ISSN: 1981-8963

ORIGINAL ARTICLE

A NEW CURRICULAR PROPOSAL IMPLEMENTATION: MEANINGS FOR NURSING FACULTY

IMPLEMENTANDO UMA NOVA PROPOSTA CURRICULAR: SIGNIFICADOS PARA DOCENTES DE ENFERMAGEM

LA EJECUCIÓN DE UNO NUEVO PLAN DE ESTUDIOS: SIGNIFICADOS PARA LOS PROFESORES DE ENFERMERÍA

Júlia Trevisan Martins¹, Maria Cristina Bobroff², Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi³

ABSTRACT

Objective: to identify the meanings for faculties in the process of a new curricular change on Nursing undergraduation program. **Method:** It is a qualitative, descriptive and exploratory study. Eight faculties took part of the sample. Data were collected by semi-structured interviews from July to August 2002. These interviews were classified according to thematic content analysis. **Results:** the content analysis evidenced six analytical categories: the first was identifying oneself with the curricular change, the second identified the personal contribution to change the future professional profile, the third showed lack of acknowledgement, the fourth was the loss of professional identity, the fifth was the insecurity on the changing process and the sixth identified the authoritarianism on the curricular change. **Final considerations:** results showed that there were positive and negative emotions during the new curricular process. There were suffering, pleasure and satisfaction emotions. **Descriptors:** nursing faculty; job satisfaction; emotions.

RESUMO

Objetivo: identificar os significados de implementar uma mudança curricular para docentes de um curso de graduação em Enfermagem. **Metodologia:** trata-se de um estudo com abordagem qualitativa, exploratório descritivo. Fizeram parte 8 docentes. Os dados foram coletados por meio de entrevista sem-estruturada no período de julho a agosto de 2002. Estas entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo do tipo temática. **Resultados:** da análise de conteúdo emergiram seis categorias analíticas: a primeira abordou a identificação com o processo de mudança curricular, a segunda identificou a contribuição para a mudança do perfil do futuro profissional, a terceira desvelou a falta de reconhecimento, a quarta demonstrou a perda da identidade profissional, a quinta a insegurança no processo de mudança e a sexta identificou o autoritarismo na mudança curricular. **Considerações finais:** os resultados revelaram que houve sentimentos positivos e negativos durante o processo de implementação do novo currículo, ou seja, ocorreram vivências de sentimentos de sofrimento, de prazer e de satisfação. **Descritores:** docente de enfermagem; satisfação no emprego; emoções.

RESUMEN

Objetivo: identificar los significados para poner un cambio en ejecución del plan de estudios para los profesores de un curso de la graduación en Enfermería. **Método:** el estudio fue cualitativo, descriptivo y exploratorio. Ocho profesores participaron. Los datos habían sido recogidos por medio de entrevista semi-estructurada en el período de julio agosto de 2002. Estas entrevistas fueron sometidas al análisis de contenido del tipo de temática. **Resultados:** del análisis del contenido seis categorías analíticas emergieron: primer acercó a la identificación con el proceso del cambio del plan de estudios, el segundo identificó la contribución para el cambio del perfil del futuro profesional, tercer desvelo la carencia del reconocimiento, el cuarto demostró la pérdida de la identidad profesional, del quinto una falta de fiabilidad en el proceso del cambio y de sexto que identificó el autoritarism en el cambio del plan de estudios. **Consideraciones finales:** los resultados habían divulgado que tenía sensaciones positivas y negativas durante el proceso del nuevo plan, es decir, ocurridas las experiencias de satisfacción, del sufrimiento y del placer. **Descriptores:** docente de enfermería; satisfacción en el trabajo; emociones.

¹Enfermeira, Doutora em Enfermagem Fundamental, Docente do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: jtmartins@uel.br. ²Enfermeira, Doutora em Ciências da Saúde, Professora convidada, nos cursos de pós-graduação em Saúde do Trabalhador, da Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Paranaíba, Paraná, Brasil. E-mail: cris.bobroff@hotmail.com. ³Enfermeira, Doutora em Enfermagem, Professora titular da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo, Brasil. E-mail: avrmccr@eerp.usp.br

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o trabalho pode ser causador de realização ao homem, propiciar-lhe bens materiais, dar-lhe sustento e prestígio pessoal e profissional, apoiar-lhe no envelhecimento, proporcionar vivências de prazer entre outros atributos positivos.

Em situação de trabalho, a atividade do sujeito constitui-se em um processo constante de regulação objetivando responder adequadamente aos objetivos das tarefas, às determinações situacionais, físicas, materiais, instrumentais, organizacionais, sociais do contexto de trabalho e à avaliação que ele próprio realiza de seu estado interno.¹ Por outro lado também pode ocasionar-lhe sofrimento físico e mental, propiciando-lhe acidentes de trabalho e adoecimentos, às vezes de forma irreversível. Além disso, o trabalho pode gerar sentimentos de prazer-sofrimento que se constituem em vivências subjetivas do trabalhador, compartilhadas coletivamente e influenciadas pela atividade de trabalho. Vivências de prazer-sofrimento têm como um dos resultantes o confronto do sujeito com a carga de trabalho que pode impactar no seu bem-estar psíquico.¹

O sofrimento pode ser ocasionado pela maneira como o trabalho é desenvolvido, pela forma como é gerenciado, pela pressão que ocasiona no trabalhador, pelo modo como é compreendido por quem trabalha, pela mudança no processo e ou organização do trabalho, entre outros fatores. Este tipo de sofrimento ocasionado pelo trabalho também é conhecido como angústia, tensão da vida, sofrimento psíquico, sofrimento mental, desânimo, insatisfação, dentre outros. Partindo das considerações anteriores, o objetivo do presente estudo foi identificar os significados de implementar uma nova proposta curricular para docentes do curso de graduação de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, Paraná.

O intuito de tratar este assunto, ainda está particularmente relacionado com o envolvimento do trabalho do docente no cotidiano acadêmico, bem como, pretende-se desvelar às reações significativas do professor com suas atividades e com os colegas ou relações humanas no trabalho. Assim sendo, acredita-se que se pode contribuir para as discussões que estão acontecendo e que ainda poderão acontecer com relação ao currículo integrado que foi implantado no início de 2000, pois se sabe que este é um processo dinâmico e que sua construção se dá por sucessivas aproximações.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório descritivo, com abordagem qualitativa, desenvolvido junto aos docentes do departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, Paraná, que participaram da implementação da reforma curricular.

A coleta dos dados foi realizada nos meses de julho e agosto de 2002, por meio de entrevista semi-estruturada, utilizando-se gravador a fim de garantir a fidedignidade dos registros das respostas. Posteriormente, as fitas gravadas foram transcritas na íntegra. Como questões norteadoras foram utilizadas: O que significa a mudança e implementação curricular para você? Que sentimentos você vivenciou com esta mudança?

Como em toda pesquisa qualitativa, o número de participantes não foi definido *a priori*. As entrevistas foram mantidas até o momento em que se considerou que houve saturação, ou seja, emergiram convergências suficientes nas falas para configurar o fenômeno investigado. Assim, fizeram parte deste estudo oito docentes.

Para análise das informações utilizou-se o método de análise de conteúdo seguindo os três momentos cronológicos e distintos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Para identificar as unidades de registro foram realizados recortes direcionados pelos temas localizando os núcleos de significados.² Com base nessas unidades de registro identificadas, procedeu-se o processo de categorização, apresentado na seção de resultados e discussão.

O desenvolvimento do estudo obedeceu aos preceitos disciplinados pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde³ e o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário do Norte do Paraná (HURNP), parecer 023/02. A solicitação de participação no estudo foi feita verbalmente, ocasião em que foi garantida total desvinculação entre participação e o trabalho desenvolvido na docência, bem como o anonimato das informações. Para preservar o anonimato, cada entrevistado foi identificado com um código (E1, E2, E3.....) de acordo com a ordem cronológica da realização das entrevistas. Foram utilizados os símbolos: “[...]” significando que parte da fala foi excluída e “[]” indicando pausa no discurso.

Para inclusão dos sujeitos neste estudo, os critérios estabelecidos foram: consentirem em participar da pesquisa, ser docente em caráter efetivo no departamento de

enfermagem, ter participado da implementação da nova mudança curricular. Foram excluídos os docentes que não participaram da implementação da reforma curricular, por estarem em cargos administrativos ou afastados integralmente, para cursar pós-graduação, docentes que ainda estavam ministrando o currículo anterior e não tiveram a oportunidade de participar da implementação do novo currículo e a coordenadora e vice-coordenadora do colegiado de curso.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados que caracterizam a população em estudo são: todos do sexo feminino, com tempo na docência superior a 10 anos, idade entre 36 e 50 anos e a maioria possui o título de mestre.

Por meio das convergências e aproximação temática das unidades de significação foram identificadas seis categorias: identificação com o processo de mudança curricular, contribuição para a mudança no perfil do futuro profissional, falta de reconhecimento no processo de mudança curricular, perda da identidade profissional, insegurança no processo de mudança curricular, identificação do autoritarismo no processo de mudança curricular.

A primeira categoria trata da **identificação com o processo de mudança curricular**. Fica explícito, nas falas, que os docentes se identificam com a mudança curricular conforme os seguintes depoimentos:

Meu sentimento interior em relação à implementação é um orgulho profundo de estar fazendo parte de um processo tão inovador [...] me identifico com essa mudança, estou realizada aprendendo um novo modo de ensinar e aprende é um prazer (E1.)

Identifico-me integralmente com a proposta e, portanto, é um prazer muito grande é uma realização estar aprendendo algo novo, sinto um prazer enorme (E4)

Percebe-se que os docentes identificam-se com a nova proposta curricular, ou seja, é um momento em que significa uma alternativa de mudança de paradigma no ensino tradicional, é uma forma de vivenciar uma nova experiência.

Na atualidade, não há mais lugar apenas para o modelo tradicional de ensino-aprendizagem, as mudanças na educação brasileira e mundial estão buscando alternativas para a modernização do ensino que vise tanto benefícios para o aluno como para o professor, os alunos devem ser formados para ser cidadãos capazes de

participar do novo mundo contemporâneo e para isso o docente deve estar preparado para uma nova forma de compreender o ensino aprendizagem.⁴

As identificações com as atividades laborativas levam os indivíduos a vivências de prazer e isto depende das características da personalidade e, conseqüentemente do sentido que o trabalho assume para cada um, porém muitas vezes, não é possível atender a escolha de todos.⁵

No entanto, o trabalho enquanto valor de uso é uma construção de significado pessoal, individual e intransferível, pois a maneira, a dedicação e o empenho que cada trabalhador investe em seu trabalho são diferentes e podem transformar-se com o tempo, com o amadurecimento profissional, com a experiência entre outros fatores.⁶

Assim, todas as atividades desempenhadas estarão sempre influenciadas pelos valores pessoais, pelas condições sociais em que se vive, pela personalidade, pela visão e compreensão de mundo.⁷

A segunda categoria foi denominada **contribuição para a mudança do perfil do futuro profissional**

Os docentes expressaram sentimento de estar contribuindo para a formação de um novo profissional de enfermagem como demonstram as falas a seguir:

[...] participar de algum modo na formação de um profissional que venha realmente expandir o papel do Enfermeiro na equipe de saúde, na atuação junto aos pacientes e população, acho que com esta nova formação o enfermeiro poderá ser menos submisso isso já vem ocorrendo, mas este currículo acho eu que proporciona uma nova formação [...] (E4)

[...] acredito estar contribuindo para a construção da minha profissão quem sabe um profissional mais ativo, participativo, com alguma autonomia [...] (E5)

Percebe-se que há sentimentos de contribuição advindas pela nova maneira de ensino-aprendizagem que é proporcionada pela mudança curricular e que o docente vislumbra com isso mudança na formação do perfil do enfermeiro ao referir que poderá contribuir para um profissional menos submisso, mais participativo e autônomo em suas decisões.

A missão da universidade e do corpo docente é preparar cidadãos competentes e compromissados, que saibam, possam e queiram atuar em prol da sociedade sendo que o papel do ensino superior é buscar caminhos que consolidem projetos pedagógicos coerentes com as exigências da

profissão, bem como as exigências impostas pelos avanços técnicos e científicos, ou seja, preparar profissionais capazes de cumprir os desafios da modernidade, sem perder de vista as perspectivas de uma educação que atenda as demandas da população, dos próprios trabalhadores possibilitando assim uma formação de consciência para uma civilização mais humana.⁴

Os docentes verbalizaram que a mudança curricular é uma possibilidade de transformação do ensino, de sentir-se útil, de contribuir, se não na totalidade, ao menos em parte para a formação dos futuros enfermeiros. O sentimento de experimentar, perceber e julgar-se útil proporciona sentimentos de prazer, de satisfação, de cumprimento com as “obrigações” do trabalho dentre outros e assim as adversidades do trabalho são enfrentadas com mais tranquilidade.⁸

Com relação à terceira categoria desvelou-se a **falta de reconhecimento no processo de mudança curricular** conforme demonstra o discurso a seguir:

[...] vejo que não tenho nenhum reconhecimento institucional e nem de colegas, isso é muito desgastante, triste [...] (E2).

O reconhecimento é o processo de valorização do esforço investido para a realização do trabalho, possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, levando às vivências do prazer e de realização de si mesmo.⁹

É um processo dinâmico que é possível quando compartilhado e construído coletivamente pelos trabalhadores e tem como pressupostos a solidariedade, a cooperação e a existência real de comunicação e de responsabilidade, em igualdade com o outro, inclusive quando são efetivados os julgamentos.¹⁰

O reconhecimento pelo que cada um faz para realizar o trabalho e participar do coletivo fortalece não somente a identidade psicológica, mas também a social do trabalhador, reafirmando as referências internas e facilitando a convivência com as diversidades, de forma a produzir ações com mais poder de transformação do que as ações individuais. O reconhecimento das contribuições singulares desempenha um papel essencial na conjuração entre os seres humanos. O reconhecimento do fazer confere como acréscimo àquele que dele se beneficia, o sentimento de pertencer a um coletivo, a uma equipe ou a uma profissão.¹¹

O reconhecimento implica em uma mobilização política e as condições para

construir e modificar a realidade, que é resultante da negociação das divergências de interesses no trabalho. Está relacionado diretamente com o poder do trabalhador, entendido como a capacidade de negociar e influenciar no coletivo do trabalho.¹²

Assim sendo, quando o trabalhador mobiliza-se e engaja-se no trabalho pelo seu poder, negociando, pressionando e apropriando-se ou rejeitando as regras do trabalho coletivo ele pode desencadear um processo de interação e interdependência o que pode resultar em cooperação mútua.

A quarta categoria aborda a **perda da identidade profissional** como evidenciam as falas a seguir:

[...] no time que está ganhando não se mexe, pois o currículo tradicional, em minha opinião foi o melhor currículo que o curso de Enfermagem já teve [...] este novo currículo trouxe muita desconstrução, insatisfação, perda da identidade e um norte obscuro (E2).

[...] constante sensação de incapacidade, perda da identidade profissional (E3)

[...] os professores são cobrados a trabalhar em áreas diferentes e novas o que acarreta muito esforço, desgaste e às vezes [] sinto até a perda da identidade, parece que não sei nada desaprendi tudo [...] (E6).

O trabalho é realização, identidade e está diretamente relacionado com o produzir algo, quando o trabalhador sente-se estruturado como pessoa, quando é valorizado pelo que faz, o trabalho, então tende as necessidades que variam da sobrevivência à autorealização.¹³

O trabalhador que perde a identidade em sua atividade laborativa pode desestabilizar-se em diversas situações. Tais desajustes podem ser conscientes ou inconscientes e passam a prejudicar os esforços necessários para repensar e transformar a relação com o trabalho. Desta maneira, o trabalhador passa a agir no sentido de uma resistência à mudança com tendências a alienação.¹⁴

Desta forma, quando os indivíduos encontram motivação, realização profissional maleabilidade no trabalho e espaço para fazer o que gostam as vivências são positivas, permitem realização e percepção de sua identidade profissional e também pessoal. Assim, o trabalho passa a ter significado ímpar para os trabalhadores quer sejam docentes ou de outras áreas.

A quinta categoria desvelada foi a **insegurança no processo de mudança curricular**, as docentes expressam em seus discursos que sentem insegurança e incertezas

relacionadas com a mudança curricular conforme se verifica a seguir:

[...] mais incertezas do que certezas, não sinto segurança para opinar abertamente nas reuniões que são realizadas para discutir o currículo (E7).

[...] sinto estar sendo jogada num poço escuro e sem fundo (E8).

O trabalho é a expressão da liberdade e da humanidade e, portanto, origem de toda realização profissional, na realidade quando o labor provoca incertezas e é esvaziado do seu principal objetivo o trabalhador se degrada por não se satisfazer.¹⁵

As situações adversas ao trabalho como insegurança, incertezas, falta de espaço para falar, falta de realizações, dentre outros fatores, podem contribuir para que o trabalhador, enquanto sujeito de si mesmo, desenvolva cisões entre corpo e mente, presente e futuro, razão e emoção e individual e coletivo, dificultando ao indivíduo apropriar-se de sua história pessoal e coletiva. Isso faz com que o mundo do trabalho gere necessidades múltiplas e contribua para que o ser humano seja isento de necessidade e desejos, isto é cristalice suas idéias, conhecimentos, enfrentamentos e torne-se um ser passivo diante das situações que lhes são impostas pelo mundo do trabalho.¹⁶

A sexta categoria revelada foi **identificação do autoritarismo no processo da mudança curricular**

[...] muitas imposições [...] (E2)

Acho que em algumas situações a falta de sensibilidade de algumas lideranças do processo em compreender a dificuldade do outro [...] falta de espaço para participar independentemente das diferenças de opinião (E8)

Quando existe um clima de harmonia, compreensão, respeito e conseqüente relacionamento amistoso e cordial, há compartilhamento de experiências, vivências e conhecimentos e assim oportuniza-se o livre exercício de conversar para opinar e sugerir em todos os aspectos. Estas são medidas que propiciam o inter-relacionamento, favorecendo o desenvolvimento solidário, em equipe, trazendo, desse modo, mais tranquilidade e satisfação no trabalho.¹⁷

Ao se proporcionar um inter-relacionamento entre os profissionais, cria-se um espaço no qual podem ser desvelados os diferentes pensamentos que cada um trás consigo a respeito dos outros. Dessa forma, cria-se um ambiente favorável para buscar a compreensão, afeição, harmonia, cooperação e fortalecimento do trabalho em equipe e

consequentemente benefícios a todos os envolvidos.

Ao se estabelecer no de trabalho atitudes autoritárias, de imposição de idéias, de imposição de conhecimentos, ou seja, quando não se promove a interação e cooperação grupal na qual cada um respeite as diferenças, não há como estabelecer relações para que todos cresçam coletivamente, o que pode acontecer é uma relação de interação superficial.¹⁸

Para que aconteça um trabalho em equipe, a união deve estar sempre presente e a comunicação tem que ser efetiva, pois ela é fundamental para trocar idéias, é por meio dela que se pode desenvolver a compreensão e o respeito mútuo, tão indispensáveis no trato com os colegas de trabalho.¹⁹

Cabe ainda destacar que o autoritarismo impede a integração entre os docentes e tal integração deve ser a base para que um currículo inovador seja colocado em prática. Em pesquisa sobre os custos educacionais do currículo integrado de Enfermagem da UEL, demonstrou-se maior participação, na graduação, do Departamento de Enfermagem, seguido do Departamento de Saúde Coletiva e uma pequena participação das Ciências Básicas. Desta maneira, questionou-se sobre a integração entre os docentes e os departamentos²⁰, fatores impeditivos para a implementação e prática de qualquer currículo integrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos discursos possibilitou compreender que a experiência de implementar uma nova proposta curricular tem aspectos positivos e negativos, ou seja, esta nova forma de organização curricular chamada de currículo integrado propiciou ambigüidades de sentimentos.

Como o processo de mudança é flexível, dinâmico e está(rá) em constante aprimoramentos os desafios poderão ser incessantes, porém constituem-se em um espaço ímpar para novas descobertas e criações socialmente favoráveis. Porém, as decisões políticas devem ser coletivas e representar, pelo menos, o pensamento e o esforço da maioria para que se possam estabelecer vínculos e compromissos coletivos com a proposta.

Sabe-se que não são fáceis as mudanças curriculares e os novos modelos de ensino-aprendizagem podem desencadear conflitos e tornam-se desestimulantes. A fim de diminuir as dificuldades que vão surgindo, sugere-se que, ao mudar um currículo deve-se discutir

amplamente no e com o grupo de docentes que estão envolvidos, desde os aspectos epistemológicos, metodológicos, filosóficos, psicológicos, administrativos, avaliação formal e processual e outros. Assim sendo, todos os envolvidos podem gradativamente incorporar a nova idéia em sua essência.

Outro fator importante ao se mudar o processo de trabalho, é considerar o que existe, o que já foi elaborado, quem elaborou e por que. Os homens são seres construídos historicamente e assim a história não pode ser “deletada”, é nela que se encontra a gênese para o futuro.

Ainda destaca-se que ao se propor uma mudança desta magnitude, na qual o novo é sempre uma constante, torna-se fundamental que os docentes tenham apoio de profissionais capacitados para este tipo de situação, quer seja de ordem pedagógica ou emocional.

Sabe-se que um professor insatisfeito ou pouco motivado pode gerar um significativo desequilíbrio no desenvolvimento de suas atividades, desempenhando suas funções de forma inadequada e influenciando negativamente os membros envolvidos no processo de ensino-aprendizagem. De maneira semelhante, um docente satisfeito, motivado por seu labor poderá influenciar de forma positiva as pessoas com quem trabalha e as tarefas poderão ser realizadas de forma harmoniosa, prazerosa e produtiva.²¹

Ressalta-se que apesar do sofrimento diante da implementação do currículo integrado é um desafio buscar novos modelos para a educação na qual não haja dicotomia entre a prática e a teoria. Não há mais espaços para currículos voltados somente para o modelo biomédico, descontextualizado das realidades na qual estão inseridos e na qual o professor é o detentor dos conhecimentos e os alunos os tão somente recebedores desses conhecimentos, somente é preciso buscar maneiras de diminuir as vivências de sofrimento durante o processo procurando maximizar as vivências de prazer, de satisfação, dentre outras.

Por fim, acredita-se que por se tratar de um tema complexo o fenômeno investigado não foi desvelado por completo, provocando ainda, outras inquietações sobre o assunto e instigando a continuidade de novas pesquisas com o grupo em questão, bem como com outros grupos.

REFERÊNCIAS

1. Ferreira MC, Mendes AMB. Só de vir trabalhar já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer e sofrimento no trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.* 2001; 6(1): 93-104.
2. Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições; 2004.
3. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Resolução 196, de 10 de outubro de 1996: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF); 1996.
4. Consolaro A. *O ser professor: arte e ciência no ensinar e aprender*. Maringá: Dental Press Internacional; 2000.
5. Linhares NJR. *Atividade, prazer-sofrimento e estratégias defensivas do enfermeiro: um estudo na UTI de um hospital público [tese]*. Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília; 1994.
6. Dejours C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV; 2000.
7. Martins JJ, Faria EM. *O cotidiano de trabalho de enfermagem: vivências de prazer e sofrimento*. *Texto e Contexto*. 2002;11(1):222-43.
8. Dejours C. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV; 1997.
9. Mendes AM. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo Editora; 2007.
10. Martins JT. *Prazer e sofrimento no trabalho do Enfermeiro em Unidades de Terapia Intensiva: estratégias defensivas [tese]*. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2008.
11. Dejours C. Subjetividade, trabalho e ação. *Rev. Produção*. 2004;14(3):27-34.
12. Morrone M, Mendes RM. A ressignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. *Rev. Psic. Org. Trabalho*. 2003; 2(3):91-118.
13. Mendes AM. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. *Rev bras saúde ocup.* 1996;23(85):55-60.
14. Hirata H. Introdução à psicopatologia do trabalho: divisão capitalista do trabalho. *Rev. Sociologia da USP*. 1989;1(2):97-103.
15. Arendt H. *A condição humana*. São Paulo: Edusp;1981.
16. Antunes R. *Adeus ao Trabalho: ensaio sobre metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Cortez;1999.
17. Lunardi Filho WD. *Prazer e Sofrimento no Trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem*. *Rev Bras Enf.* 1997;50(1):77-92.

18. Dejours C. A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré;1992.
19. Kron T, Gray A. Administração dos cuidados de enfermagem ao paciente: colocando em ação a habilidade da liderança. Rio de Janeiro: Interlivros;1994.
20. Bobroff MCC. Estimativa de custos educacionais totais: currículo integrado do curso de enfermagem da Universidade Estadual de Londrina [tese]. Centro de Ciências da Saúde, Universidade Estadual de Londrina; 2008.
21. Ferreira EM, Friedländer MR. Satisfação profissional do enfermeiro educador. Rev Enf UFPE on line[periodico na Internet]. 2007 jul/set[acesso em 2009 mar 12];1(1):72-81. Disponível em: http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/14-8775-1-/pdf_169

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2009/02/09

Last received: 2009/06/10

Accepted: 2009/06/11

Publishing: 2009/07/01

Corresponding Address

Júlia Trevisan Martins
Rua Espírito Santo, 1679/1602,
CEP: 86020-40 – Londrina (PR), Brazil