

Relacionamento interpessoal de docentes de enfermagem: conflitos e desafio

Interpersonal relationship of nursing professors: conflicts and challenges

Relación interpersonal de docentes de enfermería: los conflictos y los desafíos

Fernanda Pereira Marinho¹, Luana Marcelly Nogueira Araújo², Natally Pereira dos Santos³, Isadora Dantas de Souza Medeiros⁴, Cláudia Cristiane Filgueira Martins Rodrigues⁵ e Viviane Euzébia Pereira Santos⁶.

Auxílio financeiro: Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Norte.

Como citar este artigo:

Marinho FP; Araújo LMN; dos Santos NP; et al. Relacionamento interpessoal de docentes de enfermagem: conflitos e desafio. Rev Fund Care Online. 2016 jul/set; 8(3):4609-4615. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2016.v8i3.4609-4615>

ABSTRACT

Objective: to analyze the interpersonal relations between the professors of the nursing department at a public university in Natal, RN. **Method:** it is an exploratory, descriptive study with a qualitative approach. Data collection occurred from May to June of 2012 with 17 professors from semi-structured interviews, and the data analyzed through content analysis of Bardin, using the method of thematic analysis. **Results:** from the speech of the professors, the category of Heterogeneity in interpersonal relationships was structured, divided into subcategories: interpersonal conflicts seen as normal in the workplace, a good relationship in groups/subjects, relationship difficulties in the large faculty group. **Conclusion:** from this study, it was possible to detect difficulties in the relationship between the professors of the studied reality. The instrument of communication is highlighted as a strategy for improving intergroup relationships.

Descriptors: burnout; working environment; nursing professors.

¹ Enfermeira formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

² Enfermeira formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

³ Enfermeira formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

⁴ Enfermeira formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

⁵ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Professora da Escola de Saúde da UFRN. Membro do grupo de pesquisa Laboratório de Investigação do Cuidado, Segurança e tecnologias em Saúde e Enfermagem (LABTEC-UFRN).

⁶ Doutora em enfermagem. Professora adjunta do Departamento de da pós graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Norte/ UFRN. Líder do grupo de pesquisa laboratório de investigação do cuidado, segurança e tecnologias em saúde e enfermagem, da PPGENF/ UFRN. Bolsista de Produtividade em Pesquisa CNPq - PQ2 (2016-2019).

RESUMO

Objetivo: analisar o relacionamento interpessoal entre os docentes do departamento de enfermagem em uma universidade pública de Natal-RN.

Método: estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu no período de maio a junho de 2012 com 17 docentes a partir de entrevista semiestruturada, sendo os dados analisados através da Análise de Conteúdo de Bardin, utilizando a modalidade da análise temática. **Resultados:** a partir das falas dos docentes, foi estruturada a categoria Heterogeneidade nas relações interpessoais, dividida em subcategorias: conflitos interpessoais vistos como normais no ambiente de trabalho, bom relacionamento nos grupos/disciplinas e dificuldades de relacionamento no grande grupo do corpo docente.

Conclusão: a partir deste estudo, foi possível detectar as dificuldades existentes no relacionamento entre os docentes da realidade estudada. Aponta-se a ferramenta da comunicação como estratégia para a melhoria das relações intergrupais.

Descritores: desgaste profissional; ambiente de trabalho; docentes de enfermagem.

RESUMEN

Objetivo: analizar las relaciones interpersonales entre los profesores del departamento de enfermería de una universidad pública en Natal, RN.

Método: estudio exploratorio, descriptivo con un enfoque cualitativo. La recolección de datos tuvo lugar entre mayo y Junio de 2012 con 17 profesores por entrevista semiestruturada, y los datos analizados a través de análisis de contenido de Bardin, utilizando el método de análisis sistemático.

Resultados: A partir del discurso de los docentes, fue estructurada la categoría heterogeneidad en las relaciones interpersonales, dividido en subcategorías: conflictos interpersonales se ven como normales en el lugar de trabajo, buenas relaciones en los grupos/disciplinas, dificultades de relación en el gran grupo de profesores. **Conclusión:** En este estudio, se pudo detectar dificultades en la relación entre los profesores de la realidad estudiada. Se señala la herramienta de la comunicación como una estrategia para mejorar las relaciones intergrupales.

Descriptor: agotamiento profesional; ambiente de trabajo; docentes de enfermería.

INTRODUÇÃO

A comunicação pode ser entendida como um comportamento que visa à reflexão, ao relacionamento, à troca de informações, objetivando o entendimento humano e o exercício da influência intencional. Tem a intenção de transmitir uma mensagem constituída de um significado com sentido, embora exista um grau de incerteza subjacente ao processo comunicativo - isto é, não se pode garantir o tipo de comportamento que uma mensagem vai produzir no receptor.¹

A partir disso, e da compreensão do ser humano como um ser de relações - sendo a comunicação essencial para o seu crescimento - é necessário buscar maiores entendimentos sobre os princípios e habilidades a serem aperfeiçoadas no processo comunicativo.

Na área da saúde, não se pode pensar na ação profissional sem considerar a importância do processo comunicativo nela inserido, visto que o profissional tem como base do seu

trabalho as relações humanas - sejam elas com o paciente, familiar e com a equipe multidisciplinar.

Nesse contexto, para a comunicação ser efetiva ela deve ser bidirecional, ou seja, é necessário que haja resposta e validação das mensagens transmitidas - deve-se tentar diminuir conflitos e mal-entendidos. Cabe a equipe conhecer os mecanismos de comunicação que facilitarão o desempenho de suas funções em relação ao paciente bem como melhorar o relacionamento entre os próprios membros da equipe.²

Ao considerar a enfermagem no âmbito do ensino, essa compreensão indica a importância das relações humanas e intergrupais como necessária para a consolidação de um espaço onde cada ator do processo educativo e do cuidado sintá-se integrante, partícipe, protagonista, uma vez que o sentimento de participar de um contexto configura-se em motivação individual e coletiva.

Dessa forma, no que diz respeito ao profissional docente, engajado com seus pares no trabalho coletivo, este só pode ser compreendido como pessoa em processo de construção, que depende das relações interpessoais. E essa construção da identidade, por estar vinculada às vivências grupais - às relações sociais - está propensa a processos de tensões e equilíbrios.³

Assim, entende-se a competência em comunicação interpessoal como fundamental ao enfermeiro, sendo ele docente ou atuante em outra atividade da prática do cuidar, conferindo-lhe a possibilidade de desenvolver um cuidar consciente, verdadeiro e transformador na interação com o aluno, paciente e colega de trabalho.⁴

Justifica-se, assim, o estudo das características dessas relações e de seus possíveis conflitos, uma vez que eles são complexos e podem afetar diretamente o indivíduo e a instituição de ensino. Dessa forma é pertinente o seguinte questionamento: como o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho universitário pode influenciar o profissional docente?

Portanto, o objetivo deste estudo é: analisar o relacionamento interpessoal entre os docentes do Departamento de Enfermagem em uma universidade pública de Natal-RN.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, com abordagem qualitativa que buscou analisar o relacionamento interpessoal entre os docentes no ambiente de trabalho universitário.

Os estudos descritivos apontam um fenômeno ou situação, mediante um estudo realizado em determinado espaço-tempo abordando quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais.⁵

A abordagem qualitativa se aplica ao estudo da história, das representações, das crenças, das opiniões, que são resultados das interpretações abstraídas da maneira como vivem os homens - e por meio da mesma é possível compreender a subjetividade existente nos resultados.⁶

A coleta de dados ocorreu no Departamento de Enfermagem de uma universidade pública do Rio grande do Norte, no período compreendido entre maio e junho de 2012, sendo a população do estudo composta por 17 docentes. Como critérios de inclusão, foram selecionados professores efetivos em atividade há pelo menos seis meses na instituição, e os critérios de exclusão se aplicaram àqueles que não estiveram em atividade no período da coleta de dados devido a férias, licença-maternidade ou médica, afastamento para mestrado ou doutorado.

A coleta se deu por meio de entrevista semiestruturada. Esse tipo de entrevista combina perguntas abertas e fechadas, em que o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. A entrevista partiu do seguinte questionamento: "Como você observa o relacionamento interpessoal na docência?". As falas foram documentadas em aparelho de mp4 para posterior transcrição e análise.

Os dados obtidos foram analisados através da Análise de Conteúdo de Bardin, utilizando a modalidade da análise temática em três etapas distintas: pré-análise, com a intensa leitura das entrevistas; exploração do material e recorte do texto em unidades temáticas para análise das categorias formuladas; interpretação e discussão dos resultados.⁶

Desta forma, para a discussão dos dados, definiu-se a categoria heterogeneidade nas relações interpessoais, sendo dividida em subcategorias, a saber: conflitos interpessoais vistos como normais no ambiente de trabalho; bom relacionamento nos grupos/disciplinas; dificuldades de relacionamento no grande grupo do corpo docente.

O presente estudo se fundamenta na resolução 196/96 do Conselho Nacional do Ministério da Saúde (1996), que se refere às pesquisas com seres humanos, mediante a aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UFRN através do número de protocolo 0287.0.51.000-11, tendo sido assegurado o anonimato de seus participantes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Heterogeneidade nas relações interpessoais

Diante das novas configurações do mundo do trabalho, em que os saberes técnicos, científicos e as tecnologias duras são colocadas em evidência, percebe-se a relevância de trabalhar a dimensão humana e relacional dos trabalhadores - especialmente daqueles que lidam diretamente com pessoas. A importância dada aos relacionamentos parte do pressuposto de que as necessidades e interesses da organização são as necessidades e interesses dos indivíduos de forma coletiva. Suas expectativas têm origem na complexidade humana e, conseqüentemente, passam pela emocionalidade das relações sociais e suas trocas intersubjetivas.⁷

Nesse contexto, o trabalho dos docentes universitários visa objetivos comuns de formar bons profissionais, gerar e organizar o conhecimento, e preservar a cultura universitária - dada pelo apreço pelo ensino, pela pesquisa e pelas ativida-

des de extensão. Esses objetivos, por sua vez, são alcançados dentro e através das relações interpessoais entre os indivíduos e seus pares, sendo essas relações descritas como heterogêneas pois são construídas a partir da diversidade existente entre as pessoas. Acredita-se que quanto maior for a diversidade de pontos de vista, maior será a probabilidade de serem encontradas respostas efetivas em decorrência da amplitude de conhecimentos, habilidades e competências sustentados pelos membros - por isso a importância dessa diversidade para o alcance dos objetivos do trabalho.⁸

É preciso considerar que sempre irão existir divergências nesse processo uma vez que as mesmas fazem parte das relações e cada ser humano possui suas próprias vontades e necessidades. Nesse sentido, é possível dizer que a heterogeneidade de ideias geralmente criará alguma situação de conflito.

Desse modo, na realidade estudada as impressões sobre as relações interpessoais se afiguram de forma heterogênea, e para melhor apreender essa diversidade na maneira como se estabelecem essas relações optou-se por dividir essa discussão em três subcategorias descritas a seguir.

Conflitos interpessoais vistos como normais no ambiente de trabalho.

Ao serem questionados sobre o relacionamento interpessoal no departamento de enfermagem, os docentes atestaram que dificuldades no relacionamento são normais em qualquer ambiente de trabalho - que são inerentes a este processo de convívio entre as pessoas - uma vez que as afinidades e simpatias podem ou não surgir enquanto os indivíduos estabelecem suas relações de trabalho. Assim, tanto áreas harmônicas quanto de conflituosas podem surgir, como apresentado a seguir:

(...) eu acho que em qualquer ambiente de trabalho a gente vai encontrar pessoas que a gente tem mais facilidade e simpatia e que a gente que vai ter um pouco mais de dificuldade, não é? (D14)

(...) e você encontra zonas de harmonia e zonas de desarmonia, isso pra mim é compreensão, isso faz parte. Eu acredito que isso fuja da normalidade, quando isso passa para uma agressividade. (D4)

Dessa forma, percebe-se que os docentes colocam a heterogeneidade das relações interpessoais - descritas como harmônicas e desarmônicas - como intrínsecas ao ambiente de trabalho, fazendo com que as atividades docentes se desenvolvam ligadas à conformação do relacionamento entre os professores. Este, por sua vez, será resultante das diferentes maneiras de pensar e agir de cada membro do grupo. Entender o comportamento das pessoas e suas relações no trabalho inclui também compreender os fatores que interferem nas condições laborais e na vida do professor.

Algumas características internas e pessoais deste profissional são relevantes no que se refere aos contatos interpessoais e irão influenciar no desenvolvimento do trabalho - características tais podem ser aquelas próprias ao indivíduo que cuida mais dos outros do que de si mesmo, a existência de expectativas elevadas e metas impossíveis, a baixa autoestima e a negatividade. Como fatores externos, também relacionados ao ambiente de trabalho, estão: a falta de interações sociais no trabalho; o isolamento social e a falta de senso de comunidade; elevadas expectativas dos superiores, pais e comunidade; falta de autonomia.⁹

Em contraposição, são descritos aspectos agradáveis esperados por professores no ambiente de trabalho, no que diz respeito ao relacionamento profissional e informal - tais como colaborar/participar, discutir assuntos em reuniões, nutrir companheirismo do colegiado, gerar um cotidiano coletivo agradável e adquirir novos amigos.¹⁰

O desenvolvimento dessas atitudes positivas poderá constituir um fator de enfrentamento das diferenças entre os docentes e, conseqüentemente, gerar um melhor aproveitamento das diversas ideias para o alcance dos objetivos do grupo. Assim, destaca-se nas seguintes falas uma proposta positiva de vivência entre as pessoas, ao considerar as diferenças humanas como passíveis de compreensão e aceitação e como potenciais de crescimento interpessoal:

(...) é porque as pessoas são diferentes, têm educações diferentes, têm origens diferentes, e a gente tem que saber viver com a diversidade, você tem que viver a unidade na diversidade né... (D4)

(...) eu acho que isso deve ser visto como algo que vai ser importante pra democratizar as relações, e crescer e não dividir, divergir, competir, nada disso, eu vejo muito mais dentro de uma lógica mais positiva, mais de engrandecimento e não diferente disso. (D2)

Dessa forma, percebe-se que a riqueza de personalidades, ideias e opiniões no corpo docente indica um potencial de enriquecimento também do ambiente acadêmico como um todo - uma vez que o conhecimento é dinâmico e precisa crescer mediante o diálogo de ideias através de uma comunicação efetiva entre os diferentes indivíduos. O suporte afetivo e social entre os docentes se mostrará importante para que ocorra um bom desenvolvimento das atividades laborais, de forma que também se evite - através de uma boa convivência - o desgaste crônico e a falta de envolvimento no trabalho.

Bom relacionamento nos grupos/disciplinas

A princípio, os docentes afirmam ter uma interação positiva com os demais colegas e tentam evitar situações conflituosas:

(...) da minha parte, eu não tenho dificuldades, grandes dificuldades em relacionamento, pelo contrário, eu sou bem, bem entrosada (...) em relação aos meus colegas (...). (D12)

(...)eu me dou muito bem, eu converso com todos, falo com todos (...).” (D8)

(...) eu procuro preservar muito uma relação interpessoal que, me distanciando um pouco de problemas, de conflitos (...). (D2)

Demonstrar simpatia e buscar ter sempre relações harmoniosas com os demais colegas pode ser um fator de contribuição significativa para boas relações no ambiente de trabalho, desde que haja transparência nessas atitudes de modo que não sejam negligenciados aspectos de uma comunicação efetiva e autêntica - o que poderia mascarar situações conflituosas que deviam ser dialogadas e resolvidas para o alcance dos objetivos do grupo.

Trabalhar em conjunto requer a integração de metas individuais, grupais e organizacionais. As pessoas podem apresentar estresse quando o processo comunicativo não ocorre de forma autêntica, o que impede o reconhecimento mútuo dos membros do grupo e a partilha de algo significativo entre as pessoas. Sendo assim, a forma de comunicação entre as pessoas - o caminho de resolver conflitos, a coesão para tomar decisões e a aceitação das opiniões da minoria - pode determinar ou não situações desgastantes. Muitas vezes a coerção toma o lugar da coesão, conflitos são escondidos sob o título de consenso e a conformidade toma o lugar da criatividade, comprometendo o trabalho docente.¹¹

Outro fator que foi evidenciado e que pode reforçar ainda mais essa relativa evasão do relacionamento interpessoal é a carga horária semanal, pois o compromisso de professores com vínculo empregatício temporário ou de carga horária semanal reduzida diz respeito apenas à sala de aula - de modo que os mesmos não mantêm estreito contato com a universidade como fazem aqueles com dedicação exclusiva¹². Assim, as relações acabam se tornando ainda mais evasivas e deficientes em comunicação. Dois professores ilustram isso ao justificarem não poder avaliar com profundidade o relacionamento dentro do grande grupo docente, como expresso a seguir:

Eu não tenho assim, realmente, muito contato com os professores das outras disciplinas, como eu também sou vinte horas, então, assim, é, realmente, eu tenho uma interação maior com os professores da mesma disciplina que eu, como eu não tô envolvida com nenhuma (...) outra disciplina, ou nenhum outro projeto também com nenhum professor, então realmente, eu não tenho muito como avaliar esse relacionamento (...). (D1)

Eu particularmente nunca tive problema. Eu não sei se também por ser 20 horas, a gente tem menos... os professores que têm vínculo de 20 horas têm menos contato e menos corriqueiro com a maioria dos professores, então a gente tem essa vivência maior com a própria disciplina. E por isso talvez, isso seja um fator que não faça com que a gente tenha muitos problemas ou não consiga avaliar de uma outra forma. (D13)

Apesar disso, é evidente que esses profissionais precisam se relacionar para que o ensino se concretize com ou sem conflitos. Destaca-se que na medida em que os membros de uma equipe de trabalho percebem-se mais semelhantes do que diferentes, os mesmos tendem a gostar da sua equipe de trabalho e das pessoas que a compõe. Logo, há uma maior probabilidade de que vínculos afetivos sejam estabelecidos e de que um bom trabalho se desenvolva. Porém, é preciso considerar que essa relativa homogeneidade dentro dos grupos parte da percepção dos seus membros, ou seja, é a construção coletiva da identidade do grupo que se faz imprescindível para a vinculação de seus participantes.⁸

Isso é importante principalmente no contexto do ensino de enfermagem em que vários professores dividem a mesmo módulo de ensino ou campo de estágio, fazendo-se necessária uma troca e articulação de saberes entre eles. A forma pela qual se dá esse processo irá construir a identidade coletiva do docente com os seus pares, sob a sua própria visão. Assim, alguns docentes afirmaram que é comum desenvolver um melhor relacionamento interpessoal junto a colegas com que se convive mais rotineiramente, como os que dividem uma mesma disciplina, formando grupos:

Há outros com quem você trabalha diretamente e você constrói nesse cotidiano muitas coisas boas, eventos juntos, trabalhos juntos, ideias colocadas em prática juntos, isso é comum entre os professores que compartilham a mesma disciplina. (D3)

É lógico que tem, num grupo de mais de 30 professores, né, existem grupos mais entrosados, mais... onde a interação acontece, flui de uma forma mais tranquila. (D12)

Eu acho que eu sou uma das poucas professoras que tem uma equipe que ela é unida, ainda. (...) A gente se respeita muito. (D17)

Diante disso, também é necessário considerar que no âmbito das recentes Diretrizes Curriculares aprovadas pelo MEC para todos os cursos de graduação do ensino superior, indica-se uma abertura no sentido de que os currículos não se baseiem apenas em disciplinas fechadas, mas se constituam de um conjunto de competências fundamentais para cada perfil profissional - abrangendo aspectos de construção de conhecimento, de pesquisa, e de abertura para outras

áreas de conhecimento para além de sua área específica, criando oportunidades para inovações e para o trabalho em equipe multi e interdisciplinar.¹³

O docente e seus colegas professores são responsáveis pela formação desse novo profissional esperado pela sociedade e suas necessidades, e isso envolve desenvolver uma comunicação efetiva que vá além dos grupos e das disciplinas. Isso contribui para uma integralidade no âmbito do ensino, envolvendo tudo aquilo que cada indivíduo tem a oferecer como educador e que se potencializa na relação com os seus pares.

Dificuldades de relacionamento no grande grupo do corpo docente

É importante que o professor identifique o ambiente acadêmico como espaço não apenas de formação do aluno, mas também como ambiente de formação docente. Assim, a troca de saberes e conhecimentos se torna um processo de construção permanente no qual a ética, o respeito, a humildade e o comprometimento possibilitam o desenvolvimento desse espaço de formação do ser docente. A aprendizagem docente na relação entre pares se dá através do convívio diário nas disciplinas - bem como nos momentos de capacitações e reuniões pedagógicas e plenárias. Esses momentos permitem visualizar o aprender a ser professor de forma coletiva e compartilhada.¹⁴

Nisso está a relevância de que se estabeleça uma comunicação efetiva entre os docentes para que se construa relações interpessoais que permitam essa aprendizagem coletiva - e uma maior motivação pedagógica para a construção de um ambiente educativo que abranja toda a comunidade acadêmica.

Porém, esse ambiente educativo compartilhado depende da capacidade de se estabelecer um bom convívio entre a equipe docente. Apesar de terem relatado um bom relacionamento dentro dos pequenos grupos, docentes alegaram diretamente que existem problemas de convivência no grande grupo de professores do departamento - o que se deve principalmente à dificuldade em lidar com atitudes e posturas dos colegas:

Não há um crescimento mútuo. Existem grupos que fazem tal área, e não há aquela ligação entre um e outro. (D11)

Eu acho que as relações interpessoais dentro desse departamento, entre professores, ela não é muito positiva não. (...) as relações gerais não são bacanas aqui não. É a minha visão. A gente vê pelas situações nas plenárias, aqui no departamento. (D6)

(...) existem visões distintas de colegas, professores, que tomam algumas condutas que eu não tomaria (...). (D8)

Nesse contexto, alguns professores ponderam que o ambiente de trabalho se torna conflituoso quando se negli-

genciam competências pessoais consideradas necessárias à prática da docência em enfermagem:

(...) são professores da área de enfermagem, deveriam ser mais sociáveis, mais entendedores das situações, mas não é o que acontece. (D6)

(...) falta muito a prática da solidariedade (...). (D9)

(...) porque as pessoas, os docentes na sua grande maioria, eles, é... me parece que eles esqueceram de alguns princípios que ensinam em sala de aula, questão da humanização, a questão da ética(...), sem falar daqueles que tendem a piorar cada vez mais, ao invés de apagar o incêndio, joga mais combustível(...). (D10)

A partir disso, pode-se refletir que o trabalho em equipe depende do esforço de cada um dos sujeitos envolvidos, objetivando o mesmo fim. O compromisso com o cuidado do cliente e o coleguismo entre a equipe são fatores primordiais para que se construa um bom trabalho de enfermagem, cabendo ao profissional atender e compreender as particularidades do outro. Assim, a expectativa em torno do docente-enfermeiro é que ele desenvolva sua prática alicerçada em suas próprias atitudes de cuidado, o que vai além da competência técnica e engloba posturas éticas, sobretudo.

A negligência com a dimensão ética experimentada no ambiente de trabalho é tomada como fator de insatisfação profissional, sendo descrita em termos de individualismo, competição, falta de cooperação entre os pares e desrespeito às especificidades de cada área.¹⁵

Uma docente enfatiza em seu discurso as consequências advindas desta atribulada convivência e a necessidade de mudanças:

(...) então essa convivência aparentemente pacífica entre os nossos docentes, ela é altamente traumática pra alguns,...) então isso acaba interferindo diretamente e eu diria que essa interferência é tão, é... digamos assim, danosa, que acaba influenciando diretamente naquilo que ele produz, então se a profissão deveria ser coletiva acaba sendo segmentada, e eu não sei como os grupos que ainda conseguem conviver com esse tipo e por tabela, acaba dificultando a ação dos outros grupos.(...) nosso grupo ele precisa é, acordar nesse novo mundo aí que, eu acho que muito das coisas que acontecem aqui só acaba, é... dificultando ainda mais as relações (...). (D10)

Assim, percebe-se uma dificuldade do docente de enfermagem, que cuida do cliente e que cuida do aluno ao ensinar-lhe a sua prática, em estabelecer um relacionamento respeitoso e solidário com os seus pares. Ou seja, o profissional do cuidado não consegue dar atenção aos próprios colegas,

que trabalham juntos para o mesmo fim - dado pelo ensino efetivo e a assistência de enfermagem qualificada.

O cuidado humanizado ao outro - neste caso, o colega - advém de atitudes na busca de uma melhor convivência, devendo o profissional demonstrar-se aberto e flexível nos processos interativos. Dividir tarefas, vencer resistências individuais e coletivas, negociar e dividir espaços em comum são atitudes de cuidado que podem ser demonstradas no âmbito profissional, apontando uma forma ética de relacionamento humano.¹⁶

CONCLUSÃO

Foi possível detectar a partir deste estudo dificuldades existentes no relacionamento entre os docentes da realidade estudada. Foram apontados aspectos positivos e negativos do relacionamento interpessoal da realidade vivenciada por eles. Como fatores positivos, destacaram-se: a convivência mais próxima com os colegas (especialmente aqueles que compartilham a mesma disciplina) e as diferenças pessoais, que naturalmente poderiam ser tidas como geradoras de dificuldades no relacionamento mas foram apontadas por uma docente como meio de enriquecê-lo.

Dentre os aspectos negativos, ficaram evidenciados a postura inadequada por parte dos colegas, como: a baixa carga horária semanal (que não permite uma aproximação maior com todos os colegas); a falta de compreensão, solidariedade e humanização entre pares; e a segregação entre os grupos.

Aponta-se a ferramenta da comunicação como estratégia efetiva para a melhoria das relações intergrupais, na medida em que permite colocar em evidência problemas encontrados durante a convivência que podem ser discutidos até se chegar a um consenso satisfatório para todo o grupo ou para a maioria - evitando, minimizando ou sanando o estresse ocasionado pelas situações relacionais apontadas como problemáticas pelos docentes.

Por fim, destaca-se a importância de estudos como este para se compreender o ambiente de trabalho docente de modo a se buscar o aprimoramento de um ambiente relacional saudável que influencie de forma positiva na vida profissional e pessoal do trabalhador.

REFERÊNCIAS

1. Mendes IAC, Trevisan MA, Nogueira MS. Definições teórica e operacional do conceito de comunicação. *Rev gaúcha de enferm.* 1987; 8(2):204-219.
2. Silva MJP. Comunicação tem remédio: a comunicação nas relações interpessoais em saúde. 11ª ed. São Paulo: Loyola; 2006.
3. Silva M. Desenvolvendo as relações interpessoais no trabalho coletivo de professores. In: Almeida LR, Placo VMNS. *As relações interpessoais na formação de professores.* 2ª ed. Edições Loyola; 2002.
4. Braga EM, Silva MJP. Comunicação competente-visão de enfermeiros especialistas em comunicação. *Acta Paul Enferm.* 2007; 20(4):410-4
5. Marconi MA, Lakatos EV. *Técnicas de pesquisa.* São Paulo: Atlas; 1996.
6. Minayo MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.* 10ª ed. São Paulo: Hucitec; 2007.
7. Leitão SP, Fortunato G, Freitas AS. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. *RAP.* 2006; 40(5):883-907.
8. Puente-Palacios KE, Seidl J, Silva RAD. Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho. *rPOT.* 2008; 8(2):79-97.
9. Lipp MEN. O stress do professor de pós-graduação. In: Lipp MEN (org). *O stress do professor.* 5ª ed. São Paulo: Papyrus; 2006.
10. Ulrich E. Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse. [dissertação]. Florianópolis (SC): Centro de Filosofia e Ciências Humanas/UFSC; 2005.
11. Robbins PS. *Comportamento organizacional.* 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall; 2009.
12. Lima MFEM, Lima-Filho DO. Condições de trabalho e saúde do(a) professor(a) universitário(a). *Ciênc cogn.* 2009 jul; 14(3):62-82.
13. Masetto MT. Formação pedagógica dos docentes do ensino superior. *Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Administração.* 2009; 1(2):4-25.
14. Pivetta HMF, Isaias SMA. Aprender a ser professor: o desenrolar de um ofício. *Educação.* 2008; 31(3):250-257.
15. Corral-Mulato S; Bueno SMV; Franco DM. Docência em enfermagem: insatisfações e indicadores desfavoráveis. *Acta paul enferm.* 2010; 23(6):769-74.
16. Baggio MA. Relações humanas no ambiente de trabalho: o (des) cuidado de si do profissional de enfermagem. *Rev gaúcha de enferm.* 2007; 28(3):409-15.

Recebido em: 05/07/2013

Revisões requeridas: Não

Aprovado em: 18/09/2013

Publicado em: 15/07/2016

Autor correspondente:

Luana Marcelly Nogueira Araújo,
Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
Av. Senador Salgado Filho, S/n, Lagoa Nova
Cep.: 59078-900