesse pela pesquisa na docência

pode ser estimulado em razão do interesse em descobrir e desvendar novos fatos além de qualificar suas práticas pedagógicas.

Também foi possível identificar que, a busca pela carreira de pesquisador, pode ser motivada por uma maior realização profissional, que não se limite apenas na esfera da sala de aula. Segundo Nóvoa (2001), o interesse pela área da pesquisa pode ser caracterizado por um perfil de professor que busca uma maior reflexão e análise de suas práticas pedagógicas e a partir disso, sugerir novas propostas.

Tabela 05 - Você entende que as atribuições do pesquisador na sua instituição, estão adequadas?

| Opção | Respondentes | Percentual |
|--------------|---------------------|-------------------|
| Sim | 14 | 50,0% |
| Não | 1 | 3,6% |
| Em parte | 13 | 46,4% |
| Total | 28 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Quando questionados sobre a percepção de suas atribuições enquanto pesquisadores, pode constatar-se que metade do grupo (50,0%), entende como adequadas. O grupo apontou benefícios, ambiente de trabalho e incentivo a participação de eventos externos, como fatores positivos.

Um percentual bastante considerável de respondentes apontou como "em parte", suas atribuições (46,4%). O grupo apontou como principais fatores que poderiam ser revistos, o excesso de tarefas diárias, atividades de planejamento de aula, participação em bancas, produção científica, leituras, reuniões e burocracia nos processos de compra e solicitação de materiais para pesquisa. Já em relação aos aspectos negativos, apenas (3,6%), percebe como "não adequadas" suas atribuições como pesquisador.

A partir destes dados, é possível confirmar o ponto de vista de Martins; Varani (2012), quando refere que ainda há dilemas em relação a definição de pesquisador e professor. Segundo o autor, a diferença entre a qualidade de vida destes profissionais; a aplicação prática e teórica e dificuldades no ambiente de trabalho, nos faz concluir que, da mesma forma como já percebido pelo autor, não é claro e definido o perfil do profissional docente pesquisador, e logo, portanto, não há como mensurar suas atribuições, tanto que metade do grupo praticamente, não percebe que suas

atribuições estão de acordo.

Quando questionados sobre seu desempenho na função de pesquisador, obteve-se o seguinte resultado:

Tabela 06 - Você acredita que tem um bom desempenho como pesquisador na instituição?

| Opção | Respondentes | Percentual |
|--------------|--------------|-------------|
| Sim | 15 | 53,6% |
| Não | 2 | 7,1% |
| Em parte | 11 | 39,3% |
| Total | 28 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Percebe-se que a maioria (53,6%) acredita ter um bom desempenho. Os respondentes elencaram aspectos positivos, entre eles: a conquista por bons resultados de produção científica, boa relação interpessoal com alunos e outros professores e boa avaliação de desempenho.

Como fatores a serem melhorados, os pesquisados que avaliaram seu desempenho como "em parte" (39,3%), citaram: maior disponibilidade de tempo para dedicarem-se a pesquisa, igualdade entre os pesquisadores, menos burocracia nos processos administrativos e por fim, a necessidade de compartilhar seu tempo entre a pesquisa e atividades de gestão. Vale destacar ainda que 7,1% dos participantes comentaram que estão em processo de início de carreira e por isso, ainda baixa produção científica.

Na questão seguinte, buscou-se identificar a existência de abertura da instituição para ideias e sugestões dos professores pesquisadores.

Pergunta 07 - Enquanto pesquisador, como você percebe a abertura da instituição para suas ideias e sugestões?

Para 38,29% dos participantes, há abertura, porém, o restante entende que somente em parte.

Dentre os motivos elencados por eles, destacam-se: "Muitas vezes as sugestões são apenas ouvidas, mas não levadas adiante pois simplesmente não se enquadram nas linhas já existentes, o que faz com que muitos pesquisadores migrem

a outras áreas da pesquisa que não de sua formação inicial”. Segundo Barreiros (2008), fatores como falta de reconhecimento e valorização podem contribuir para a desmotivação profissional, da mesma forma como já citado por Ferreira (2010), que refere a importância da participação destes profissionais na discussão e tomada de decisões. Segundo o autor, as instituições deveriam estar mais disponíveis a aceitar sugestões dos docentes, principalmente em relação a atividades com alunos.

Também foi citado como aspecto a ser repensado, a falta de diálogo e de uma maior clareza por parte da gestão da organização, do que é realmente o papel do pesquisador e da real importância da pesquisa científica. Ferreira Mendes (2011) também identificou em seu estudo com docentes de nível superior, a necessidade das instituições em adotar uma postura inovadora em relação a gestão, estimulando assim o diálogo e discussões entre os profissionais docentes.

A questão seguinte, teve por objetivo identificar o que pode ser considerado como satisfatório no ambiente de trabalho dos professores pesquisadores:

Pergunta 08 - Quais são os fatores que você percebe no seu ambiente de trabalho e que lhe proporcionam satisfação no exercício de suas atribuições, enquanto pesquisador na instituição?

Alguns fatores foram bastante comentados, entre eles: O clima organizacional, as trocas com colegas e alunos bolsistas, infraestrutura, equipamentos, possibilidades de aprendizado com grupos de pesquisa de áreas distintas e auxílio financeiro para participação de eventos externos.

Um profissional pode sentir-se valorizado a partir do momento em que se sente parte de uma organização e a mesma percebe sua importância. A satisfação é uma interação positiva entre vários fatores como as relações profissionais e as condições gerais de vida (MARQUESE; MORENO, 2005).

Conforme descrito na pergunta 09, os pesquisados elencaram as principais dificuldades relacionadas a sua função e de que forma lidam com as mesmas. Como principal e mais evidenciado aspecto, destacou-se o pouco tempo disponível para as atividades de pesquisa, gerando acúmulo de atividades. Tal situação contribui para que pesquisadores acabem atuando em outras áreas distintas de sua formação. Outra

questão apontada foi o baixo nível de orientandos que não vieram de uma trajetória científica ou mesmo por desinteresse, acaba redobrando o trabalho de orientação dos professores. Novamente fez-se referência à dificuldade que a instituição tem, de compreender a importância da pesquisa e seu impacto, assim como, a valorização de pesquisadores que possuem uma caminhada na área da pesquisa em relação aos novos pesquisadores.

A alternativa mencionada por vários participantes em relação a falta de tempo, foi de que são obrigados a "levar trabalho para casa", ou seja, comprometem maior carga horária, finais de semana com atividades que deveriam ser executadas na instituição durante sua carga horária de trabalho. A impressão que se tem, é que trabalhar mais horas, estar sempre ligado ao trabalho, é algo "normal". Para Chiavenatto (2012), as organizações que não estimulam o desenvolvimento em suas estruturas técnicas e administrativas, posteriormente acabam contratando programas de criatividade e motivação pois as pessoas que são peritas, especialistas em suas áreas, manterão seus desempenhos, no entanto, tendem a perceber o trabalho como cansativo e monótono com o passar do tempo.

Na sequência buscou-se identificar as dificuldades encontradas, bem como o que eles têm feito para lidar com elas:

Pergunta 09 - Quais as principais dificuldades que você encontra no exercício de suas atribuições como pesquisador na Instituição?

Para os pesquisados, alguns aspectos deveriam ser repensados, para eliminar dificuldades existentes e para tornar mais satisfatório o ambiente de trabalho. Entre eles, destacaram-se:

- Falta de tempo, sensação de estar sempre cumprindo tarefas e participando de reuniões;
- Dificuldades técnicas e científicas dos orientandos e pouca dedicação;
- Falta espírito de equipe entre os colegas e esforços de pesquisa conjunto;
- Algumas informações não chegam de forma clara ou chegam por canais diferentes, com contradições;

- Mudança de áreas de pesquisa em função de demanda da IES;
- Basicamente as rotinas, como preenchimento de tabelas e formulários que se replicam para vários setores;
- As burocracias para solicitação de auxílios em eventos;
- Há poucos pesquisadores de carreira, muitos não foram formados para serem pesquisadores;
- Falta de uma avaliação que valorize ações e produção científica internacional e de qualidade,
- Algumas linhas de pesquisas são pouco compreendidas e são comparadas com as linhas de pesquisa de outros colegas.

Segundo (COUTRIM; NUNES; OLIVEIRA, 2010), a pesquisa dentro do ambiente acadêmico embora seja vista como elemento fundamental para a formação crítica e investigativa, ainda há dificuldade de entendimento do tema de pesquisa e da dissociação entre prática e teoria, aspectos estes que contribuem para a falta de reconhecimento do professor pesquisador.

Na questão seguinte, buscou-se verificar o que poderia mudar na estrutura da instituição bem como nas relações profissionais, para que o ambiente profissional pudesse se tornar mais satisfatório:

Pergunta 10 - O que poderia mudar na estrutura da Instituição e nas relações profissionais, que tornaria o seu ambiente de trabalho mais satisfatório?

- Maior parceria de pesquisa entre os pesquisadores;
- Tratamento igual (indiferente do tempo que está na Instituição);
- Valorização de todos os tipos de pesquisa. Evitar a formação de grupos com mais acesso a informações ou aproximações;
- Relações claras e éticas entre pesquisadores, gestores e alunos;
- Poder realizar algumas atribuições em casa, como por exemplo: realizar

leituras de referenciais teóricos para a pesquisa em andamento;

- Poderia ser melhorado a comunicação entre os setores, pois em algumas situações as informações, orientações divergem;
- Direcionar bolsas para quem não tem bolsa de produtividade;
- Atuar em um único PPG;
- Distribuir melhor as orientações de mestrado e doutorado, permitindo a outros pesquisadores orientarem também estudantes com dedicação exclusiva;
- Maior valorização da pesquisa;
- Compreender as particularidades de cada PPG, e dentro desses, as de cada linha de pesquisa e, dentro dessas, as particularidades de cada pesquisador;
- Que os setores administrativos parassem de realizar demandas que não deveriam estar sendo resolvidas pelos PPGs;
- Ações para propiciar o aumento da qualidade da pesquisa institucional como um todo;
- Valorizar e estimular a ciência e produção científica internacional. Reconhecer a atuação do pesquisador com impacto qualitativo e internacional;
- Diminuir alguns protocolos de encaminhamento. Menos burocracia;
- Poderíamos ter menos reuniões informativas e mais deliberativas.

De acordo com um estudo realizado com os docentes de nível superior, da Universidade Federal de Goiás, Ferreira (2011), é notório que as organizações devem adotar uma postura inovadora de gestão, estimulando o diálogo e participação na tomada de decisões pelos profissionais. As instituições deveriam estar mais abertas a tomada de decisões com maior participação dos docentes, o profissional podendo participar ativamente da tomada de decisões e de alguma forma sentir que está

contribuindo, sente-se valorizado e que de fato faz parte daquela organização, o autor ainda defende a necessidade e importância das instituições desenvolverem espaços e estratégias de gestão entre colegiados de curso e docentes, com objetivo da discussão e diálogo no que se refere a sua valorização enquanto pesquisador, professor docente e reconhecimento social.

Entende-se que é importante também, verificar de uma maneira geral, o que as pessoas consideram importante em um ambiente profissional, para que se possa comparar com as questões vivenciadas, segunda a percepção deles, no ambiente atual. Por isso a questão seguinte teve por objetivo verificar esta perspectiva:

Pergunta 11 - Quais os principais fatores motivacionais que você considera relevantes em um local de trabalho?

Entre os fatores motivacionais mais importantes e considerados pelos pesquisadores, destacaram-se: Um ambiente colaborativo; companheirismo entre os professores; confiança, honestidade, amizade e organização; as relações entre os colegas; a equipe de trabalho, equipamento e estrutura; uma boa relação com os colegas, ambiente silencioso, flexibilidade, boa estrutura física; um bom ambiente de trabalho; relações cordiais e éticas entre pesquisadores, alunos e gestores; o compartilhamento de ideais; a parceria com colegas para realizar as atividades acadêmicas; a troca de experiências constantes, que exista uma relação de respeito entre o grupo de gestão e o grupo operacional e que haja abertura para discussões e participação na tomada de decisão.

Todas estas afirmações confirmam o que diz Marquese e Moreno (2005) de que a satisfação no trabalho pode ser definida como uma interação positiva entre vários fatores, entre eles as relações profissionais do indivíduo e, maior participação do colaborador na tomada de decisões (MARQUESE; MORENO, 2005).

Em outro bloco de fatores, destacam-se: Valorização dos pesquisadores como profissional e indivíduo; salários em dia, boa comunicação com os diversos setores; justiça, meritocracia e respeito às diferenças; valorização do profissional e de como ele contribui para a instituição; que haja uma remuneração condizente com o trabalho e a formação; reconhecer e premiar o bom trabalho para estimular a competitividade e crescimento do pesquisador e do grupo no qual está inserido; infraestrutura

(equipamentos, laboratórios), flexibilidade e liberdade de atuação.

Ao comparar estes fatores com a teoria estudada, destaca-se a afirmação de Bueno (2002), que refere que o funcionário que é valorizado, sente-se motivado e parte da organização, pois enxerga sentido no que faz e nas suas funções.

Enfim, todos estes fatores relacionados reforçam a teoria de Albuquerque, Brito e Magalhães (2012), de que a satisfação no trabalho pode ser definida a partir da junção de três componentes: VALORES, IMPORTÂNCIA e PERCEPÇÃO. Um indivíduo pode dar maior importância e valor a um melhor salário, por exemplo, enquanto outro pode dar maior importância a um horário de trabalho mais flexível ou benefícios. Tudo depende da percepção de cada pessoa e o que esta considera mais importante e relevante em relação ao que a traz satisfação no ambiente de trabalho.

Finalmente a última questão teve por objetivo identificar como os participantes se veem daqui a 5 anos, com o intuito de verificar o que pensam para o seu futuro profissional:

Tabela 07 - Como você se vê profissionalmente daqui a 05 anos?

| Respostas | Percentual |
|---|-------------------|
| Com projetos de crescimento e desenvolvimento como pesquisador. | 89,28% |
| Com novos projetos. | 3,57% |
| Em final de carreira. | 3,57% |
| Sem resposta. | 3,57% |
| Total | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Destes, 35,71% manifestaram na sua resposta que pretendem estar na Univates, embora não tenha sido perguntado isso diretamente, e somente 7,14% manifestaram que gostariam de estar na Univates daqui a 5 anos, mas que para isso é necessário algumas mudanças e melhorias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que as pessoas passam a maior parte da sua vida trabalhando. O trabalho desenvolve referenciais de identidade, garante a sobrevivência e o sentimento de satisfação e realização profissional. Portanto o trabalho constitui uma

parte fundamental do ser humano e merece ser estudo.

Ao finalizar esta pesquisa é possível afirmar que se atingiu o objetivo, pois além de identificar os fatores de satisfação no trabalho dos professores pesquisadores da instituição de ensino objeto deste estudo, confirmou-se também referenciais pesquisados.

De uma forma resumida pode-se dizer que os principais fatores de satisfação no trabalho para o grupo pesquisado resumem-se em: ambiente colaborativo, onde as pessoas compartilhem conhecimento e trabalhem em equipe, infraestrutura adequada; valorização do trabalho, com reconhecimento das produções individuais e coletivas; flexibilidade e participação na tomada de decisão.

Verificou-se também que algumas ações se tornam necessárias para que estes fatores sejam fortalecidos e percebidos na instituição, dentre elas destacam-se: Atividades de fortalecimento das equipes; discussões sobre a Cultura Organizacional; revisão dos critérios para Progressão Docente e revisão dos procedimentos internos.

A satisfação no trabalho é atualmente um dos principais fatores de retenção dos empregados nas organizações. Por isso, sugere-se que a instituição de ensino estudada, invista em programas de melhorias e desenvolvimento profissional. Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças e rotatividade do pessoal, contribuindo assim para retenção dos seus talentos.

FACTORS OF SATISFACTION AT WORK: STUDY WITH TEACHERS RESEARCHERS OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Abstract: The work environment is characterized by physical, material, psychological and social conditions, such conditions contribute to motivation and satisfaction without work, as well as to the retention of people in organizations. The objective of this study is to identify the factors of jobless satisfaction of research professors linked to *Stricto Sensu* Graduate Programs of a university education institution in the interior of Rio Grande do Sul. This research can be done from its objective, can be classified with an exploratory approach and in relation to the type of approach used in the study, is characterized as qualitative. In a summarized way, it can be said that the main factors of job satisfaction for the researched group curriculum are: collaborative environment, where people share knowledge and work in teams, adequate infrastructure; valorization of work, with recognition of individual and collective productions; flexibility and participation in decision making.

Keywords: Work satisfaction. Motivation. Teacher research.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Pedro César Pereira de et al. O professor pesquisador e a sua prática docente. Um estudo de revisão bibliográfica. **EFDeportes.com** - Revista Digital, Buenos Aires, ano 17, n. 168, maio 2012. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd168/o-professor-pesquisador-e-a-sua-pratica-docente.htm>>. Acesso em: 05 jan. 2017.

BACKES, Lucas Henrique. **Professor pesquisador**. 2007. Disponível em: <http://euler.mat.ufrgs.br/~vclotilde/disciplinas/pesquisa/texto_Backes.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2017.

BARREIROS, Jaqueline Lopes. **Fatores que influenciam na motivação de professores**. Monografia (Psicologia) - Faculdade de Ciências da Educação e da Saúde. Brasília, jun. 2008. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2581/2/20312042.pdf>>. Acesso em: 06 fev. 2017.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, jun. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 out. 2016.

BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC**, [S.l.], ano IV, n. 06, 1. sem. 2002. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10529as_teobias_de_motivayyo_humana_e_sua_contbibuuiyyo_paba_a_empbesa_humanizada_pdf.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2012.

COUTRIM, Rosa Maria da Exaltação; NUNES, Celia Maria; OLIVERI, Andressa Maris Rezende. Como se forma o professor pesquisador? Primeiras aproximações a partir de um estudo de caso. **Educação em Perspectiva**, Viçosa, v. 1, n. 2, p. 293-311, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/educacaoemperspectiva/index.php/ppgeufv/article/viewFile/61/34>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

CÚNEO, Cláudio Luis Alves do Rego. **Gestão em Foco – Professor ou Professor Pesquisador**. 2016. Disponível em: <<http://www.santacruz.br/v4/download/gestao-em-foco/professor-ou-professor-pesquisador.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2017.

CUNHA, Lima; MOGNON, Santos. A relação entre vida acadêmica e a motivação para aprender em universitários. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 283-290, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v15n2/v15n2a10>>. Acesso em: 04 out. 2016.

DEMO, Pedro. Entrevista. In: BARBOSA, Alexandre Marcos Lourenço. **Jornal O Lince**. São Paulo, n. 11, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.jornalolince.com.br/2007/nov/entrevista/pedro.php>>. Acesso em: 21 jan. 2017.

FAGUNDES, Tatiana Bezerra. Os conceitos de professor pesquisador e professor reflexivo: perspectivas do trabalho docente. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 65, p. 281-298, 2016. ISSN 1413-2478. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782016216516>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

FERREIRA, Ana Cássia Mendes. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior**: reflexos na qualidade de vida. 2011. 131 f. Dissertação (Mestrado em Cuidado em Enfermagem) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tde/711/1/Ana%20Cassia%20Mendes%200Ferreira.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2017.

FERREIRA, Elaine Maria. **Satisfação profissional do enfermeiro docente no ensino superior de enfermagem**. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

FUJIHARA, Ricardo Ken. Gestão do conhecimento estratégico estudo dos subfatores sistêmicos aplicados à ECT. **TransInformação**, Campinas, v. 21, n. 3, p. 249-266, set./dez. 2009. Disponível em: <<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/transinfo/article/view/505/485>>. Acesso em: 01 fev. 2017.

GOMES, Michel. Revista Científica Eletrônica de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais de Garça FAEG/FAEF. Periódicos Semestral, [S.l.], ano VII, n. 13, p. 1676-6822, dez. 2007.

KOHN, Alfie; BERGAMINI, Cecília Whitaker; STEINER, Maria Helena. **Punidos pelas recompensas**: os problemas causados por prêmios por produtividade, planos de incentivos, remuneração variável, elogios, participação nos lucros e outras formas de suborno. São Paulo: Atlas, 1998.

LIMA, Marcos Henrique Meireles. O professor, o pesquisador e o professor-pesquisador. In: **Amigos do Livro**. 2007. Disponível em: <http://www.amigosdolivro.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=3754>. Acesso em: 06 fev. 2017.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

NAKAMURA, Cristiane Carlis et al. Motivação no trabalho. **Revista de Ciências Empresariais**, Maringá, PR, v. 2, n. 1, p. 20-25, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/view/26/13>>.

Acesso em: 15 set. 2016.

NÓVOA, Antônio. O professor pesquisador e reflexivo. In: **Salto para o Futuro**. 13 set. 2001. Disponível em: <<http://tvescola.mec.gov.br/tve/salto-acervo/interview?idInterview=8283>>. Acesso em: 02 fev. 2017.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 set. 2016. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>>.

VARANI, Adriana; MARTINS, Marcos Francisco. Professor e pesquisador: considerações sobre a problemática relação entre ensino e pesquisa. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 12, n. 37, p. 647-680, set./dez. 2012. ISSN 1518-3483. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189124308003>>. Acesso em: 7 fev. 2017.