

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE EM ENFERMAGEM NO CONTEXTO MILITAR

Recebido em 29/7/2013
Aceito para publicação em 31/7/2013

CF(S) Ana Beatriz de Alcantara Menezes¹
Sheila Nascimento Pereira Farias²
Regina Celia Gollner Zeitoun³

RESUMO

Estudo qualitativo realizado com o **objetivo** de discutir a organização do trabalho dos docentes de enfermagem, civis e militares, que atuavam na formação de profissionais de nível médio, em um contexto militar. **Método:** foi realizado em um Hospital Militar do Rio de Janeiro, com 20 docentes de enfermagem, civis e militares, utilizando-se a análise de conteúdo. **Resultados:** verificou-se que 65% tinham de 25 a 34 anos, 85% eram do sexo feminino e havia um predomínio de militares (55%). Dos discursos dos sujeitos emergiu a categoria: o contexto militar definindo as características do planejamento e o relacionamento interpessoal no trabalho docente de enfermagem. **Discussão:** foi evidenciada a interferência do contexto militar na organização do trabalho docente em enfermagem, sendo identificados alguns fatores, como disciplina, hierarquia, relacionamento interpessoal e planejamento. **Conclusões:** o conhecimento da organização de trabalho nesse contexto pode funcionar como um aliado da gestão institucional, em busca da excelência do processo de ensino e da melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: *Enfermagem Militar; Organização e Administração; Docentes de Enfermagem.*

INTRODUÇÃO

Atualmente pode-se observar transformações como globalização, modernização tecnológica e novos modelos de gestão, que têm marcado o mundo do trabalho, implicando mudanças no seu conteúdo, natureza e significado. O processo e organização do trabalho é configurado hoje por carga horária excessiva, ritmo intenso de trabalho, controle rigoroso das atividades, pressão temporal, necessidade de profissionais polivalentes, entre outras.¹

No entanto, muito além de gerador de bens e serviços, compreende-se o trabalho como meio para adquirir identidade e determinar valores, repercutindo de maneira positiva ou negativa na vida do trabalhador, conforme a organização laboral e as relações existentes neste contexto.²

Nessa perspectiva, percebe-se o quanto essa nova configuração do trabalho determina mudanças no perfil de morbidade e mortalidade dos trabalhadores, evidenciando-se doenças emergentes e relevantes com importante prevalência para as próximas décadas, como transtornos mentais, estresse e *burnout*.³

O docente de enfermagem, como força de trabalho, também é afetado pelas transformações ocorridas na gestão do trabalho, com consequente prejuízo para sua qualidade de vida no trabalho. Porém, os estudos desenvolvidos sobre qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros, em sua maioria, referem-se àqueles profissionais que atuam exclusivamente na assistência de enfermagem, em um contexto hospitalar.

O contexto organizacional, quer nos aspectos do gerenciamento ou da organização do trabalho, podem causar danos de natureza física ou psíquica aos docentes de enfermagem, podendo ser entendidos como risco psicossocial, que vai afetar diretamente a qualidade de vida no trabalho.⁴

A docência, assim como a própria enfermagem, são profissões cuja base é o relacionamento com o outro, podendo ser o paciente ou o estudante. No caso do docente de enfermagem, há competência para lidar com os alunos, na troca de conhecimentos, estimulando e favorecendo a formação de uma identidade profissional dentro de sala de aula, além dos cenários de prática profissional, onde ensina, prestando cuidado ao paciente.

¹Enfermeira Encarregada da Divisão de Ensino Superior da Escola de Saúde do Hospital Naval Marcílio Dias. Mestre em Enfermagem pela Escola de Enfermagem Anna Nery da Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Membro do NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. E-mail: biadecristo@gmail.com.

²Professora Adjunta do Dept. de Enfermagem de Saúde Pública da Escola de Enfermagem Anna Nery da Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Doutora em Enfermagem. Pesquisadora do NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. Pesquisadora do CNPq.

³ Professora Adjunta do Dept. de Enfermagem de Saúde Pública da Escola de Enfermagem Anna Nery da Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Doutora em Enfermagem. Pesquisadora do NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. Pesquisadora do CNPq.

Tendo em vista essa realidade do trabalho do docente de enfermagem, é relevante compreender, a partir dos seus discursos, o contexto no qual estão inseridos e a influência deste na organização do trabalho desses profissionais, proposta deste artigo.

A relevância se dá a partir da busca do entendimento da interação desses dois fatores distintos e complexos: em primeiro lugar, a diversidade da força de trabalho significando que todas as organizações, de um modo geral, estão se tornando mais heterogêneas em termos de raça, etnia e sexo de seus funcionários, incluindo especificamente neste artigo, a diferença da situação funcional, podendo variar entre civil e militar.

Em segundo lugar destaca-se as peculiaridades inerentes ao ambiente militar, cujos pilares – a hierarquia e disciplina – seguem influenciando toda a organização do trabalho dos docentes de enfermagem.

Desse modo, o artigo teve como objetivo discutir a organização do trabalho dos docentes de enfermagem, civis e militares, que atuavam na formação de profissionais de nível médio, em um contexto militar.

MÉTODO

O estudo caracterizou-se como exploratório, descritivo, de natureza qualitativa e foi realizado em um Hospital Militar do Rio de Janeiro, que atuava na formação de auxiliares e técnicos de enfermagem.

Os sujeitos do estudo foram 23 professores, civis e militares, envolvidos no processo de formação de auxiliares e técnicos de enfermagem militares, que acompanharam o desenvolvimento de pelo menos uma disciplina, desde o seu início até a sua finalização.

Foram utilizados como critério de exclusão: os professores que não eram enfermeiros, os que não atuaram na formação de nível médio e os que eram contratados temporariamente.

Dos 23 professores, representando a sua totalidade no contexto estudado,³ encontravam-se de licença médica nos meses em que ocorreram as entrevistas (agosto a outubro de 2010) e, portanto, foram entrevistados 20 docentes de enfermagem.

Para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada individual, tendo como instrumento um formulário para a caracterização sócio-demográfica e profissional dos docentes de enfermagem e um roteiro contendo perguntas abertas, sobre o trabalho docente e os aspectos organizacionais que o envolvem.

Os dados foram coletados no próprio local de trabalho dos profissionais, após autorização da administração do hospital e aprovação pelo Comitê de Ética da Instituição Militar, Protocolo nº 079/2010 e da EEAN, Protocolo nº 024/2010, tendo como respaldo a Resolução 196/96, do CNS.⁵

Para o tratamento dos dados e análise dos resultados utilizou-se a análise temática de Bardin.⁶

RESULTADOS

A análise de conteúdo⁶ revelou a categoria: o contexto militar permeando o planejamento e o relacionamento interpessoal no trabalho do docente de enfermagem.

Para ilustrar, o Quadro 1 sintetiza a quantificação dos temas das unidades de registro destacadas nas entrevistas dos docentes de enfermagem, que contribuíram com a formação da respectiva categoria na análise de conteúdo.

Quadro 1: Síntese das unidades de registros (UR) e categoria na análise de conteúdo.

UNIDADES DE REGISTRO	f	CATEGORIA
Relacionamento Interpessoal	14	O contexto militar definindo as características do planejamento e o relacionamento interpessoal no trabalho do docente de enfermagem
Planejamento	12	
Contexto militar	13	

O Quadro 2 apresenta dados do perfil sociodemográfico dos docentes de enfermagem.

Quadro 2: Perfil sociodemográfico e profissional dos docentes de enfermagem (n= 20).

Indicadores	Respostas	f
Faixa etária	25-34 anos	13
	35-45 anos	2
	46-55anos	5
Sexo	Masc	3
	Fem	17
Categoria funcional	Militar da reserva	1
	Militar temporário	10
	Civil	9
Tempo de formação	< 5 anos	5
	5-9 anos	8
	10-19 anos	2
	20-30 anos	2
	>30 anos	3
Tempo de atuação na docência	< 5 anos	6
	5-9 anos	7
	10-19 anos	2
	20-30 anos	2
Existência de outro vínculo profissional	Sim	12
	Não	8
Quantidade de vínculo profissional	1 vínculo	10
	2 vínculos	2
Trabalho no turno da noite	Sim	12
	Não	8

DISCUSSÃO

Os sujeitos do estudo foram caracterizados por um grupo jovem, com menos de 10 anos de formação e de atuação na docência.

Dos 20 docentes entrevistados,² estavam incluídos na faixa etária compreendida entre 35 a 45 anos. Na faixa de idade de 40 anos, ocorre o chamado “pico de produtividade e criatividade” para muitos indivíduos, onde o trabalho pode dar um significado para a existência da pessoa, desde que possibilite o desenvolvimento das potencialidades do ser humano. Geralmente o indivíduo volta-se mais para o trabalho, apesar de haver demandas familiares, como, por exemplo, o cuidado com os filhos.⁷

Observou-se que a maioria dos docentes de enfermagem (17) era do sexo feminino, característica peculiar da enfermagem. Houve um predomínio de militares entre os docentes de enfermagem entrevistados, dos quais a maior parte era militar temporário e um pequeno número, militar da reserva.

Os militares temporários eram enfermeiros que prestavam serviço militar voluntário e o militar da reserva, aquele que já cumpriu

todo o seu tempo de efetivo serviço e voltou a trabalhar, com carga horária preestabelecida.

Ter outro vínculo empregatício além do exercido na Escola de Saúde Militar, era também uma característica dos sujeitos do estudo.

Dos 12 docentes de enfermagem, que possuíam outro vínculo empregatício, 10 referiram somente mais outra situação, enquanto 2 mais dois outros vínculos, confirmando a dupla e até a tripla jornada de trabalho.⁸ Este é um dado preocupante, considerando que a sobrecarga de trabalho advinda do fato do trabalhador possuir mais de um vínculo empregatício, pode ser um fator contribuinte para a o adoecimento e até mesmo para a ocorrência de acidente de trabalho,⁹ comprometendo significativamente sua qualidade de vida no trabalho.¹⁰

Dos 20 docentes de enfermagem entrevistados, 60% (12) trabalhavam em regime de turnos, no período diurno e noturno.

No que se refere ao turno de trabalho noturno, pode-se dizer que os ritmos biológicos de um ser humano apresentam valores mais baixos durante a noite, concomitante ao aumento da sonolência e consequente queda de rendimento de algumas funções cognitivas.¹¹ Além disso, as condições de trabalho e a organização do trabalho influenciam de forma significativa a tolerância ao trabalho em turnos e noturno,¹² que por si só, já compromete a vida social e a saúde dos trabalhadores.¹³

Sobre a organização do trabalho, a análise dos discursos dos docentes de enfermagem, delineou a categoria: o contexto militar definindo as características do planejamento e o relacionamento interpessoal no trabalho do docente de enfermagem.

A importância de conhecer bem a organização em que se atua, assim como os aspectos organizacionais do seu trabalho, não é algo recente na agenda de países e empresas. O clássico da área militar, e também do mundo dos negócios,¹⁴ enfatiza a importância de se conhecer o inimigo e a si mesmo. Conhecer a si mesmo implica identificar e reconhecer as principais armas e estratégias do país, bem como suas principais vulnerabilidades. Para as organizações implica conhecer seus pontos positivos e negativos.

Os docentes de enfermagem identificaram aspectos que conferiam certa tranquilidade e, por outro lado, certa inquietação, por tratar-se do contexto militar no qual estão inseridos, influenciando a organização de trabalho.

Sorte (2010) “[...] Por ser ambiente militar, o aspecto organizacional funciona bem [...]” (informação verbal).

Espontâneo (2010) “[...] Eu quando cheguei aqui eu tive um certo receio, um medo, por ser uma instituição militar e não saber como lidar com o aluno numa instituição militar [...]” (informação verbal).

Pode-se perceber situações de tranquilidade com vistas à operacionalidade do serviço, e de ansiedade, frente a um contexto de trabalho diferenciado e desconhecido pelo profissional, que possivelmente tem experiência acadêmica ou profissional construída no contexto civil.

Nessa perspectiva, caberia questionar em que medida seria necessária uma adaptação desses docentes de enfermagem à realidade militar, antes do seu ingresso na sala de aula. Essa conduta, além de poder diminuir o estresse do professor, favorecendo a promoção da saúde e a qualidade de vida no trabalho, também contribuiria com

sua instrumentalização para as aulas, melhorando a transmissão de conhecimentos, atuando dessa forma como uma grande aliada no processo de aprendizagem.

Em que pese o fato de que as teorias administrativas burocráticas, formuladas por Max Weber e aplicadas em muitas instituições no contexto civil, tenham recebido influência dos princípios da unidade de comando, da hierarquia, da direção e da disciplina, praticados na organização militar,¹⁵ não obstante, a organização do trabalho no contexto militar torna-se diferenciada, regida por Estatuto próprio.

De acordo com o Estatuto dos Militares, disciplina é a rigorosa observância e o cumprimento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar. A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados.¹⁶

Estudiosos sobre organização militar, afirmam que os processos de gestão militar, entre os quais, a hierarquia e a disciplina, se refletem até os dias de hoje nas organizações, de um modo geral.¹⁷ Esse fato denota um aspecto funcional dos processos de gestão militar, favorecendo a organização do trabalho, e a qualidade de vida no trabalho, o que emergiu dos discursos dos professores.

Tranquila (2010) “[...] O contexto militar [...] prima muito pela hierarquia né, acho que pra um trabalho funcionar [...] assim [...] pra um serviço funcionar bem, tem que ter [...] tem que existir hierarquia né, seja dentro de um ambiente militar ou fora dele, tem que existir um respeito né, com seu superior e [...] então assim, acredito que né, no âmbito militar, isso é muito forte né, e proporciona realmente um melhor funcionamento de [...] de tudo, né, justamente devido a hierarquia, a própria disciplina né [...] E isso é bom [...]isso é bom [...] porque gera menos estresse né ” (informação verbal).

Exigente (2010) “[...] eu acho que por ser uma instituição militar [...] por ter hierarquia [...] por ter [...] por ter toda essa dinâmica organizacional do militarismo, facilita muito [...] né” (informação verbal).

A estrutura organizacional de uma instituição, tal como a encontrada no contexto militar, constitui uma cadeia de comando, como linha de autoridade que interliga os diversos setores da organização, definindo a subordinação entre seus membros.¹⁵

Se a unidade de comando for quebrada, por chefias que de fato não exerçam liderança ou por mudança de comando, o funcionário pode ter que enfrentar demandas ou prioridades conflitantes vindas de diferentes chefias, comprometendo assim sua qualidade de vida no trabalho.

Nessa perspectiva, os docentes de enfermagem identificaram como fator dificultador para a organização do trabalho no contexto militar, as mudanças de comando impostas pelas transferências dos chefes, que planejaram uma linha de trabalho, muitas vezes não seguida por seus substitutos:

Formosa (2010) “[...] De repente como [...] por ser uma instituição militar, quando muda [...] é [...] o comando e vem outra pessoa com outra visão [...] de mundo, outra visão do que que é a Escola, do que acha que é importante ou não dos alunos apren-

derem, e tira algumas coisas, aí você perde essa qualidade [...] de vida” (informação verbal).

Velha-Guarda (2010)⁴ “[...] O contexto militar, por exemplo, é [...] depende muito [...] de quem comanda né existem comandantes que têm uma visão [...] didática né, uma visão [...] de escola [...] e na verdade a maioria dos comandantes que vêm pra cá eles não têm [...] essa visão [...]” (informação verbal).

Tratando da construção social dos militares, observa-se que o principal efeito simbólico da socialização militar, que forma um indivíduo procedente do meio civil, é a divisão dos mundos “civil” e “militar”, o que acaba criando uma visão de comunidade militar, um tipo de espírito de corpo entre seus membros, na medida em que prevalece o coletivo sobre o individual.¹⁸

O relacionamento interpessoal dos docentes de enfermagem, emergiu de seus discursos, delimitando de forma marcante essa divisão dos mundos “civil” e “militar”:

Pequena (2010) “[...] É [...] muito complicado quando você mistura militar e civil. Militar e civil juntos é muito complicado, difícil porque [...] eles acham que agora a gente tem obrigação, a gente tem que trabalhar sempre muito mais do que eles. E faltam mais do que antes da gente chegar aqui. Falta e não avisa é [...], porque sabe que [...] nós sempre estamos aqui, por obrigação a gente não falta, tem que tá aqui, tem que tá presente” (informação verbal).

Espontâneo (2010) “[...] outra coisa também que [...] que eu vejo que ainda atrapalha é [...] a inter-relação civil e militar. Aqui na escola é muito complicado. O professor civil pensa de uma maneira, o professor militar pensa de outra. A gente tá aqui todo dia, a gente é obrigado a estar aqui todo dia. O professor civil, não” (informação verbal).

Desmotivada (2010) “[...] O relacionamento interpessoal costuma ser bom, tanto com os colegas [...] né, aí falo dos civis, dos militares, costuma ser bom” (informação verbal).

Os aspectos de relacionamento interpessoal, com ênfase na amizade, ambiente saudável e aceitabilidade no grupo são considerados indicadores na definição de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).¹⁹⁻²¹

O relacionamento interpessoal é construído a partir do entendimento das diferenças, respeitando-se as peculiaridades individuais.²¹ Nesse sentido, infere-se que este, no ambiente de trabalho requer um maior investimento individual na conquista do outro.

Os docentes de enfermagem referiram que um bom relacionamento interpessoal no ambiente laboral constitui um fator que favorece a qualidade de vida no trabalho, coadunando com os postulados de outros estudiosos:¹⁹⁻²¹

Vencedora (2010) “[...] são pessoas bastante solícitas, que procuram sempre ajudar um ao outro, que também procuram escutar o outro também porque [...] na maioria das vezes existe uma cobrança muito grande, então por ser muito estressante, né eu considero assim, o ambiente em que estou agora, um

ambiente que eu posso contar com as pessoas, num momento digamos de estresse ou de cansaço, o próximo tá ali pra poder te ajudar na [...] na [...] naquele processo [...] isso contribui de fato [...] né pra sua [...] qualidade de vida no trabalho [...]” (informação verbal).

Desmotivada (2010) “[...] Pra ter qualidade de vida no trabalho considero importante também o relacionamento entre os colegas [...]” (informação verbal).

Para o bom desempenho da instituição, além do bem-estar e qualidade de vida no trabalho do docente de enfermagem, é necessário que seu desempenho e competências estejam bem alinhados às estratégias e metas de sua organização. Neste contexto, o relacionamento entre a organização e as pessoas que nela trabalham torna-se um aspecto de primordial importância.²²

Assim, enfatiza-se que do mesmo modo que os militares passam por um período de formação, no qual lhes são interiorizados princípios, culturas, valores e estruturas do ambiente de trabalho, sendo revertidos posteriormente em orientações para suas práticas,¹⁷ os civis deveriam passar por processo semelhante, visando ao prévio conhecimento das peculiaridades do contexto de trabalho, o que possivelmente diminuiria a ansiedade frente ao desconhecido, geraria maior segurança com relação à prática, agregaria valores em relação ao seu bem-estar, a sua qualidade de vida no trabalho e a melhoria do processo ensino-aprendizagem.

É bem verdade que o funcionário civil não passa por nenhum processo de formação adaptado à vida militar, mas seu tempo de trabalho nesse ambiente, convivendo com uma dinâmica organizacional, cujos pilares são a hierarquia e a disciplina, pode reforçar um comportamento compatível com o militarismo, o que podemos perceber por meio das falas dos docentes de enfermagem civis.

Bizudo (2010) “[...] É, o [...] contexto militar, veja bem [...] eu não sou militar, mas já to militarizado (risos) [...], então quando a gente tem uma situação de [...] disciplina, de hierarquia, não é, eu acho que fica mais fácil da coisa acontecer, entendeu, [...] a enfermagem por si só, já é uma profissão que precisa é [...] tá assentada em cima da hierarquia, né é [...] da disciplina” (informação verbal).

Nurse (2010) “[...] a nível de relacionamento com os militares, eu não vejo maiores problemas, né, em termos de [...] assim [...] não me vejo diferente [...] Aconteceu até uma questão [...] lá na [...] pra receber a medalha dos dez anos, né, a [...] a diretora do departamento civil não me viu, onde eu estava, entendeu, e ela disse pra mim que não me viu porque eu estava de branco, sentada com os militares, então achou que eu era uma militar (risos), depois que eu me toquei que estavam de um lado os militares e os civis de outro, entendeu, mas onde que eu ia sentar? Do lado do grupo que eu trabalho [...] eu não faço essa distinção [...]” (informação verbal).

Outro ponto destacado acerca dos aspectos organizacionais do trabalho do docente de enfermagem foi o planejamento.

As organizações não conseguem obter resultados satisfatórios

se trabalharem na base da improvisação. É necessário que haja planejamento na execução das suas atividades.

No ensino, para que o docente possa influenciar o processo de pensar do estudante de maneira clara e objetiva, é necessário que o planejamento da aula seja organizado e sistemático.²³

Falando especificamente do ensino em saúde, pode-se dizer que tem por objetivo a organização de um sistema de relações nas dimensões do conhecimento, de habilidades e de atitudes, de tal modo que favoreça, ao máximo, o processo ensino-aprendizagem, exigindo, para seu desenvolvimento, um planejamento que concretize objetivos em propostas viáveis.²⁴

Os docentes de enfermagem entrevistados apontaram dificuldades com relação ao cumprimento do planejamento elaborado para o desenvolvimento de suas atividades, conforme os discursos que se seguem.

Desmotivada (2010) “ [...] esse ano, particularmente, nós tivemos problemas com [...] questão de horário [...] Porque é muito complicado às vezes a gente se planejar pra uma coisa, chegar no dia, mudar, né, durante a semana mudar o horário, pra gente isso é muito complicado [...] né “(informação verbal).

Linda (2010) “ [...] e aqui, dentro de sala de aula, eu sinto [...] uma dificuldade com relação a organização [...] né, você às vezes vem preparada pra dá uma aula, chega na hora você não vai dar aula, ou então você chega [...] pra não dá aula e você tem que entrar em sala porque alguém faltou [...]” (informação verbal).

Paciente (2010) “ [...] você chega com um planejamento, e [...] outro que acontece [...] então no meu trabalho, atualmente acho que a qualidade de vida não está sendo muito [...] muito boa” (informação verbal).

Percebe-se que quando o planejamento de aula feito pelo docente de enfermagem não pode ser cumprido, por alterações no cronograma, por falta de professor ou por outro motivo qualquer, gera estresse para o profissional, afetando sua qualidade de vida no trabalho.

O docente de enfermagem se estressa, uma vez que, não cumprindo o planejamento elaborado, não consegue colocar em prática as propostas viáveis que vão concretizar os objetivos a serem alcançados com a aula, o que certamente acarretará na diminuição da qualidade do processo ensino-aprendizagem e da qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido destaca-se a importância do planejamento de aula, bem como do aproveitamento do docente de enfermagem de acordo com sua área de domínio de conhecimento, para um maior conforto no desenvolvimento das suas atividades, influenciando positivamente sua qualidade de vida no trabalho.^{23,24}

Sorte (2010) “ [...] Aqui na escola, é [...] são várias disciplinas é [...] são dadas algumas disciplinas pra gente, e nem sempre é a disciplina que você tem uma [...] afinidade, e aí a gente tem que tá estudando sobre o tema, e [...] elaborando essas aulas para tá ministrando pra esses alunos, porque a maioria dos professores aqui, quando a gente veio pra esse trabalho como docente, a maioria tem a sua [...] sua especialidade, só que eu não trabalho [...] não administro aula, não ministro aula da minha especialidade [...]” (informação verbal).

Velha-Guarda (2010) “ [...] aqui na escola é uma [...] é uma [...] na verdade aqui a gente não tem uma área específica né, a gente acaba preenchendo [...] as [...] os buracos né, e a gente acaba dando [...] matérias às vezes que a gente não tem [...] uma certa vivência, mesmo a gente solicitando [...] que seja [...] né, observada a experiência do profissional né, a vivência né, a experiência dele fora [...] da daqui [...]” (informação verbal).

A dificuldade apontada pelo docente de enfermagem, de desenvolver suas aulas numa área de conhecimento que não domina, não é um processo favorável ao ensino.²³

As técnicas a serem planejadas e executadas no contexto de sala de aula são conhecidas há muito tempo e aplicadas por muitos professores atualizados e dinâmicos na forma de ensinar. No entanto, os resultados esperados em cada nível de centralidade e respectiva técnica aplicada, somente são alcançados se o educador tem as competências e habilidades, além do domínio do conhecimento a ser aplicado.²³

CONCLUSÕES

O contexto de trabalho militar apresenta algumas características peculiares, destacando-se a hierarquia e a disciplina, como pilares da organização militar. Essas características inseridas na organização de trabalho dos docentes de enfermagem, segundo seus discursos, atuam como facilitadores no processo do desenvolvimento de suas atividades.

No entanto, foi identificado que as constantes mudanças de comando e de chefias impostas pelas transferências dos militares, é um fator que gera a descontinuidade no processo de gestão, ocasionando, muitas vezes, queda na aprendizagem, assim como na qualidade de vida no trabalho.

Dentro do contexto militar, o relacionamento interpessoal que envolve o trabalho do professor está envolto em dois mundos, cujos valores e bases institucionais são diferenciados: o civil e o militar, a partir do qual é criado um espírito de corpo, uma visão de comunidade militar.

Nessa perspectiva os docentes de enfermagem, cômicos de uma divisão em suas categorias profissionais, alternam suas avaliações acerca de relacionamento interpessoal, variando entre positiva e negativa. No entanto, imersos no contexto militar, alguns docentes civis acabam sendo envolvidos pelo meio, passando a expressar atitudes e comportamentos compatíveis ao militarismo, não estabelecendo quaisquer diferenciações.

A organização do trabalho docente no contexto militar evidencia também a questão do planejamento, que muitas vezes por motivo de faltas, do não cumprimento do cronograma, da desconsideração acerca do domínio de conhecimento de cada profissional, não é seguido adequadamente.

O conhecimento acerca da organização do trabalho no contexto militar, envolvendo neste artigo, o relacionamento interpessoal, assim como o planejamento das atividades, é primordial no sentido de estimular a melhoria da organização do trabalho, minimizando os aspectos negativos e maximizando os positivos, a partir inicialmente de uma reflexão individual para uma atuação consciente que afete o processo ensino-aprendizagem, promova a qualidade de vida no trabalho e, de uma forma indireta, a assistência de enfermagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Antunes R. Dimensões de precarização estrutural do trabalho. In: Druck G, Franco T, orgs. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo; 2007. p.13-22.
- 2- Dejours C. A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez; 1992.
- 3- Carlotto MS, Câmara SG. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*. 2008;39(2):152-8.
- 4- Camelo SHH, Angerami ELS. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Cienc Cuid Saude*. 2008;7(2): 232-40.
- 5- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Brasil). Resolução nº. 196, de 10 de outubro de 1996. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União* 16 out 1996; Seção 1.
- 6- Bardin L. Análise de conteúdo. Reto LA, Pinheiro A, tradutor. Lisboa: Edições 70; 2009. 281 p.
- 7- Contaífer T, Bachion M M, Yoshida T, Souza JT. Estresse em professores universitários da área de saúde. *Rev Gaúcha Enferm*. 2003;24(2):215-25.
- 8- Spíndola T, Santos RS. O trabalho na enfermagem e seu significado para as profissionais. *Rev Bras Enferm*. 2005;58(2):156-60.
- 9- Barbosa MA, Figueiredo VL, Paes MSL. Acidentes de trabalho envolvendo profissionais de Enfermagem no ambiente hospitalar: um levantamento em banco de dados. *Rev Integrada Enferm*. 2009;2(1):176-87.
- 10- Spiller APM, Dyniewicz AM, Slomp MGFS. Qualidade de vida de profissionais saúde. *Cogitare Enferm*. 2008;13(1): 88-95.
- 11- Mauro MYC, Muzi CD, Guimarães RM, Mauro CCC. Riscos ocupacionais em saúde. *R Enferm UERJ*. 2004;12(3):338-45.
- 12- Moreno CRC, Fischer FM, Rotenberg L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. São Paulo em Perspectiva. 2003;17(1):34-46.
- 13- Simões MRL, Marques FC, Rocha AM. Work in rotating shifts and its effects on the daily life of grain processing workers. *Rev Latino-Am Enferm*. 2010 Nov./Dez.;18(6): 1070-5.
- 14-Tzu Sun. A arte da guerra. Rio de Janeiro: Record; 2004. 112 p.
- 15-Chiavenato I. Introdução à teoria geral da administração. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2003. 634 p.
- 16- Brasil. Lei n. 6880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. *Diário Oficial da União* 11dez 1980; Seção 1.
- 17- Rosa AR, Brito MJ. Corpo e alma nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. *Rev Adm Contemporânea [Internet]*. 2010 [acesso em: 12 abr 2011]; 14(2):194-211. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>.
- 18-Castro C. O espírito militar: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras. Rio de Janeiro: J. Zahar; 1990. 176p.
- 19- Rocha SSL, Felli VEA. Qualidade de vida no trabalho docente de enfermagem. *Rev Latino-Am Enferm*. 2004;12(1):28-35.
- 20- Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. *Rev Eletr Enferm [Internet]*. 2009 [acesso em 08 mar 2011]; 11(3):647-57. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n3/v11n3a24.htm>.
- 21-Souza NVDO, Santos DM, Ramos EL, Anunciação CT, Thien-go PCS, Fernandes MC. Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares. *Esc Anna Nery Rev Enferm*. 2010;14(2):236-43.
- 22-Chiavenato I. Gestão de pessoas. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2008. 579 p.
- 23- Pereira SE. Contribuições para um planejamento educacional em ciências da saúde com estratégias inovadoras de ensino-aprendizagem. *Ciênc Saude*. 2007;18(1):33-44.
- 24- Batista NA. Planejamento na prática docente em saúde. In: Batista NA, Batista SH, organizadores. *Docência em Saúde: temas e experiências*. São Paulo: Senac; 2004. p. 35-56.

Como citar este artigo: A organização do trabalho docente em enfermagem no contexto militar. *Arq Bras Med Naval*. 2013 jan./dez.; 74(1):52-57

THE ORGANIZATION OF NURSING TEACHING IN THE MILITARY CONTEXT

Received on 7/29/2013

Accepted for publication on 7/31/2013

CF (S) Ana Beatriz de Alcantara Menezes¹

Sheila Nascimento Pereira Farias²

Regina Celia Gollner Zeitoune³

ABSTRACT

The **purpose** of this qualitative study was to discuss the work organization of nursing instructors, both civilian and military, who taught and trained nurse practitioners at the intermediate-level education, in a military context. **Method:** the research was conducted at a military hospital in Rio de Janeiro, with 20 civilian and military nursing instructors, by using the content analysis. **Results:** the results showed that 65% of them were between 25 and 34 years old, of which 85% were women, and the majority was in the military (55%). The statements provided by the subjects were taken into account to define the category: The military context outlined the planning characteristics and the interpersonal relationship in the nursing faculty work environment. **Discussion:** it has been noted the interference of the military context in the organization of the nursing faculty work. The following factors were identified: discipline, hierarchy, interpersonal relationship and planning. **Conclusions:** in this context, knowing how work is organized is an asset to institutional management seeking excellence in the teaching process, as well as quality improvement in the work environment.

Keywords: *Military Nursing; Organization and Administration; Nursing; Faculty.*

INTRODUCTION

Today changes such as globalization, technological modernization and new management models have marked the world of work, resulting in changes in its content, nature and meaning. The work process and organization is now characterized by excessive workload, intense pace of work, strict control of activities, time pressure, need for multi-task professionals, among others.¹

Although, well beyond generating goods and services, work is considered a mean to acquire identity and determine values, affecting positively or negatively the lives of workers, according to the labor organization and the existing relations in this context.²

In this view, it is noticed how this new work setting determines changes in the profile of morbidity and mortality of workers, showing emerging and relevant diseases with significant impact for the next decades, such as mental disorders, stress and burnout.³

Nursing instructors, as labor force, are also affected by changes in the work management, with consequent damage to their quality of life at work. However, studies conducted on the nurse's quality of life mostly refer to those who work exclusively on nursing care in a hospital environment.

The organizational context, both in the work management or in organizational aspects can cause physical and mental damage to nursing instructors, and this can be understood as psycho-social risk, which will directly affect the quality of life at work.⁴

Teaching, as well as nursing itself, are professions based on the relationship with the other, whether the patient or the student. In the case of the nursing instructor, there is the skill to deal with students, to exchange knowledge, stimulating and favoring the formation of a professional identity within the classroom, in addition to the scenarios of professional practice, where there is teaching while providing patient care.

¹ Charge Nurse of the Division of Higher Education at the School of Health Sciences of the Hospital Naval Marcílio Dias. Master's degree in Nursing from the Escola de Enfermagem Anna Nery of the Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Member of NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. E-mail: biadecristo@gmail.com.

² Associate Professor in the Department of Public Health Nursing of the Escola de Enfermagem Anna Nery of the Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Doctor's degree in Nursing. Researcher at NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. Researcher at CNPq.

³ Associate professor in the Department of Public Health Nursing of the Escola de Enfermagem Anna Nery of the Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ. Doctor's degree in Nursing. Researcher at NUPENST/DESP/EEAN/UFRJ. Researcher at CNPq.

Given this reality of nursing instructors work, it is important to understand, based on their statements, the context in which they are placed and its influence in the work organization of these professionals, which is the goal of this study.

Relevance is given from the quest for understanding the interaction of these two distinct and complex factors: firstly, the diversity of the workforce meaning that all organizations in general are becoming more heterogeneous in terms of race, ethnicity and gender of their employees, including specifically in this study, the difference in functional status, which can vary between civilian and military.

Secondly, peculiarities inherent to the military environment are highlighted, which pillars – the hierarchy and discipline – still impact the entire work organization of the nursing instructors.

Thus, the study aimed to discuss the work organization of nursing instructors, civilians and military, working in the training of intermediate-level professionals, in a military context.

Method

This study adopted an exploratory, descriptive and qualitative approach. It has been conducted in a military hospital in Rio de Janeiro that provides training to nursing assistants and technicians.

The study sample included 23 civilian and military instructors, involved in the education process of military nursing assistants and technicians, who followed the process of developing at least one course from beginning to end.

The following exclusion criteria were used: instructors who were not nurses, those not acting in the mid-level formation and those who were hired temporarily.

Of the 23 instructors, representing the total of the context studied, 3 were on medical leave in the months when the interviews took place (August to October 2010) and, therefore, 20 nursing instructors were interviewed.

Data collection used individual semi-structured interview as tool provided in a form to have a social-demographic and professional characterization of the nursing instructors and a guide containing open questions, related to teaching and the organizational aspects involved.

Data was collected at the professionals' workplace, after receiving authorization by the hospital administration and approval by the Ethics Committee of the Military Institution, Protocol #079/2010 and EEAN, Protocol #024/2010, with the support of CNS Resolution 196/96.⁵

For data processing and analysis of results, Bardin's thematic analysis was used.⁶

Results

The content analysis,⁶ revealed the category: The military context permeating planning and interpersonal relationships in the nursing faculty work environment.

For illustration, (Table 1) summarizes the quantification of the record unit themes highlighted in the interviews with the nursing in-

structors, who contributed to the formation of the respective category in the content analysis.

Table 1: Summary of Registration Units (RU) and Category in the content analysis.

REGISTRATION UNITS	f	CATEGORY
Interpersonal Relationship	14	The military context defining planning characteristics and interpersonal relationship in nursing faculty work environment
Planning	12	
Military context	13	

Table 2 provides data regarding the social-demographic profile of nursing instructors.

Table 2: Social demographics and professional profile of nursing instructors (n=20).

Indicators	Answers	f
Age Group	25-34 years	13
	35-45 years	2
	46-55 years	5
Gender	Masc	3
	Fem	17
Functional Category	Reserve military	1
	Temporary military	10
	Civilian	9
Years of Academic Background	< 5 years	5
	5-9 years	8
	10-19 years	2
	20-30 years	2
	>30 years	3
Experience Time in Teaching	< 5 years	6
	5-9 years	7
	10-19 years	2
	20-30 years	2
Presence of another job	>30 years	3
	Yes	12
	No	8
Number of jobs	1 job	10
	2 jobs	2
Work in the night shift	Yes	12
	No	8

Discussion

The study subjects were characterized as a young group, with less than 10 years of graduation and experience in teaching.

Of the 20 instructors interviewed, 2 were included in the age group between 35 and 45 years. At the age of 40 years is when occurs the so-called "peak of productivity and creativity" for many individuals, where work can give a meaning to one's existence, provided that it enables the development of human potential. Usually the individual is more focused to work, despite of the family demands such as taking care of their children.⁷

It was observed that the majority of nursing instructors (17) were women, which is peculiar in nursing. There was a predominance of military among the nursing instructors interviewed, of which most

were temporary military and a small number were reserve military.

Temporary military were nurses providing voluntary military service and reserve military were those who have fulfilled all their effective service time and returned to work with pre-defined working hours.

Having another job in addition to the one provided to the School of Military Health, was also a feature of the study subjects.

Of the 12 nursing instructors, who had another job, 10 reported only one additional, while 2 had two more jobs, thus confirming the double and even triple work shifts.⁸ This is a concerning data, considering that the work overload caused by the fact of having more than one job could be a contributing factor to illness and even to the occurrence of workplace accidents,⁹ significantly compromising their quality of life at work.¹⁰

Of the 20 nursing instructors interviewed, 60% (12) worked in shifts, during the day and night.

With regard to the night shift, it can be said that the human biological rhythm has lower values during the night, concurrent with the increased sleepiness and consequently drop in the yield of some cognitive functions.¹¹ Furthermore, the working conditions and work organization significantly affect the tolerance to work in shifts and at night,¹² which by itself compromises the social life and health of workers.¹³

With regard to work organization, the analysis of nursing instructors' statements has outlined the category: The military context defining the characteristics of planning and the interpersonal relationship in the nursing faculty work environment.

The importance of having a good knowledge of the organization in which they operate, as well as the organizational aspects of their work, is not something new on the agenda of countries and companies. The classics in the military field and also in the business world,¹⁴ emphasizes the importance of knowing the enemy and yourself. Knowing yourself means to identify and recognize the major weapons and strategies of the country, as well as their vulnerabilities. For organizations, it involves knowing their strengths and weaknesses.

The nursing instructors have identified aspects which conferred certain tranquility and, on the other hand, some concern, because it is regarding the military context in which they are embedded, affecting the work organization.

Luck (2010) "[...] As it is a military environment, the organizational aspect works well [...]." (oral information)

Spontaneous (2010) "[...] When I got here I had a certain fear, because it is a military institution and I was not aware of how to deal with the student in a military institution [...]" (oral information)

Situations of tranquility can be perceived overlooking the service operation, as well as anxiety, against a work context differentiated and unknown to the professional who possibly built his professional or academic experience in the civil context.

In this perspective, it would be worth questioning to what extent the adaptation of these nursing instructors to military reality would

be required, before entering the classroom. This, in addition to lower the instructor stress, promotes health and quality of life at work, also contributing to classroom practice, improving the transmission of knowledge, thus acting as a great ally in the learning process.

Despite the fact that bureaucratic administrative theories, as formulated by Max Weber and applied in many institutions in the civil context, have been influenced by the principles of command unit, hierarchy, direction and discipline, practiced in the military organization,¹⁵ the work organization in a military context is differentiated and is ruled by their own statute.

According to the Military Statute, discipline is the strict observance and full compliance with the laws, regulations, rules and provisions that underlie the military body. The discipline and respect for hierarchy must be maintained in all circumstances of life among active on duty, reserve paid and retired military personnel.¹⁶

Scholars on military organization, state that military management processes, including hierarchy and discipline, are reflected to this day on organizations in general.¹⁷ This fact denotes a functional aspect of military management processes, favoring the work organization, and the quality of life at work, which emerged from the statements provided by the instructors.

Quiet (2010) "[...] The military context [...] praise a lot for hierarchy, I think it is for things to work [...] so [...] for a service to work well it must have [...] there must be hierarchy, you know, either within or outside a military environment, there must be a respect, right, with your superior and [...] so well, I think in the military context, this is very strong, and really provides a better functioning of [...] of all, right, precisely because of hierarchy, the discipline itself, [...] And that's good [...] this is good [...] because it generates less stress right ." (oral information)

Demanding (2010) "[...] I think that, as being a military institution [...] for having hierarchy [...] for having [...] for having all this organizational dynamics of militarism, it greatly facilitates [...] right." (oral information)

The organizational structure of an institution, such as the one found in the military context, is a chain of command, as a line of authority that links the several parts of the organization, defining the subordination among its members.¹⁵

If the command unit is broken by managers who actually do not exercise leadership or by change in the command, the employee may have to face conflicting demands or priorities from different managers, thus compromising the quality of work environment.

In this perspective, the nursing instructors identified the command changes imposed by the transfer of chiefs, who planned a line of work often not followed by their substitutes, as a problem for the work organization in the military context:

Charming (2010) "[...] Suddenly as [...] because it is a military institution, when it changes [...] that is [...] the command and comes another person with another vision [...] of world, another

vision of what the School is, of what they think it is important or not for the students to learn, removing a few things, then you lose that quality [...] of life.” (oral information)

Old School (2010) “[...] The military context, for example, is [...] depends a lot [...] of who commands, right, there are commanders who have a didactic vision [...], you know, a vision [...] of school [...] and in fact most of the commanders who come here do not have [...] this vision [...] .” (oral information)

Addressing the social construction of the military, it is noted that the main symbolic effect of military socialization, which forms an individual coming from the civil environment, is the division of the “civilian” and “military” worlds, which ends up creating a view of the military community, a kind of group spirit among the members, to the extent that the collective prevails over the individual.¹⁸

The interpersonal relationship of the nursing instructors emerged from their statements, making very clearly this division between the “civilian” and “military” worlds:

Small (2010) “[...] It is [...] very complicated when you mix military and civilians. Military and civilians together is very complicated, difficult because [...] they think that now we have an obligation, we always have to work much more than they do. And they skip more than before we get here. They skip and do not communicate [...], because they know that [...] we are always here, for obligation, we do not skip, we have to be here, to show up.” (oral information).

Spontaneous (2010) “[...] another thing that [...] I also see that still hampers is [...] the interrelationship between civilians and military. Here at school it is very complicated. The civilian instructor thinks one way, the military instructor thinks another way. We are here every day, we are compromised to be here every day. This does not happen with the civilian instructor.” (oral information).

Unmotivated (2010) “[...] The interpersonal relationship is usually good, both with colleagues [...] right, I am talking about civilians, military, this tends to be good.” (oral information).

The aspects of interpersonal relationship emphasizing friendship, healthy environment and acceptability in the group are considered indicators in the definition of Quality of Work Environment (QWE).¹⁹⁻²¹

The interpersonal relationship is built from the understanding of the differences, respecting the individual peculiarities.²¹ In this sense, it is inferred that this, in the work environment, requires a greater individual investment to approach the other.

Nursing instructors reported that a good interpersonal relationship in the workplace constitutes a factor that favors the quality of work environment, which is in accordance with the postulates of other scholars.¹⁹⁻²¹

Winner (2010) “[...] they are very solicitous people, always

looking to help each other, they also seek to listen to the other too because [...] most of the times, there is a very high pressure, so because it is very stressful, I consider the environment where I am now a place where I can rely on people, in a moment of stress or fatigue, the person next to you is there to help you in [...] in [...] in that process [...] this contributes in fact [...] you know, for the [...] quality of work environment [...].” (oral information)

Unmotivated (2010) “[...] To have quality of life at work, I think the relationship between the colleagues is also important [...].” (oral information)

For the good performance of the institution, in addition to well-being and quality of work environment, nursing instructors are required to have their performance and skills well aligned with the strategies and goals of the organization. In this context, the relationship between the organization and the people working in it becomes an aspect of paramount importance.²²

Thus, it is emphasized that the same way the military staff goes through a training period in which they incorporate principles, cultures, values and structures of the workplace, which are reversed later on guidelines for their practices,¹⁷ civilians should undergo a similar process, aiming to work on the prior knowledge of the peculiarities of the work context. This could probably decrease anxiety against the unknown, generating greater security with regard to practice, improving their well-being, the quality of work environment and the teaching-learning process.

It is true that the civilian employee is not subjected to the training process adapted to military life, but their working time in this environment, living with a dynamic organization, in which the pillars are the hierarchy and discipline, could reinforce a behavior compatible with militarism, which is seen in some statements provided by the civilian nursing instructors.

Bizudo (2010) “[...] Yeah, the [...] military context, well [...] I am not a military, but I am already ‘militarized’ (laugh)[...], so when we have a situation of [...] discipline, hierarchy, I think it is easier for things to happen, you know,[...] the nursing itself is already a profession that requires [...] it is founded on hierarchy, [...] on the discipline.” (oral information).

Nurse (2010) “[...] the level of relationship with the military, I do not see major problems in terms of [...] well [...] I do not see myself differently [...] It happened once [...] there [...] to receive the Medal of ten years, the [...] the head of the civil department did not see me, where I was, you know, and she said to me that she did not see me because I was in white, sitting with the military, so she thought I was a military (laugh), then I realized that the military were on one side and the civilians on the other, you know, but where I would sit? On the side of the group that I work...I do not make this distinction [...].” (oral information).

Another noteworthy point about the organizational aspects of nursing instructor work was planning.

The organizations fail to get satisfactory results if they work on the basis of improvisation. Planning is required to put in practice their activities.

In teaching, in order to influence the student's thinking process clearly and objectively, the instructor is required to plan the class in an organized and systematic manner.²³

Specifically speaking in health education, it can be said that it aims to organize a system relating the dimensions of knowledge, skills and attitudes, in a way to promote the maximum of the teaching-learning process, which requires for its development a planning that materializes goals in feasible proposals.²⁴

The nursing instructors who completed the forms pointed difficulties with regard to compliance with the elaborated planning for the development of their activities, as shown in the following statements.

Unmotivated (2010) “[...]this year, especially, we had problems with [...] time schedule [...] Because it is very complicated sometimes for us to plan one thing, and the other day, during the week they change the schedule, for us it is very complicated [...].” (oral information)

Beautiful (2010) “[...] and here, in the classroom, I feel [...] a difficulty with the organization [...], sometimes you are ready to give a class, and when the time comes, you will not give the class, or you end up [...] not giving the class and you have to go to the classroom because someone did not show up [...].” (oral information)

Patient (2010) “[...] you come with a plan, and [...] another thing happens [...] then currently, in my job, I think the quality of life is not [...] very good.” (oral information)

It is noticed that when the class planned by the nursing instructor cannot be accomplished, due to changes in the schedule, lack of instructor or for any other reason, this generates stress for the professional, affecting the quality of work environment.

Nursing instructors get stressed when the elaborated plan is not fulfilled and they cannot put in place viable proposals that will reach the goals to be achieved with the class. This will certainly result in decreased quality of the teaching-learning process and the quality of work environment.

In this sense it is highlighted the importance of planning the class, as well as the assignment of nursing instructors according to their area of knowledge, in order to provide greater comfort in the development of their activities, positively affecting the quality of work environment.^{23,24}

Luck (2010) “[...] Here at school, [...] several disciplines [...] are given, some disciplines for us are not always the discipline that you have...domain, then we have to study the topic, and... pre-

pare these classes to give to these students, because most of the instructors here, when we came to this work as instructor, most have their... their expertise, but I do not work [...] do not give class of my specialty [...].” (oral information)

Old School (2010) “[...] here in the school it is a [...] it is [...] actually here we do not have a specific area, you know, we end up filling [...] the [...] gaps, you know, and we end up giving [...] classes that sometimes we do not have [...] a certain experience, when we ask [...] to be [...] you know, considered the experience of the professional, you know, expertise, you know, their experience outside [...] from here [...].” (oral information)

The difficulty pointed out by the nursing instructors, to develop their classes in an area of knowledge with no expertise, is not a favorable teaching process.²³

The techniques to be planned and executed in the context of the classroom are long known and applied by many updated and dynamic instructors in the way of teaching. However, the expected results at each centrality level and their applied technique are only achieved if the instructor has the skills and expertise, in addition to the domain of the topic.²³

CONCLUSIONS

The context of military work has some few peculiar features, with emphasis on hierarchy and discipline as pillars of the military organization. These features embedded in the work organization of the nursing instructors, according to their statements; act as facilitators in the process of developing their activities.

However, it was identified that constant changes in command and leadership imposed by military transfers, are a factor generating discontinuity in the management process, often causing a drop in learning, as well as in the quality of work environment.

Within the military context, the interpersonal relationship involving the instructor work is surrounded by two worlds, which have values and institutional bases differentiated: the civilian and military, from which a spirit of body, a vision of military community is created.

In this perspective the nursing instructors, aware of a division in their professional categories, alternate their assessments regarding interpersonal relationship, ranging between positive and negative. However, because they are immersed in the military context, some civilian instructors end up being caught by the environment, expressing attitudes and behavior consistent with militarism, without making any kind of differentiation.

The organization of nursing faculty work in the military context also highlights the issue that lesson planning is not properly followed often due to work absences, failure to stay on schedule and the disregard of the knowledge domain of each professional.

The knowledge about the work organization in the military context, involved in this study, the interpersonal relationship, as well as the planning of activities, are essential to stimulate improvements in

the work organization, minimizing the negative aspects and maximizing the positive ones, from an individual reflection initially for a conscious action that affects the teaching-learning process, promoting the quality of work environment and indirectly the nurse care.

REFERENCES

- 1- Antunes R. Dimensões de precarização estrutural do trabalho. In: Druck G, Franco T, orgs. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo; 2007. p.13-22.
- 2- Dejours C. A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez; 1992.
- 3- Carlotto MS, Câmara SG. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*. 2008;39(2):152-8.
- 4- Camelo SHH, Angerami ELS. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Cienc Cuid Saude*. 2008;7(2): 232-40.
- 5- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Brasil). Resolução nº. 196, de 10 de outubro de 1996. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União* 16 out 1996; Seção 1.
- 6- Bardin L. Análise de conteúdo. Reto LA, Pinheiro A, tradutor. Lisboa: Edições 70; 2009. 281 p.
- 7- Contaífer T, Bachion M M, Yoshida T, Souza JT. Estresse em professores universitários da área de saúde. *Rev Gaúcha Enferm*. 2003;24(2):215-25.
- 8- Spíndola T, Santos RS. O trabalho na enfermagem e seu significado para as profissionais. *Rev Bras Enferm*. 2005;58(2):156-60.
- 9- Barbosa MA, Figueiredo VL, Paes MSL. Acidentes de trabalho envolvendo profissionais de Enfermagem no ambiente hospitalar: um levantamento em banco de dados. *Rev Integrada Enferm*. 2009;2(1):176-87.
- 10- Spiller APM, Dyniewicz AM, Slomp MGFS. Qualidade de vida de profissionais saúde. *Cogitare Enferm*. 2008;13(1): 88-95.
- 11- Mauro MYC, Muzi CD, Guimarães RM, Mauro CCC. Riscos ocupacionais em saúde. *R Enferm UERJ*. 2004;12(3):338-45.
- 12- Moreno CRC, Fischer FM, Rotenberg L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. São Paulo em Perspectiva. 2003;17(1):34-46.
- 13- Simões MRL, Marques FC, Rocha AM. Work in rotating shifts and its effects on the daily life of grain processing workers. *Rev Latino-Am Enferm*. 2010 Nov./Dez.;18(6): 1070-5.
- 14-Tzu Sun. A arte da guerra. Rio de Janeiro: Record; 2004. 112 p.
- 15-Chiavenato I. Introdução à teoria geral da administração. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2003. 634 p.
- 16- Brasil. Lei n. 6880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. *Diário Oficial da União* 11 dez 1980; Seção 1.
- 17- Rosa AR, Brito MJ. Corpo e alma nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. *Rev Adm Contemporânea [Internet]*. 2010 [accessed on Apr. 12, 2011]; 14(2):194-211. Available from: <http://www.anpad.org.br/rac>.
- 18-Castro C. O espírito militar: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras. Rio de Janeiro: J. Zahar; 1990. 176p.
- 19- Rocha SSL, Felli VEA. Qualidade de vida no trabalho docente de enfermagem. *Rev Latino-Am Enferm*. 2004;12(1):28-35.
- 20- Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. *Rev Eletr Enferm [Internet]*. 2009 [accessed on Mar. 8, 2011]; 11(3):647-57. Available from: <http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n3/v11n3a24.htm>.
- 21-Souza NVDO, Santos DM, Ramos EL, Anunciação CT, Thien-go PCS, Fernandes MC. Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares. *Esc Anna Nery Rev Enferm*. 2010;14(2):236-43.
- 22-Chiavenato I. Gestão de pessoas. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2008. 579 p.
- 23- Pereira SE. Contribuições para um planejamento educacional em ciências da saúde com estratégias inovadoras de ensino-aprendizagem. *Ciênc Saude*. 2007;18(1):33-44.
- 24- Batista NA. Planejamento na prática docente em saúde. In: Batista NA, Batista SH, organizadores. *Docência em Saúde: temas e experiências*. São Paulo: Senac; 2004. p. 35-56.

How to cite this article: Menezes ABA, Farias SNP, Zeitoune RCG. A organização do trabalho docente em enfermagem no contexto militar. *Arq Bras Med Naval*. 2013 jan./dez.; 74(1):58-63