



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

Hudson de Resende Moreira

**CRIAÇÃO DE UMA ESCALA DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE
EM EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR UTILIZANDO A
TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM**

Florianópolis

2021

Hudson de Resende Moreira

**CRIAÇÃO DE UMA ESCALA DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE
EM EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR UTILIZANDO A
TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de doutor em Educação Física.

Orientador: Prof. Adriano Ferreti Borgatto, Dr.

Coorientador: Prof. Juarez Vieira do Nascimento, Dr.

Florianópolis

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

de Resende Moreira, Hudson
Criação de uma escala do bem-estar do trabalhador
docente em educação física escolar utilizando a teoria da
resposta ao item / Hudson de Resende Moreira ; orientador,
Adriano Ferreti Borgatto, coorientador, Juarez Vieira do
Nascimento, 2021.
229 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Desportos, Programa de Pós-Graduação em
Educação Física, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Educação Física. 2. Bem-Estar. 3. Qualidade de Vida no
Trabalho. 4. Estilo de Vida. 5. Teoria da Resposta ao
Item. I. Borgatto, Adriano Ferreti. II. Nascimento, Juarez
Vieira do. III. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Educação Física. IV. Título.

Hudson de Resende Moreira

**CRIAÇÃO DE UMA ESCALA DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE
EM EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR UTILIZANDO
A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM**

O presente trabalho em nível de doutorado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof^a. Gelcemar Oliveira Farias, Dra.
Universidade do Estado de Santa Catarina

Prof. Jorge Both, Dr.
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Giovani Firpo Del Duca, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de doutor em Educação Física obtido pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Física

Prof. Juliano Dal Pupo, Dr.
Coordenador do Programa

Prof. Adriano Ferreti Borgatto, Dr.
Orientador

Florianópolis, 2021.

Esta investigação é dedicada aos meus pais Cleusa e Ginebaldo (ambos *In Memoriam*); minha esposa Cássia e meus filhos Vinicius e Lucas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Cleusa e Ginebaldo por investirem em minha educação e formação acadêmica.

À minha esposa Cássia que sempre paciente, me incentivando a concluir esta jornada e aos meus filhos Vinicius e Lucas que são a razão da minha existência.

Ao meu orientador Prof. Dr. Adriano Ferreti Borgatto que tão bem soube pontuar e me estimular durante momentos de incerteza e problemas de saúde bem como ao meu Coorientador Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento que oportunizaram a continuidade da minha formação profissional.

Aos membros da banca examinadora Prof^ª. Dr^a Gelcemar Oliveira Farias, Prof. Dr. Jorge Both e Prof. Dr. Giovani Firpo Del Duca bem como a Prof^ª. Dr^a. Alexandra Folle e a Prof^ª. Dr^a. Kelly Samara da Silva por me honrarem com suas contribuições.

Aos servidores da secretaria do PPGEF-UFSC Paulo e Tiago por serem sempre prestativos e atenciosos.

Aos docentes do PPGEF-UFSC por sua enorme contribuição científica e orientação.

Aos meus companheiros de turma do PPGEF-UFSC por compartilharem seus conhecimentos.

Aos membros do Laboratório de Pedagogia do Esporte – LAPE por me proporcionarem momentos de descontração e aprendizado.

À equipe diretiva do CEM Maria Iracema Martins de Andrade nas pessoas da Prof^ª. Adriana, Prof^ª. Simone, Supervisora Escolar Débora e Sr. Mauro que não mediram esforços em me ajudar durante os anos desta formação. Também quero deixar minha gratidão às professoras auxiliares de ensino e auxiliares de sala; à secretaria escolar; à equipe de serviços gerais; às cozinheiras; à equipe da portaria escolar; aos colegas professores e alunos.

À coordenação do curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI na pessoa da Prof^ª. Dr^a. Lisia, servidores da secretaria bem como aos acadêmicos das disciplinas ministradas por mim que auxiliaram durante este processo.

Às Secretarias Estaduais de Educação do Paraná na pessoa da Prof^ª. Clara, de Santa Catarina na pessoa da Prof^ª. Zulmara e do Rio Grande do Sul na pessoa da Prof^ª. Luiza

bem como de seus respectivos Secretários de pasta e equipes diretivas das unidades escolares.

Aos valorosos docentes das redes Estaduais de Ensino da região Sul do Brasil por terem aceitado participar desta investigação e por se manterem resilientes acreditando no processo educativo e na carreira docente em Educação Física.

“Numa visão holística, considero qualidade de vida como sendo: a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano” (NAHAS, 2013).

RESUMO

Este estudo teve como objetivo principal elaborar por meio da Teoria da Resposta ao Item - TRI uma medida de percepção de Bem-Estar a partir da aplicação dos instrumentos denominados “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Docentes” (QVT-PEF) e do “Perfil do Estilo de Vida Individual” (PEVI) aos docentes em Educação Física da região Sul do Brasil. Trata-se de um estudo de natureza aplicada, de abordagem quantitativa, empírico descritiva e exploratória. A amostra foi composta por 1062 docentes em Educação Física que estivessem atuando regularmente com os alunos e vinculados aos magistérios públicos estaduais do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, sendo 596 do sexo feminino e 466 do sexo masculino. Foi encaminhado via plataforma *Google Forms* às Escolas um questionário sociodemográfico e profissional bem como os instrumentos QVT-PEF e o PEVI, sendo as respostas armazenadas no banco de dados da preferida plataforma. Em relação os Ciclos de Desenvolvimento Profissional os resultados evidenciaram que a maioria dos investigados se encontrava no ciclo de Diversificação e o ciclo de Entrada foi o que apresentou a menor quantidade de respondentes. Quanto aos relatos dos docentes em relação ao surgimento de doenças agravantes à saúde em decorrência da atividade profissional, se observou que nos três estados da região Sul do Brasil as enfermidades mais mencionadas foram: dores de cabeça, doenças relacionadas às articulações, depressão, dores na coluna vertebral e dores musculares, tanto em indivíduos do sexo feminino quanto do sexo masculino. Para a elaboração de escala de Bem-Estar pela TRI, foi realizada a estimativa dos parâmetros, separadamente, tanto do QVT-PEF quanto do PEVI. Após os traços latentes e os parâmetros dos itens terem sido posicionados em suas respectivas escalas foram definidos três níveis e seus respectivos pontos de corte tanto para a escala QVT-PEF quanto para a escala PEVI. Com a combinação dos níveis da escala QVT-PEF com a escala PEVI, foi possível elaborar por meio da TRI uma escala de medida de percepção de Bem-Estar dos docentes em Educação da região Sul do Brasil.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Estilo de Vida. Teoria da Resposta ao Item.

ABSTRACT

The main objective of this study was to elaborate, through the Item Response Theory - IRT, a measure of the perception of Well-Being based on the perception of Quality of Life at Work and the behavior related to the Lifestyle of Physical Education teachers in Southern Brazil. This is an applied study, quantitative, descriptive and exploratory empirical approach. The sample consisted of 1062 Physical Education teachers who were working regularly with students and linked to state public teachers in Paraná, Santa Catarina and Rio Grande do Sul, 596 females and 466 males. A sociodemographic and professional questionnaire was sent to the Schools via the Google Forms platform, as well as the instruments called "Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Docentes" (QVT-PEF) and the "Perfil de Estilo de Vida Individual" (PEVI), with the answers being stored in the database of the preferred platform. Regarding the Professional Development Cycles, the results showed that the majority of respondents were in the Diversification cycle and the Entry cycle was the one with the lowest number of respondents. As for the reports of professors regarding the emergence of diseases that aggravate health as a result of professional activity, it was observed that in the three states of the southern region of Brazil, the most mentioned illnesses were: headaches, diseases related to the joints, depression, pain in the spinal column and muscle pain, both in females and in males. For the elaboration of the Well-Being scale by the TRI, the estimation of the parameters was carried out, separately, for both the QVT-PEF and the PEVI. After the latent traits and the item parameters were positioned on their respective scales, three levels and their respective cutoff points were defined for both the QVT-PEF and PEVI scales. With the combination of the levels of the QVT-PEF scale with the PEVI scale, it was possible to develop, through the TRI, a scale to measure the perception of well-being of teachers in Education in the southern Brazil.

Keywords: Quality of Life at Work. Lifestyle. Item Response Theory.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo conceitual de Qualidade de Vida (NAHAS, 2013)	34
Figura 2 - Modelo dos Determinantes Sociais da Saúde de Dahlgren & Whitehead (1991) adaptado por Buss & Pellegrini Filho (2007)	38
Figura 3 - Representação do Modelo Teórico do Bem-Estar do Trabalhador Docente (BOTH, 2015)	54
Figura 4 - Análise paralela do instrumento Bem-Estar.....	91
Figura 5 - Curva de informação do teste QVT-PEF.....	103
Figura 6 - Curva característica do item 12.....	109
Figura 7 - Curva característica do item 29.....	109
Figura 8 - Curva de informação do item 12.....	110
Figura 9 - Curva de informação do item 29.....	111
Figura 10 - Gráfico matricial das curvas características dos Itens QVT-PEF.....	112
Figura 11 - Curva de informação do teste PEVI.....	125
Figura 12 - Curva característica do item 4.....	128
Figura 13 - Curva característica do item 9.....	129
Figura 14 - Curva de informação do item 4.....	129
Figura 15 - Curva de informação do item 9.....	130
Figura 16 - Gráfico Matricial das Curvas Características dos Itens PEVI.....	130
Figura 17 - Combinação dos níveis das escalas QVT-PEF e PEVI.....	136

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Ciclos de Desenvolvimento Profissional proposto por Huberman (1995)	29
Quadro 2 - Concepções evolutivas da QVT	41
Quadro 3 - Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo.....	67
Quadro 4 - Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento QVT-PEF.....	71
Quadro 5 - Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento PEVI.....	72
Quadro 6 - Alterações de nomenclatura adotadas no estudo sobre a variável “Trabalho”	74
Quadro 7 - Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF: Etapa1.....	97
Quadro 8 - Posicionamento do Item na escala QVT-PEF.....	106
Quadro 9 - Interpretação da escala da QVT-PEF.....	114
Quadro 10 - Estimativa dos parâmetros do PEVI: Etapa1.....	122
Quadro 11 - Posicionamento do item na escala PEVI.....	127
Quadro 12 - Interpretação da escala do PEVI.....	132
Quadro 13 - Interpretação da escala do Bem-Estar.....	137

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Mudança de escala da QVT-PEF.....	80
Tabela 2 - Distribuição do Sexo dos docentes conforme o Estado.....	83
Tabela 3 - Distribuição do Tempo de serviço dos docentes (Ciclos de Desenvolvimento Profissional – CDP) no magistério de acordo com o Sexo e Estado.....	84
Tabela 4 - Distribuição do relato de agravante à saúde do docente do PR decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo.....	86
Tabela 5 - Distribuição do relato de agravante à saúde do docente de SC decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo.....	87
Tabela 6 - Distribuição do relato de agravante à saúde do docente do RS decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo.....	89
Tabela 7 - Cargas fatoriais da análise fatorial com 1 dimensão: Fator.....	92
Tabela 8 - Cargas fatoriais da análise fatorial com 2 dimensões: Fator1 e Fator2.....	93
Tabela 9 - Cargas fatoriais da análise fatorial com 4 dimensões: Fator1; Fator2; Fator3 e Fator4.....	95
Tabela 10 - Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF e seus respectivos erros padrões S.E.: Etapa2.....	102
Tabela 11 - Escala da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes em Educação Física.....	112
Tabela 12 - Estimativa dos parâmetros do PEVI e seus respectivos erros padrões S.E.: Etapa2.....	124
Tabela 13 - Escala do comportamento relativo ao Perfil de Estilo de Vida Individual dos docentes em Educação Física.....	131

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANA Avaliação Nacional da Alfabetização
ANEBA Avaliação Nacional da Educação Básica
ANRESC Avaliação Nacional do Rendimento Escolar
CCI Curva Característica do Item
CDP Ciclos de Desenvolvimento Profissional
CII Curva de Informação do Item
CIT Curva de Informação do Teste
CRE Coordenadorias Regionais de Educação
EV Estilo de Vida
GEREDs Gerências Regionais de Educação
IDEB Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INEP Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MRG Modelo de Resposta Gradual
NREs Núcleos Regionais de Educação
OPAS Organização Pan-Americana da Saúde
PEVI Perfil do Estilo de Vida Individual
PMQ-PE Perceived Mattering Questionnaire - Physical Education
PR Paraná
PSEQ The Pain Self-Efficacy Questionnaire
QV Qualidade de Vida
QVT Qualidade de Vida no Trabalho
QVT-PEF Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio
RS Rio Grande do Sul
SAEB Sistema de Avaliação da Educação Básica
SC Santa Catarina
TCT Teoria Clássica dos Testes
TRI Teoria da Resposta ao Item
UNIVALI Universidade do Vale do Itajaí
WHOQOL World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	19
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	19
1.2	OBJETIVOS.....	21
1.2.1	Objetivo Geral.....	21
1.2.2	Objetivos Específicos.....	21
1.3	JUSTIFICATIVA.....	21
1.4	DEFINIÇÃO DE TERMOS.....	24
1.5	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	26
2	REVISÃO DA LITERATURA.....	27
2.1	CARREIRA DOCENTE.....	27
2.2	QUALIDADE DE VIDA.....	31
2.3	ESTILO DE VIDA.....	36
2.4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	40
2.5	SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	45
2.6	BEM-ESTAR NO TRABALHO DO DOCENTE.....	49
2.7	INDICADORES DE SAÚDE E DE BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA	55
2.8	MAL-ESTAR E FATORES DE RISCO À SAÚDE DOCENTE	56
2.9	TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM.....	59
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	63
3.1	MODELO TEÓRICO DE BEM-ESTAR.....	63
3.2	TIPO DE PESQUISA.....	63
3.3	POPULAÇÃO.....	64
3.4	AMOSTRA.....	64
3.5	AUTORIZAÇÕES E PROCESSO DE COLETA DOS DADOS.....	65
3.5.1	Procedimento para coleta dos dados.....	66
3.6	VARIÁVEIS DO ESTUDO.....	67
3.7	INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS.....	74
3.8	MODELO MATEMÁTICO DA TRI.....	76
3.9	POSICIONAMENTO DOS ITENS NA ESCALA.....	79
3.10	CUIDADOS ÉTICOS.....	81

3.11	LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	82
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	83
4.1	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS DOCENTES EM EDUCAÇÃO FÍSICA.....	83
4.2	ANÁLISE DE DIMENSIONALIDADE.....	90
4.3	ANÁLISE DA QUALIDADE DOS ITENS DO INSTRUMENTO QVT-PEF PELOS INDICADORES DA TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM E CALIBRAGEM DOS ITENS.....	96
4.3.1	Curva de informação do teste – CIT QVT-PEF.....	103
4.3.2	Curva característica do item – CCI QVT-PEF.....	108
4.3.3	Curva de Informação do Item – CII QVT-PEF.....	110
4.3.4	Interpretação da escala QVT-PEF.....	113
4.4	ANÁLISE DA QUALIDADE DOS ITENS DO INSTRUMENTO PEVI PELOS INDICADORES DA TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM E CALIBRAÇÃO DOS ITENS.....	121
4.4.1	Curva de informação do teste – CIT PEVI.....	125
4.4.2	Curva Característica do Item – CCI PEVI.....	128
4.4.3	Curva de Informação do Item – CII PEVI.....	129
4.4.4	Interpretação da escala do PEVI.....	131
4.5	A CRIAÇÃO DE UMA MEDIDA DA PERCEPÇÃO DO BEM-ESTAR (TRAÇO LATENTE) DOS DOCENTES EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DOS ESTADOS DO PARANÁ, SANTA CATARINA E RIO GRANDE DO SUL POR MEIO DA TRI.....	135
5	CONCLUSÃO.....	144
	REFERÊNCIAS.....	148
	APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	168
	APÊNDICE B - Solicitação da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná.....	169
	APÊNDICE C -Justificativa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná.....	170
	APÊNDICE D - Carta aos Núcleos Regionais de Educação do estado do Paraná – NREs.....	171

APÊNDICE E - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado do Paraná.....	172
APÊNDICE F - Solicitação da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná.....	173
APÊNDICE G - Justificativa à Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina.....	174
APÊNDICE H - Carta às Gerências de Educação do estado de Santa Catarina – GEREDs.....	175
APÊNDICE I - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado de Santa Catarina.....	176
APÊNDICE Ja - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul.....	177
APÊNDICE Jb - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul.....	178
APÊNDICE K - Carta às Coordenadorias Regionais de Educação do estado do Rio Grande do Sul.....	179
APÊNDICE L - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado do Rio Grande do Sul.....	180
APÊNDICE M - Características Sociodemográficas e Profissionais...181	
APÊNDICE N - Distribuição da Idade dos docentes conforme o Sexo e Estado.....	185
APÊNDICE O - Distribuição do Estado Civil dos docentes de acordo com o Sexo e Estado.....	186
APÊNDICE P - Distribuição do Número de filhos/dependentes dos docentes de acordo com o Sexo e Estado.....	187
APÊNDICE Q - Distribuição da Titulação Acadêmica dos docentes de acordo com o Sexo e Estado.....	188
APÊNDICE R - Distribuição da Classe funcional de acordo com o sexo e Estado.....	189
APÊNDICE S - Distribuição da Quantidade de Escolas que os docentes trabalham de acordo com o Sexo e Estado.....	190
APÊNDICE T - Distribuição do NRE dos docentes de acordo com o Sexo e estado do Paraná.....	191

APÊNDICE U - Distribuição da GERED dos docentes de acordo com o Sexo e estado de Santa Catarina.....	193
APÊNDICE V - Distribuição da CRE dos docentes de acordo com o Sexo e o estado do Rio Grande do Sul.....	195
APÊNDICE W - Distribuição dos Turnos em que os docentes trabalham de acordo com o Sexo e Estado.....	197
APÊNDICE X - Distribuição da Carga horária semanal dos docentes de acordo com o Sexo e Estado.....	198
APÊNDICE Y -Distribuição do Número de turmas que os docentes ministram aulas de acordo com o Sexo e Estado.....	199
APÊNDICE Z - Distribuição do Número médio de alunos dos docentes por turma de acordo com o Sexo e Estado.....	200
APÊNDICE AA -Distribuição do Tempo de serviço dos docentes na Instituição de acordo com o Sexo e Estado.....	201
APÊNDICE AB -Distribuição da localização da Escola onde o docente leciona de acordo com o Sexo e Estado.....	202
APÊNDICE AC - Distribuição do principal tipo de transporte no deslocamento dos docentes da moradia para o trabalho de acordo com o Sexo e Estado.....	203
APÊNDICE AD - Distribuição do tempo Total de deslocamento dos docentes da moradia/Escola considerando o trajeto de ida e volta de acordo com o Sexo e Estado.....	204
APÊNDICE AE - Distribuição dos docentes conforme as Escolas estarem ou não localizadas em Área de vulnerabilidade social acordo com o Sexo e Estado.....	205
APÊNDICE AF - Distribuição de aspectos relacionados à violência social que circundam a Escola interferindo ou não na prática pedagógica dos docentes de acordo com o Sexo e Estado.....	206
APÊNDICE AG - Distribuição da alternativa mais comum na qual os docentes foram Vítimas de agressão física, verbal ou psicológica no ambiente escolar de acordo com o Sexo e Estado.....	207

APÊNDICE AH - Distribuição dos docentes possuírem outra fonte de renda além da docência de acordo com o Sexo e Estado.....	208
APÊNDICE AI -Distribuição dos docentes informarem ser o magistério público Estadual sua única fonte de renda de acordo com o Sexo e Estado.....	209
APÊNDICE AJ - Sintaxe Etapa1 QVT-PEF.....	210
APÊNDICE AK - Sintaxe Etapa2 QVT-PEF.....	211
APÊNDICE AL - Sintaxe Etapa1 PEVI.....	212
APÊNDICE AM - Sintaxe Etapa2 PEVI.....	213
ANEXO A - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.....	214
ANEXO B - Despacho da Secretaria de Estado da Educação do Paraná.....	218
ANEXO C - Requerimento e termo de compromisso de pesquisa- Secretaria de Estado da Educação – PR.....	219
ANEXO D - Folha de despacho aos Núcleos Regionais de Educação - NREs do Paraná.....	222
ANEXO E - Aceite da Secretaria de Estado da Educação do Paraná.....	224
ANEXO F - Aceite da Secretaria Estadual da Educação de Santa Catarina.....	225
ANEXO G - Aceite da Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul.....	226
ANEXO H - Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio - QVT-PEF (BOTH et. al., 2006)	227
ANEXO I - Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) elaborado por Nahas, Barros e Francalacci (2000) e validado por Both et. al. (2008)	229

1 INTRODUÇÃO

Este tópico contextualiza a relevância do problema bem como os objetivos desta investigação.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O advento da era industrial impulsionou e selou definitivamente a relação indivíduo – produção tornando este indivíduo refém das condições de trabalho, uma vez que para manter-se empregado sacrifica seu Bem-Estar em detrimento da busca por melhores condições de vida. Esta relação de submissão compulsória favoreceu o surgimento de enfermidades até então desconhecidas do cotidiano do indivíduo trabalhador.

A constante competição imposta pelo mercado de trabalho conduz o trabalhador ao aumento de sua jornada laboral, provocando um ritmo alterado de comportamentos, levando-o a um estresse desnecessário e influenciando de maneira negativa seu Estilo de Vida. Esta preocupação com a saúde do indivíduo em seu ambiente laboral remonta desde a década de 1920 e tem evidenciado uma evolução de concepções conforme o contexto histórico, social e político do momento (VASCONCELOS, 2001b; VIEIRA & LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Ao contextualizarmos as condições de trabalho do profissional docente em Educação Física, observamos seu envolvimento com alunos, comunidade, direção, docentes e funcionários. Estas atividades somadas à possível atuação como gestores, além da exigência da constante atualização profissional, por vezes podem acarretar descontentamento e mal-estar destes profissionais, vindo a desenvolver doenças físicas e mentais. Ainda no decorrer da carreira docente, este profissional incorpora uma série de valores e expectativas que o caracterizam como docente. Estes aspectos apresentam-se com suas problemáticas que variam desde a relação com seus pares, alunos, pais até o sistema organizacional da instituição as quais pertencem (BOTH & NASCIMENTO, 2009; FOLLE *et al.*, 2009; JUNIOR & TASSONI, 2013; BOTH, 2015; FARIAS *et al.*, 2015).

Percepções como o bem-estar, a qualidade de vida ou comportamentos como o estilo de vida são comumente analisados por meio de instrumentos que tem seus

resultados ponderados através da Teoria Clássica dos Testes (TCT) em função de porcentagens e escores que são adotados para cada pergunta. Neste caso, existe assim, uma considerável limitação para este tipo de abordagem, já que se considerarmos que indivíduos com a mesma pontuação apresentam percepções diferentes. O uso puramente de um escore, pode conduzir a algumas interpretações errôneas (ANDRADE *et al.*, 2000).

Em contrapartida, a Teoria da Resposta ao Item (TRI) apresenta-se como um conjunto de modelos matemáticos que buscam representar a probabilidade de um indivíduo dar certa resposta a uma pergunta em função dos parâmetros do item e da habilidade (conhecimento) de quem responde. Essa relação é sempre expressa de tal forma que quanto maior o conhecimento, maior a probabilidade de acertar o item.

A TRI destina-se a encontrar qual é o tamanho do traço latente (conhecimento a respeito de um determinado item) que um indivíduo deve ter para poder responder positivamente ao item, além de permitir comparar numa mesma escala os itens e os critérios de qualidade destes itens, verificando qual deles tem melhor qualidade que outro, permitindo ainda a comparabilidade dos resultados entre anos diferentes (ARAÚJO *et al.*, 2009).

Para este estudo, o Bem-Estar é o traço latente a ser medido na percepção dos docentes. O emprego da TRI como ferramenta tem como objetivo estabelecer uma escala com valores onde tanto os indivíduos quanto os itens serão posicionados. Ao indivíduo será atribuído um valor posicionando-o em uma determinada região da escala sendo que quanto mais alto o valor do posicionamento, melhor a percepção de Bem-Estar do construto medindo a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Estilo de Vida (EV). A interpretação da escala será realizada conforme os itens de QVT e EV vão sendo posicionados para que o padrão de Bem-Estar seja criado.

Abordar percepções, comportamentos ou aspectos pertinentes ao Bem-Estar ou à Satisfação no Trabalho, torna-se uma tarefa enriquecedora numa perspectiva de descoberta, uma vez que esta temática retrata percepções que podem ser distintas de indivíduo para indivíduo e que apresentam diferenças de valores sociais, políticos, religiosos e culturais, que resultam em casos extremos no abandono da profissão docente (MOREIRA *et al.*, 2011; PICH *et al.*, 2013; BOTH *et al.*, 2014; MARINETTE, 2017; FAVATTO & BOTH, 2018).

Este estudo teve como paradigma o modelo teórico de Bem-Estar do docente em Educação Física proposto por Both (2010). O autor comenta que “esta concepção busca ser mais específica na avaliação de indicadores específicos que modificam a vida dos docentes, do que a concepção mais abrangente de Qualidade de Vida que avalia aspectos mais genéricos do indivíduo” (BOTH, 2011, p.43).

Nesta perspectiva, ponderando a problematização e sua importância, o presente estudo apresenta o seguinte questionamento: **Será possível elaborar uma escala de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física por meio da Teoria da Resposta ao Item?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Elaborar por meio da Teoria da Resposta ao Item uma medida de percepção do Bem-Estar a partir da percepção de QVT e do comportamento referente ao EV dos docentes em Educação Física das redes estaduais de ensino do Paraná - PR, Santa Catarina - SC e Rio Grande do Sul - RS.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Definir o perfil sociodemográfico e profissional dos docentes em Educação Física participantes da pesquisa;
- b) Analisar a qualidade dos itens do instrumento Escala de avaliação da QVT percebida por docentes em Educação Física do ensino fundamental e médio (QVT-PEF) por meio da TRI;
- c) Analisar a qualidade dos itens do instrumento Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) por meio da TRI.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha por investigar docentes em Educação Física se deve ao fato de o autor pertencer a este a este grupo específico de profissionais da educação. A prática

docente por 35 anos de carreira proporcionou intervenções no ensino fundamental 1 e 2; ensino médio e ensino do magistério que instigaram o autor a uma busca constante por uma formação continuada de fundamentação teórica que justifique a prática pedagógica e que procure compreender melhor o dia-a-dia deste e de seus pares.

A temática apresentada vem sendo discutida e abordada nos mais diferentes campos da sociedade moderna e apresentando as mais diferentes abordagens e reflexões (GIL-MONTE *et al.*, 2010; SUDA *et al.*, 2011; OLIVEIRA FILHO *et al.*, 2012). No segmento educacional muito se tem discutido a respeito da saúde do docente no seu ambiente laboral (SCHMIDT *et al.*, 2013), sua relação com a instituição, seus pares e alunos (RAMZANINEZHA *et al.*, 2009; SIRIN *et al.*, 2011).

Vale ressaltar que em algumas ocasiões, até mesmo por razões sociais, o docente torna-se um dos poucos norteadores com os quais os alunos, inclusive acadêmicos, por vezes, podem se orientar (SOARES *et al.*, 2010; VERAS & FERREIRA, 2010). Sendo assim, torna-se fundamental que este profissional apresente clareza de que seu comportamento relativo ao Estilo de Vida deve condizer com sua prática pedagógica diária (BOTH, 2010).

No contexto escolar, a relação deste profissional, seja ela entre seus pares, direção, alunos e comunidade escolar intensifica-se tendo em vista o acúmulo de funções, a preocupação com a qualidade das suas aulas e o comprometimento com a profissão (BENITES, 2007; BOTH, 2010; FARIAS & NASCIMENTO, 2012; SUM & DIMMOCK, 2012; GANO-OVERWAY & GUIVERNAU, 2014). Essa angústia pode vir a originar uma série de fatores de risco ao Bem-Estar do trabalhador docente, conduzindo-o a um possível descontentamento profissional (BOTH & NASCIMENTO, 2009).

Estudos que reportam ao Bem-Estar do docente em Educação Física vêm sendo motivo de investigação nos últimos anos (SIMÕES, 2000; KOUSTELIOS, 2005; BARTHOLOMEW *et al.*, 2014; BERGHE *et al.*, 2014; RUTKOWSKA & ZALECH, 2015; KENIOUA *et al.*, 2016; RICHARDS *et al.*, 2016) sua percepção relativa à Satisfação no Trabalho e ao comportamento que reporte ao Estilo de Vida (MOREIRA *et al.*, 2010; BOTH *et al.*, 2014) apresenta um perfil de profissional que ao longo de sua trajetória docente vem sofrendo mudanças inclusive por motivos de saúde (BIZET *et al.*, 2010; SINOTT *et al.*, 2014).

Possíveis acometimentos por doenças crônico-degenerativas, musculoesqueléticas, psicológicas e problemas com a voz são alguns dos exemplos abordados pela literatura como agravantes da saúde do profissional docente e que contribuem inclusive em sua permanência no efetivo exercício da profissão (SERVILHA & ROCCON, 2009; SOUSA & MENDONÇA, 2009; SILVA *et al.*, 2010; SUDA *et al.*, 2011).

Averiguar esses processos na carreira profissional do docente em Educação Física torna-se importante, pois enquanto indivíduo que faz parte da comunidade escolar existe a necessidade de se estar em harmonia, conforto e segurança no ambiente de trabalho, para que possa exercer suas atividades com maior satisfação e menor acometimento de doenças decorrentes da atividade laboral.

Esta busca apresenta como diferencial a diversidade temática como: o Bem-Estar docente, a satisfação no trabalho, o EV, a carreira docente, a existência de patologias diversas, a utilização da TRI para a criação de uma medida de traço latente. Frequentemente, estas são descritas separadamente em estudos distintos e que careciam de uma contextualização e de abrangência maior como a que se propõe esta investigação.

Resultados oriundos desta investigação poderão tornar pública as situações problemas referentes ao cotidiano do docente em Educação Física, fornecendo suporte às políticas administrativas, assim como, fomentarem a elaboração de propostas e diretrizes que procurem a melhoria do seu Bem-Estar, além de futuros estudos que busquem complementar e ampliar esta temática.

Investigações com esta abrangência justificam-se, uma vez que estes profissionais docentes dos anos iniciais, finais e do ensino médio, lidam em seu dia-a-dia laboral com fatores que interferem diretamente em sua prática pedagógica (KOVAC *et al.*, 2013) e para tanto devem apresentar condições saudáveis de Bem-Estar.

Neste sentido, ao dissertar a respeito do cotidiano do docente em Educação Física, deseja-se elaborar por meio da TRI uma medida de percepção do Bem-Estar a partir do comportamento referente ao EV da percepção de QVT dos docentes em Educação Física das redes estaduais de ensino do Paraná - PR, Santa Catarina - SC e Rio Grande do Sul - RS.

1.4 DEFINIÇÃO DE TERMOS

Bem-Estar do Trabalhador Docente: Indicadores específicos que modificam a vida dos docentes de maneira positiva ou negativa. Poder estar relacionadas às dificuldades enfrentadas durante a execução da função docente como a má alimentação, a violência, o estresse, a indisciplina, afetando pontualmente a saúde (BOTH, 2011).

Saúde: “O conceito de saúde reflete a conjuntura social, econômica, política e cultural. Ou seja: saúde não representa a mesma coisa para todas as pessoas. Dependerá da época, do lugar, da classe social. Dependerá de valores individuais, dependerá de concepções científicas, religiosas, filosóficas. O mesmo, aliás, pode ser dito das doenças” (SCLIAR, 2007, p. 30).

Qualidade de Vida: “No âmbito pessoal, qualidade de vida é mais do que ter uma boa saúde física e mental. É estar de bem com você mesmo, com a vida, com as pessoas queridas, enfim, estar em harmonia. Hábitos saudáveis, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tempo para lazer, atenção com os familiares e amigos, leituras variadas, voluntariado, são alguns dos exemplos de ações para adquirirmos qualidade de vida” (JÚNIOR *et al.*, 2008, p.1).

Satisfação no Trabalho: A satisfação no trabalho apresenta-se como uma percepção subjetiva e individual que sofre alterações com o passar do tempo e é influenciado por fatores que estão relacionados ao contexto social ou laboral, com o estado emocional do indivíduo, com sua atitude e motivação relacionada a uma determinada temática abordada (MARTINEZ *et al.*, 2004).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Apesar de ser descrita por meio da satisfação no trabalho, a Qualidade de Vida no Trabalho “(...) pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos trabalhadores quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções” (ROSA & PILATTI, 2007, p.1).

Estilo de Vida (EV): Um estilo de vida ativo é considerado de fundamental importância para a redução da mortalidade e promoção da saúde. “Conjunto de ações

habituais que refletem as atitudes, os valores, e as oportunidades na vida das pessoas” (NAHAS, 2013, p.22).

Carreira Docente: A literatura apresenta certo consenso ao caracterizar a Carreira Docente como um procedimento de apropriação e socialização de conquistas, crises e satisfações que variam com a função desempenhada e com o tempo de docência (HUBERMAN, 1995; FARIAS *et al.*, 2008; FOLLE *et al.*, 2009).

Ciclos de desenvolvimento profissional (CDP): Ação de construção da carreira que resulta tanto das boas quanto das más experiências e que marcam, delimitam uma ação ruptura por meio de mudanças conceituais e comportamentais que a literatura adota como sendo ciclos ou etapas (NASCIMENTO & GRAÇA, 1998; FARIAS *et al.*, 2001).

Teoria Clássica dos Testes (TCT): “procura conhecer o comportamento que os respondentes de um instrumento apresentam, por meio de seu resultado final, ou seja, de uma pontuação global”. Foco no todo (SILVEIRA, 2015, p .35).

Teoria da Resposta ao Item (TRI): “Conjunto de modelos matemáticos que procuram representar a probabilidade de um indivíduo dar certa resposta a um item como função dos parâmetros do item e da habilidade (ou habilidades) do respondente. Essa relação é sempre expressa de tal forma que quanto maior a habilidade, maior a probabilidade de acerto no item” (ANDRADE *et al.*, 2000, p.7). Na TRI o foco é o item. O importante é saber o porquê de o indivíduo acertar ou errar cada item individualmente e não quantos itens foram respondidos de corretamente ou não. Procura-se descobrir o tamanho do traço latente que o indivíduo deve possuir para responder corretamente cada item (PASQUALI & PRIMI, 2003).

Traço latente: é uma variável não observável teta (θ), um conhecimento, uma aptidão, uma habilidade que não se pode medir diretamente, como acontece ao aferirmos a altura e o peso de um indivíduo com uma fita métrica e uma balança. Assim, para medir o traço latente é necessário itens de um instrumento que contenha uma escala de medida onde a variável não observável apresentará valores (ANDRADE *et al.*, 2000; PASQUALI & PRIMI, 2003).

Estimação do nível de habilidade: “...significa determinar o nível do teta (θ) para cada um dos examinandos no teste. O θ pode ser, por exemplo, o nível de habilidade/proficiência em Leitura, Matemática e/ou Ciências” (ANDRADE *et al.*, 2010, p. 423).

Estimação ou calibração dos itens: “diz respeito à tarefa de caracterizar os itens por meio dos valores numéricos de seus parâmetros” (ANDRADE *et al.*, 2010, p. 423).

Modelo de Resposta Gradual (MRG): este modelo “assume que as características de resposta de um item podem ser ordenadas entre si (SAMEJIMA, 1969), como por exemplo, itens com categorias de respostas em uma escala Likert” (SILVEIRA, 2015, p. 28).

1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo limitou-se a investigar as percepções de QVT e o comportamento relativo ao EV dos docentes de Educação Física das redes estaduais de ensino dos estados do Paraná, Santa Catarina e do Rio Grande do Sul que estivessem em exercício da função nos anos de 2017 e 2018 como o objetivo de criar uma escala de Bem-Estar por meio da Teoria da resposta ao Item. Além disso, aspectos sociodemográficos e profissionais foram descritos visando uma caracterização mais abrangente dos investigados.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico é abordada a revisão teórica científica que fundamenta esta investigação.

2.1 CARREIRA DOCENTE

A carreira docente do profissional em Educação Física vem sendo investigada sob os mais diversos aspectos. Abordagens que reportam suas competências profissionais, os ciclos de desenvolvimento profissional, a formação continuada dentre outros tem como objetivo orientar, firmar e variar sua prática docente bem como seu perfil profissional tornando-se desta maneira, tema de diversas investigações (FARIAS *et al.*, 2007; FOLLE & NASCIMENTO, 2009; MOREIRA *et al.*, 2010; BAHIA, 2016; BAHIA *et al.*, 2018)

Ao longo de sua trajetória profissional, os docentes incorporam e consolidam novas experiências, vontades e comportamentos que o caracterizam e tornam marcante sua identidade docente (FARIAS *et al.*, 2007; NÓVOA, 2000). Esta identidade docente diz respeito ao conjunto de vivências individuais e coletivas que foram construídas a partir dos saberes adquiridos antes mesmo da escolha pela carreira docente e outros ainda que seja adquirido durante a trajetória de vida pedagógica (SCHAFFEL, 2000; BENITES, 2007; FOLLE *et al.*, 2009; FOLLE & NASCIMENTO, 2009; NASCIMENTO & FARIAS, 2012).

Sendo assim, a aprendizagem ou estes saberes adquiridos são um processo interpessoal que se dá por meio das relações com outros indivíduos. Esse processo inflige novos significados e sentidos às atuais atividades, proporcionando ao agente apropria-se e reconstruir-se constantemente tornando-se parte do próprio processo interpessoal (VYGOTSKI, 2008). Observa-se que, a educação com base na perspectiva crítica não existe neutralidade em qualquer nível da prática educativa, pois, esta sofre influência das relações de poder e de produção, do sistema sócio-político-econômico vigente e mesmo de acontecimentos sociais (KUNZ, 1994; BRACHT, 2003).

Esta aprendizagem ao longo da jornada docente é acompanhada por conquistas, crises, adocimentos, progressos, quedas, construções de novas

convicções, formações continuadas, superação e inclusive o abandono da carreira motivado por diferentes situações que dizem respeito deste às condições de trabalho, falta de incentivo profissional até o conflito com alunos e comunidade escolar (CAVACO, 1999; FARIAS *et al.*, 2001; BAHIA, 2016).

A carreira docente é abordada por pesquisadores sob diferentes aspectos, onde os acontecimentos marcantes da trajetória do profissional docente, desde aqueles vistos como sendo de importância pessoal a aqueles de maior tristeza fazem parte do que Huberman (1995) descreve como sendo os fatores importantes para a mudança de atitude profissional. Assim, a trajetória do docente reporta a duas vertentes: uma é percebida na entrada da carreira e em outra como mediador de diferentes funções docentes, que são resultantes da prática do processo de socialização do docente com seus pares na rotina da instituição escolar (TARDIF, 2000; VALLE, 2006).

Objetivando caracterizar melhor todo esse processo de construção da carreira docente, investigadores procuraram demarcar aspectos que caracterizam os docentes no decorrer de sua trajetória docente. Estes estudos apresentam como marco inicial a investigação de Huberman (1995), que delimitou em Ciclos de Desenvolvimento Profissional as etapas da carreira docente assim os nominando:

a) Entrada (1 a 3 anos de docência): o docente passa a ver a realidade do dia-a-dia da carreira. Passa a compreender as dificuldades em lidar com os alunos e com seus pares. Percebe o distanciamento da Academia e das políticas públicas da prática escolar. Porém ele ainda se vê como um entusiasta da educação, atuante e participativo.

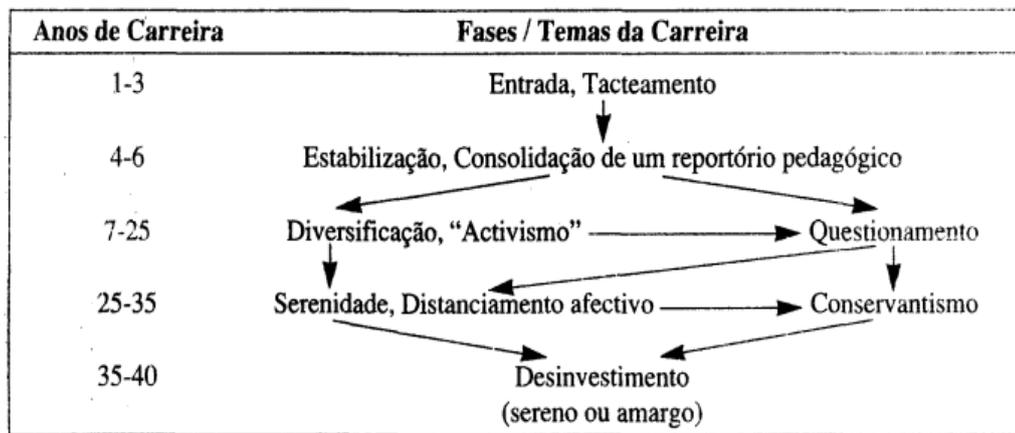
b) Estabilização (4 a 6 anos de docência): momento de que se caracteriza como um profissional comprometido com as responsabilidades da profissão em busca de uma competência crescente pela capacitação.

c) Diversificação ou questionamento (7 a 25 anos de docência): período de grandes transformações para o profissional que busca novos saberes para transformar sua prática pedagógica, prima por uma melhoria do material didático e está em busca de novas maneiras de avaliação.

d) Serenidade ou conservantismo (25 a 35 anos de docência): período de questionamentos em relação à profissão e desconfiança de melhoria da área da educação.

e) Desinvestimento (35 a 40 anos de docência): período em que o docente procura um investimento maior em si e sua família. Os interesses pedagógicos já não são mais uma prioridade de escolha. Esta pode ser uma fase de serena ou mesmo rancorosa de constatações (BARONE *et al.*, 1996; STROOT, 1996; NASCIMENTO & GRAÇA, 1998; GONÇALVES, 2000; HUBERMAN, 2007).

Quadro 1. Ciclos de Desenvolvimento Profissional proposto por Huberman (1995)



Fonte: Huberman (1995, p.47).

Quando da investigação da carreira docente de professores de Educação Física portugueses, Nascimento e Graça (1998) apresentaram uma classificação que se reportasse aos docentes daquele país; ficando assim classificados: a) Entrada ou sobrevivência (0 a 3 anos de docência); b) Consolidação (4 a 6 anos de docência); c) Diversificação ou renovação (7 a 19 anos de docência); d) Maturidade ou estabilização (25 a 35 anos de docência).

Gonçalves (2000) de maneira semelhante realizou estudo com docentes dos anos iniciais para descrever estágios da carreira docente as quais ele denominou de "etapas da carreira" que se apresentam da seguinte maneira: a) Início (1 a 4 anos de docência); b) Estabilidade (5 a 7 anos de docência); c) Divergência (8 a 24 anos de docência); d) Serenidade e renovação do interesse (15-20/25 anos de docência); e) Desencanto (25 a 40 anos de docência).

De maneira similar Farias (2010) ao investigar docentes de Educação Física da rede municipal de ensino de Porto Alegre – RS, quando da identificação de ciclos da carreira docente, observou zonas de transição onde existe a possibilidade de

ocorrer indecisões ou transições nas respostas que se reportam a um ano de docência anterior ou posterior ao referido ciclo, apresentando assim a seguinte classificação:

a) Entrada (1 a 4 anos de docência): desejo de permanecer na carreira docente; choque com a realidade.

b) Consolidação das competências profissionais (5 a 9 anos de docência): modificação de estratégias de ensino e avaliação; busca por novos saberes; adquire competência profissional.

c) Afirmação e diversificação (10 a 19 anos de docência): mudança de funções no organismo escolar; domina as rotinas do dia-a-dia; elabora expectativas profissionais.

d) Renovação (20 a 27 anos de docência): ainda estão encantados e são defensores da causa docente;

e) Maturidade (28 a 38 anos de docência): sentem-se realizados profissionalmente; apresenta conhecimento subjetivo que foi adquirido ao longo da carreira docente e inerente às suas habilidades.

O conhecimento de tais etapas da carreira docente, suas expectativas e seus anseios podem servir como alerta para a elaboração de políticas públicas que assessorie os profissionais da educação no decorrer não apenas de uma formação continuada, mas também para a valorização deste profissional (HUBERMAN, 2007; FARIAS, 2010; BAHIA, 2016).

Foi observado em profissionais de uma Escola pública de Curitiba - PR que a rotina escolar infringe ao docente em Educação Física comportamentos diversos que por vezes desperta nos pares a valorização ou descaso para com a disciplina. Os docentes que não apresentaram compromisso com o ensino, por crise profissional, perda da vontade de lecionar; são os mais aceitos e valorizados pelos alunos, pelos pares e pela Direção Escolar; pois não interferem na dinâmica da Escola. Paradoxalmente o docente comprometido com a formação do aluno enfrenta problemas de reconhecimento profissional (PICH *et al.*, 2013).

Em contextos sociais diferentes dos encontrados no Brasil a preocupação com a carreira docente também se faz presente em países como a Itália, Hong-Kong e Finlândia. A procura por qualificação e formação continuada dos docentes torna-se necessária para que haja um acompanhamento das mudanças sociais e culturais que se fazem presentes no dia-a-dia da Escola e que refletem na qualidade do ensino

deste profissional. A multifuncionalidade do professor de Educação Física nas tarefas da Escola apresenta-se como outro agravante que por vezes é incorporado na carreira deste profissional (SUM & DIMMOCK, 2012; ALEANDRI & GIROTTI, 2014; MAKELA *et al.*, 2014).

A pouca valorização deste docente em relação a outras disciplinas escolares é constatada em outras realidades como dos estados Norte Americanos de Illinois, Indiana e Wyoming. Os docentes de Educação Física destes Estados participaram como grupo amostral de validação do instrumento Perceived Matterring Questionnaire - Physical Education (PMQ-PE) que apresenta como dimensões o estresse da função, a importância percebida e a resiliência, sendo que o instrumento correlacionou-se positivamente com a resiliência e negativamente com o estresse do papel (RICHARDS *et al.*, 2017).

A busca pela satisfação e motivação com a carreira docente também tem sido um marco nas investigações que abordam essa temática não apenas no contexto brasileiro (FARIAS *et al.*, 2015; TRUSZ, 2016; FAVATTO & BOTH, 2018; OLIVEIRA *et al.*, 2018), mas também em outras realidades internacionais como na Índia (AJAY & DHIRENDRA, 2012), Bélgica (BERGHE *et al.*, 2014), China (ZHANG & FENG, 2011), Turquia (SIRIN *et al.*, 2011), Coreia (CHEON *et al.*, 2018), Canadá (WANG *et al.*, 2015), Espanha (CUEVAS *et al.*, 2018) que da mesma maneira, procuram compreender os aspectos que circundam as diferentes dinâmicas escolares, seus conflitos interpessoais, frustrações, doenças e suas influências nas percepções de satisfação com seu desenvolvimento profissional do docente.

2.2 QUALIDADE DE VIDA

A utilização do termo “Qualidade de Vida” (KLIONSKY *et al.*) tem sido abordada nas mais diferentes áreas do conhecimento, porém, a conceituação desta terminologia é apontada pela literatura como sendo de complexidade relativa devido aos seus inúmeros enfoques, metodologias e teorias.

Para Aristóteles, a chamada boa vida estava relacionada à essência da felicidade, presente na prática das virtudes do indivíduo como a honra, a beleza, a inteligência, em bens como a riqueza e que o significado desta felicidade era contestável, pois não havia consenso a seu respeito uma vez que sua percepção varia

de indivíduo para indivíduo. Consta ainda que Sócrates, ao receber sua pena de morte, teria dito temer mais o que vem além dela, pois não era a vida o aspecto mais relevante e sim a qualidade de vida (VIDO & FERNADES, 2007).

Investigações acerca da utilização do termo QV reportam-se aos anos de 1920 onde era relacionado à assistência dada pelo poder executivo às classes sociais de baixa aquisição e seu impacto na vida dos mesmos, porém, já nos anos de 1930 o termo passou a ser aplicado com o objetivo de avaliar, definir e citar esse impacto na QV dos indivíduos. Após a 2ª Guerra Mundial, a expressão QV era associada ao sucesso individual e coletivo, ao poder econômico, ao Bem-Estar e a posse de bens materiais, sendo, portanto, privilégio da maioria (SEGRE & FERRAZ, 1997; SEIDL & ZANNON, 2004; VIDO & FERNADES, 2007).

A denominação QV começou a ser efetivamente empregada a partir do discurso do presidente Lyndon Johnson em 1964 que em oratória aos banqueiros, salientou que seus objetivos não deveriam ser medidos pelo balanço de seus bancos, mas sim pela qualidade de vida que proporcionam aos cidadãos (PEREIRA *et al.*, 2012).

Na década de 1960, as desigualdades sociais deram origem aos movimentos populares que cobravam do poder público, ações e a regulamentação de políticas que beneficiassem principalmente as classes menos favorecidas através da implementação atos que fizessem valer os direitos sociais a todas as pessoas, tornando assim possível, seu reconhecimento como cidadão e conseqüentemente a melhoria de suas condições de vida e Bem-Estar.

No ano de 1976 a terminologia continuava a ser amplamente empregada, porém a literatura da época relata a dificuldade ao tentar definir QV, pois muitos se apropriavam do termo e não sabiam ao certo do que se tratava, tornando-o por vezes corriqueiro e sem relevância no contexto (SEIDL & ZANNON, 2004; VIDO & FERNADES, 2007).

A partir da década de 1980, passou-se a considerar diferentes aspectos ao se tentar conceituar a referida temática, entre elas a cultural, biológica, econômica e psicológica tornando-se um conceito multidimensional, porém, apenas na década de 1990 realmente chegou-se a um consenso a respeito dessas multidimensionalidades e de sua subjetividade, corroborando com a perspectiva vigente de que cada indivíduo apresenta uma percepção diferente acerca de QV (LEAL, 2008).

Nos anos de 1990 a conceituação de QV permanecia com falta de consistência, clareza e sua mensuração apresentavam-se frágil. Estudo intitulado “*A critical appraisal of the quality of quality of life measurements*” (GILL & FEISNSTEIN, 1994) apresentou uma taxonomia para as definições a respeito do poderia vir a ser QV tendo como base uma revisão sistemática da literatura existente até o início desta mesma década.

Os conceitos apresentavam parâmetros e definições globais, focalizadas, combinadas e baseadas nos componentes as serem investigados. Os estudiosos desta época ressaltam que a QV só pode ser avaliada pelo próprio indivíduo, ao contrário das tendências anteriores onde a QV era avaliada por um observador, geralmente, um trabalhador da saúde (GILL & FEISNSTEIN, 1994; FARQUHAR, 1995; SEIDL & ZANNON, 2004; GALINHA & PAIS-RIBEIRO, 2005; VIDO & FERNADES, 2007).

Como em qualquer linha de pensamento e estudo, existem aqueles que defendem um enfoque com delineamento mais pragmático ou menos pragmático. Uma abordagem mais conservadora é apresentada pela Organização Mundial da Saúde - OMS que conceitua QV como sendo a percepção do indivíduo no contexto de seus valores, da sua cultura, de suas preocupações, expectativas e objetivos (WHOQOL, 1995; ROBERTSON & THOMSON, 2014).

A caracterização conceitual continuou variando com as percepções singulares que cada autor propunha conforme o contexto a ser empregado. Com uma perspectiva relacionada à saúde, o termo QV representa uma importância conferida à vida, levando-se em consideração as condições e percepções da sociedade que são influenciadas por agravos, doenças e que têm como aspecto preponderante o sistema assistencial político e econômico. Outra abordagem é feita a partir do valor atribuído à duração da vida, quando esta é modificada por percepções sociais, psicológica, físicas, bem como pelo tratamento de doenças e outros agravos (CAMPOS & NETO, 2008).

Neste sentido pode-se observar que a literatura ao longo do tempo vem apresentando uma subjetividade ao tentar conceituar de maneira precisa o termo QV. Uma subjetividade que se apresenta relacionada a um momento histórico social e a uma percepção individual ou coletiva acerca do que possa vir a satisfazer o que determinado grupo acredita serem suas necessidades básicas.

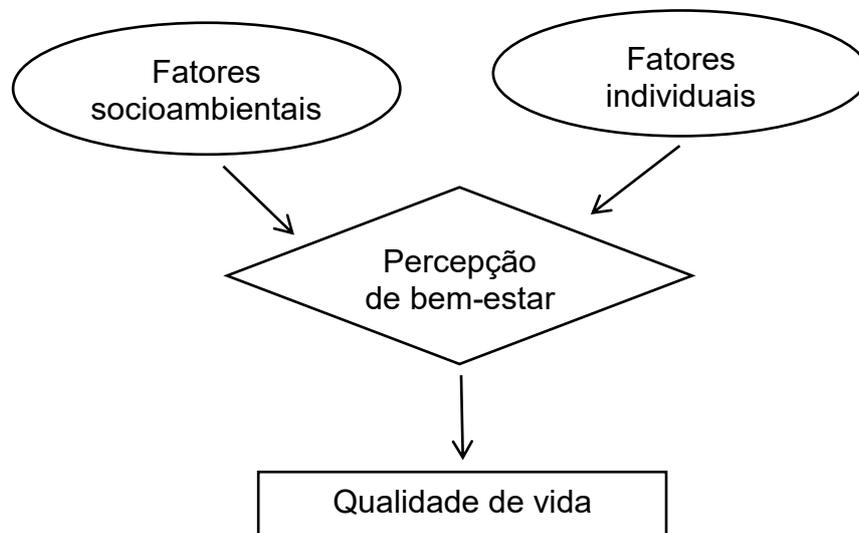
As investigações que abordam tal temática se reportam as mais variadas áreas de atuação do indivíduo (TESTA, 2014; STOFÁ *et al.*, 2016; ALMEIDA *et al.*, 2017; CLARK *et al.*, 2017; MERICLE & MILES, 2017). Domínios como saúde, relações sociais, habitação, renda, educação, dor ou mesmo condições psicológicas têm sido abordadas como sendo categorias recorrentes para delimitar ou traçar um perfil de percepção relativo à QV dos indivíduos investigados.

A concepção de QV apresentada por Nahas (2013) tem sido recorrente em investigações que abordam esta temática relacionando-a com o trabalho docente em Educação Física (BOTH *et al.*, 2006; LEMOS, 2007; MOREIRA, 2010; BOTH, 2015; SILVEIRA *et al.*, 2015a). O autor disserta que apesar de existirem diferentes abordagens ao tema e que seu conceito difere de pessoa para pessoa tendendo a mudanças de perspectivas no decorrer de suas experiências vividas, estando relacionadas a fatores do seu dia-a-dia.

Para este autor a QV deve ser abordada como “a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano” (NAHAS, 2013 p.15); associado a fatores como longevidade, estado de saúde, lazer, salário, espiritualidade ou satisfação no trabalho para que possa atender as necessidades básicas do indivíduo.

Neste sentido Nahas (2013) apresenta o seguinte modelo conceitual de Qualidade de Vida exibido na Figura 1:

Figura 1. Modelo conceitual de Qualidade de Vida (NAHAS, 2013)



Fonte: Nahas (2013, p. 16).

Estes fatores/parâmetros podem influenciar diferentemente a percepção de Bem-Estar entre indivíduos com características e condições de vida semelhantes e ainda se distinguem entre grupos populacionais diferentes como aqueles que vivem próximos a grandes centros urbanos ou a cidades pequenas.

Os fatores/parâmetros socioambientais estão relacionados à educação, lazer, cultura, transporte, saneamento básico, educação, segurança, assistência médica, remuneração, meio ambiente, condições de trabalho, moradia. Já os fatores/parâmetros individuais se reportam à hereditariedade e ao estilo de vida que diz respeito a um comportamento positivo, intermediário ou negativo relacionado ao controle do estresse, relacionamentos, comportamento preventivo, hábitos alimentares e a atividade física habitual.

Usuários de Unidades Básicas de Saúde da cidade de Belo Horizonte – MG foram investigados com o objetivo de identificar as características sociodemográficas, condições de saúde e de estilo de vida, associadas à sua percepção de QV. Os autores constataram que as piores percepções de QV estavam relacionadas com o desemprego, tabagismo e com as piores condições de renda, educação, percepção de saúde, condições psicológicas e de relacionamentos.

Aqueles que possuíam renda própria apresentaram melhor percepção de QV geral em todos os domínios do instrumento utilizado. Mesmo com as limitações do estudo os autores sugerem uma melhoria de políticas públicas para que possam vir a aprimorar campanhas educativas bem como as condições de infraestrutura urbana e social (ALMEIDA *et al.*, 2017).

Em um estudo com docentes da Turquia foi observado que problemas relacionados à saúde têm afetado suas tarefas diárias e conseqüentemente sua percepção de QV. Constatou-se a incidência de dores musculoesqueléticas principalmente nas regiões cervical e lombar, bem como seus impactos na QV desses profissionais. Durante os 12 meses de investigação 36% dos docentes vieram a desenvolver algum quadro sintomático de dor musculoesquelética além daqueles que já apresentavam a sintomatologia e apresentaram algum tipo de agravo (KARAKAYA *et al.*, 2015).

No Irã foi investigada QV percebida por pessoas saudáveis e as acometidas de Talassemia Major, doença hereditária conhecida também como anemia do Mediterrâneo. Os resultados indicaram que em todas as dimensões que compõe

construto do instrumento, a percepção de QV foi menor nos pacientes com Talassemia Major. Foi observado ainda que o nível educacional, o menor nível de ferritina e a idade foram associados a uma melhor percepção de QV. As autoras sugerem aos órgãos oficiais que adotem procedimentos de melhoria na oferta de serviços básicos de saúde e educação (ANSARI *et al.*, 2014).

Nessas perspectivas observa-se que percepção de QV tem se apresentado como um conjunto de aspectos multidisciplinares que além de estarem respaldados em pesquisa científica apresenta-se ainda como conhecimento de senso comum que está relacionado às experiências e expectativas que o próprio indivíduo traz consigo ao longo de sua vida. São as descrições destas percepções que devem servir e têm servido de parâmetro para a implementação de políticas públicas.

A literatura vem se apresentado cuidadosa ao tentar criar um conceito único e fechado no que diz respeito à QV. De fato, o que se tem observado cada vez mais são os possíveis agravantes à saúde geral do indivíduo quando aspectos relevantes ao seu dia-a-dia de cidadão sofrem o descaso do poder público (DROOGENBROECK *et al.*, 2014; KARAKAYA *et al.*, 2015; ALMEIDA *et al.*, 2017; MERICLE & MILES, 2017).

A preocupação com tal percepção se justifica uma vez que doenças como o estresse, a depressão, a Síndrome de Burnout ou doenças crônico-degenerativas têm sido abordados em estudos relacionados à percepção de QV ou da QVT dos indivíduos não apenas no Brasil (MOREIRA *et al.*, 2009; SOUZA & COSTA, 2011; SINOTT *et al.*, 2014; SOUZA & MATOS, 2015; ALMEIDA *et al.*, 2017; BAHIA *et al.*, 2018; FAVATTO & BOTH, 2018), mas também em países como Bélgica (DROOGENBROECK *et al.*, 2014), Grécia (STOFA *et al.*, 2016), Inglaterra (TITHERADGE *et al.*, 2019), Estados Unidos da América (MCLEAN *et al.*, 2018).

2.3 ESTIO DE VIDA

A QV além de estar relacionada a indicadores socioambientais também diz respeito a fatores que transcendem a ordem pessoal estando relacionada ao Bem-Estar consigo mesma, com as pessoas e com a vida. Esta tão almejada harmonia requer um equilíbrio saudável entre as horas de lazer e horas de trabalho, apreço para

com familiares e amigos, prestação de serviços à comunidade por meio de voluntariado e inclusive a hábitos saudáveis.

No final do século XIX e início do século XX a comunidade científica comprovou, através de estudos, a existência de uma relação entre prática regular de atividade física e bem-estar por meio de dados obtidos através de exames laboratoriais como o monitoramento dos níveis de glicose e colesterol, bem como da pressão arterial e composição corporal (ASSUMPÇÃO & NINA, 2010).

O Estilo de Vida (EV) de uma sociedade ou indivíduo é criado e modelado por suas crenças, atitudes, valores que podem se referir a um conjunto de padrões comportamentais que dependem das condições sociais, políticas, educacionais e mesmo culturais daquela sociedade. Pode ser consequência da mudança de um ambiente para outro onde a adaptação se faz necessária para que haja uma melhora do padrão existencial (FIGUEIREDO, 2015).

Outro conceito recorrente é àquele que cuja abordagem é basicamente biológica, sendo o EV apenas um conjunto de atitudes que favoreçam a promoção saúde do indivíduo apresentando por vezes, um enfoque eminentemente de características epidemiológicas. Uma abordagem com propriedades biopsicossociais é a apresentada por Pierre Bourdieu quando traz à tona a discussão do *habitus*; que destaca o indivíduo como o centro formador de um ser que é construído ao longo de sua existência, possuidor de arbítrio e que mesmo fazendo parte de um mesmo grupo ainda assim pode apresentar características muito diferentes (BOURDIEU, 2009; BOURDIEU, 2011).

Nesse sentido, o protagonista apresenta comportamento relativo a um EV que foi construído a partir do *habitus* incorporado por ele ao longo de sua existência e a partir da sua relação social e posicionamento hierárquico neste grupo (WACQUANT, 2002). Nessa perspectiva cabe ressaltar que a compreensão do comportamento individual deve ser feita após uma leitura do ocorrido no passado para só então se compreender e conceituar o presente.

O Modelo dos Determinantes Sociais da Saúde apresentado na Figura 2, representa as relações entre os indivíduos e o meio no qual se insere onde os aspectos socioeconômicos, políticos, ambientais e culturais estão na camada mais externa; seus comportamentos, EV e escolhas se apresentam na camada intermediária e por fim o indivíduo e seus fatores hereditários.

Assim, observa-se que os comportamentos são opções feitas pelos indivíduos, porém podem ter sido sugeridas ou induzidas pelo acesso a informações, como é o caso das mídias sociais ou imprensa; padrões culturais; pressão familiar ou de amigos; que acabam por torná-lo um ser único (MADEIRA *et al.*, 2018).

Figura 2. Modelo dos Determinantes Sociais da Saúde de Dahlgren & Whitehead (1991) adaptado por Buss & Pellegrini Filho (2007)



Fonte: Madeira *et al.* (2018, p. 110).

Este novo padrão de comportamento é apresentado como um dos indicadores individuais de QV que contemplam os hábitos saudáveis dos indivíduos e está relacionado à saúde; aos aspectos psicológicos e ao controle do estresse; à atividade física; à dieta alimentar; à prevenção de doenças que podem ser influenciadas por agentes estressores e que são apresentados com destaque em estudos de diferentes enfoques (MUMMERY *et al.*, 2007; MOREIRA *et al.*, 2011; NAHAS, 2013).

O EV além de poder influenciar o comportamento do indivíduo ou de uma sociedade, também pode ditar regras de consumo de alimentos, roupas, equipamentos esportivos ou mesmo utensílios do dia-a-dia. Um padrão de Estilo de Vida é diariamente induzido ao consumo por meio da propaganda em massa que se está voltada ao lucro e não necessariamente a um comportamento saudável e equilibrado (STEINHAUS & ZANETTINI, 2018).

A busca por rotinas salutaras não acontece facilmente. O indivíduo necessita de um tempo considerável para se adaptar gradativamente para que possa obter êxito na conquista de seu objetivo. De maneira simples e objetiva ele deve criar metas simples de serem atingidas para somente então idealizar um novo objetivo.

A preocupação com o comportamento relativo ao EV se faz presente não apenas no Brasil (ASSUMPÇÃO & NINA, 2010; PÔRTO *et al.*, 2015; SALAMI *et al.*,

2017; MADEIRA *et al.*, 2018; ANDRADE *et al.*, 2019; SILVA *et al.*, 2019), mas também em diferentes contextos e diferentes países como o Paraguai (CHAVES *et al.*, 2015); Índia (KUMAR, 2017); Iran (PIRZADEH *et al.*, 2012); Reino Unido (WILLIS *et al.*, 2016); Espanha (ALCAÑIZ *et al.*, 2015); Portugal (FIGUEIREDO, 2015) sendo comum a todas as investigações a importância de hábitos saudáveis principalmente no que se refere à prática de atividades físicas regulares e ao consumo de alimentos como prevenção as doenças crônico-degenerativas que nas últimas décadas têm sido umas das principais causas de óbitos citadas nos estudos recorrentes a esta temática.

Alves *et al.* (2019) descrevem em seu estudo com indivíduos adultos de ambos os sexos que os indivíduos praticantes de atividade física moderadas com duração mínima de 25 minutos e com frequência mínima de três vezes por semana apresentaram baixos escores de ansiedade quando comparados com o grupo controlado. Ressaltam a necessidade da adoção de práticas que incentivem tanto a adesão quanto à permanência em programas de atividade física como comportamento saudável de EV.

Em Ancara, capital da Turquia, foi investigada a prevalência do vício em acessar a Internet em estudantes com idades entre 12 e 17 anos e sua possível relação com depressão, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade - TDAH, ansiedade e características sociodemográficas. O pós-teste realizado no ano seguinte ao início do estudo identificou associação significativa entre o uso abusivo da Internet e a depressão, tabagismo, TDAH e a ansiedade entre os adolescentes pesquisados. Os investigadores sugerem a implementação de políticas públicas que se adequem a esta nova realidade social (SEYREK *et al.*, 2017).

No estado Norte Americano de Illinois foi criado um programa de combate à obesidade infantil com a parceria entre entidades governamentais e privadas, escolas e comunidade, com o objetivo de inserir no currículo escolar atividades e eventos que apresentassem às crianças hábitos saudáveis de alimentação, atividades físicas, habilidades motoras. Após cinco anos o programa apresentou resultados favoráveis em todos os aspectos propostos inicialmente (ZAHND *et al.*, 2017).

Investigações reportam que também os docentes em Educação Física necessitam adotar hábitos alimentares positivos, como a ingestão de frutas e verduras além de evitar alimentos gordurosos, bem como aderirem a programas de prática de atividade que propiciem atividades moderadas de pelo menos cinco vezes por

semanas com duração mínima de 30 minutos e, além de controlarem o estresse procurando não alterar-se em discussões ou reservar ao menos cinco minutos diários para relaxamento (BOTH, 2010; MOREIRA *et al.*, 2010).

O comportamento referente à prática de atividade física entre docentes de Educação Física no tempo livre, também foi investigada na Capital Federal Brasileira. Foi observada a incidência de que sete em cada 10 docentes praticavam algum tipo de atividade física, quantidade considera baixa pelo autor em se tratando de profissionais da saúde. Contatou-se ainda uma tendência semelhante entre os sexos, que dissertaram como causas para a falta deste hábito saudável, o avanço da tecnologia e informatização, a jornada de trabalho, o comodismo, a falta de tempo, o baixo recurso financeiro (GHAMOUM, 2009).

Estes comportamentos negativos referentes ao EV podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de doenças crônico-degenerativas, comprometendo a saúde física e mental do docente, favorecendo ainda, o afastamento temporário para tratamento de sua saúde ou até mesmo o afastamento precoce e definitivo da carreira docente.

O denominado “Bem-Estar” está ligado ao comportamento positivo relativo ao EV do indivíduo. O crescente aumento de campanhas voltadas à segurança, consumo moderado de bebidas alcoólicas, incentivo à prática de atividade física e alimentação saudável, certamente são ações que reportam a uma prática saudável desta conduta (BOTH *et al.*, 2008).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação com a QVT remonta à época de Euclides de Alexandria (300 a.C.) onde os arquitetos se valiam de cálculos geométricos para melhorarem as condições trabalho dos agricultores e conseqüentemente alavancar a colheita. A preocupação com as condições de trabalho acompanha o trabalhador através dos tempos, com outros nomes e contextos, porém sempre com o intuito de deixar as pessoas satisfeitas ao desempenharem suas funções laborais (MONTEIRO *et al.*, 2011).

A denominação do termo QVT surge na Inglaterra no início da década de 1950, tendo como tríade o indivíduo, o trabalho e a organização. A partir da década

de 1960 houve nos Estados Unidos estudos a respeito de melhorias na produtividade e conseqüentemente surge um incremento e preocupação com a QVT. No final dos anos de 1970 em decorrência da alta competição pelo mercado internacional, os Estados Unidos viram-se pressionados a rever seu sistema de gestão empresarial, implementando os chamados “Programas de Qualidade Total”, que também despertam interesse no Brasil (RIBEIRO & SANTANA, 2015).

Há de se destacar que programas de QVT têm como objetivo uma participação ativa do funcionário com o intuito de criar um ambiente agradável e de integração com seus pares e superiores, tendo em vista as necessidades e anseios deste trabalhador (MORETTI & TREICHEL, 2003). Nessa perspectiva, estando o trabalhador satisfeito ele possivelmente estará mais atendo à sua função o que pode reduzir o risco de acidentes laborais, diminuindo assim custos do empregador.

O Quadro 2 apresenta um breve resumo das diferentes concepções a respeito da QVT ao longo dos anos. Estes entendimentos apresentam-se como consenso entre pesquisadores quando se trata da evolução histórica conceitual desta temática (FERNANDES, 1996; VASCONCELOS, 2001a; DAL-FORNO & FINGER, 2015).

Quadro 2. Concepções evolutivas da QVT

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e para a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocados como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e de produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes, a QVT nada representará.

Fonte: Dal-Forno & Finger (2015, p.106).

A QVT deve proporcionar às pessoas condições de Bem-Estar mental, físico, social e de ordem econômica para que favoreça sua condição de cidadão. Estas condições devem fazer parte da rotina diária na instituição de trabalho favorecendo sua atividade funcional, tornando-se assim de grande importância para que cada indivíduo se sinta satisfeito, respeitado, reconhecido, valorizado e realizado em seu ambiente laboral.

A compreensão da QVT envolve percepções que não estão relacionadas apenas com o ambiente laboral. A escolha da profissão, os valores familiares, o relacionamento interpessoal são apenas alguns desses aspectos que ao se relacionarem com as condições de trabalho e o estresse da função, podem vir a desencadear sofrimento e mal-estar no local de trabalho. Estes fatores quando em harmonia cria um ambiente social saudável que melhora a QVT durante o período em que passa na instituição (CHIAVENATO, 2008; RIBEIRO & SANTANA, 2015).

Autores como Chiavenato (2010) e Monteiro *et al.* (2011) descrevem a QVT como sendo um organismo complexo que diz respeito a inúmeros fatores que estão relacionados às possíveis promoções na função, ao reconhecimento, aos benefícios, satisfação pessoal em realizar a tarefa, tem função estratégica para melhoria da produção e conseqüentemente dos lucros.

Porém alertam que o investimento apenas na QVT do gestor não implicará em melhoria do padrão do produto final a ser oferecido e que deve ser feito em conjunto para melhorar a QVT do funcionário.

Objetivando tornar mais claro quais são as necessidades do trabalhador em seu ambiente laboral e traçar estratégias de gerenciamento operacional, faz-se necessária a elaboração de modelos teóricos de QVT. Através de indicadores estabelecidos por esses modelos teóricos, instrumentos são criados com a finalidade de facilitar a coleta de informações que venham a contribuir com o planejamento e com a tomada de decisões. Sendo assim, a QVT está vinculada às condições psicossociais do trabalho, principalmente quando está relacionada com o sofrimento patológico e ao sofrimento criador (FRANÇA, 2007).

Dal Forno & Finger (2015) bem como Klein *et al.* (2019) adaptaram de maneira resumida e didática alguns modelos teóricos clássicos de QVT, bem como suas dimensões e seus autores. Estes modelos teóricos além de abrangentes vêm se

mostrando relevantes ao longo do tempo e mesmo sofrendo críticas ainda apresentam uma temática atual, sendo assim destacados:

a) Walton (1973;1974)

Seu modelo está centrado em atender as necessidades dos indivíduos por meio da atividade labora humanizada e de uma gerência com responsabilidade social. Dimensões: Compensação adequada e justa; Condições de segurança e de saúde no trabalho; Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; Integração social na organização de trabalho; Constitucionalismo na organização de trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho;

b) Hackman & Oldham (1975)

Modelo com ênfase à motivação, enriquecimento do cargo e satisfação. Dimensões: Responsabilidade percebida; Significância percebida e Conhecimento dos resultados;

c) Lippitt (1978)

Tem como base a teoria de Walton (1973; 1974) se preocupando com quais possíveis fatores influenciariam a QVT que dependeriam do amadurecimento tanto da empresa quanto do indivíduo com perfil democrático e humanista. Dimensões: O indivíduo; A estrutura e distribuição das funções; O tipo de trabalho; A produção;

d) Westley (1979)

Para este autor existiriam obstáculos externos e internos que prejudicariam a boa relação da QVT. Dimensões: o obstáculo sociológico; obstáculo político; o obstáculo psicológico; obstáculo político;

e) Wether-Jr. & Davis (1983)

Os autores defendem que a QVT deve focar em deixar os cargos mais satisfatórios e produtivos. Devem ter em consideração fatores ambientais, comportamentais e organizacionais para então se adequar as limitações e ao potencial dos funcionários. Dimensões: Projetos de cargos; Condições de trabalho; Benefícios; Pagamento e Supervisão;

f) Nadler & Lawler (1983)

O principal foco é a participação do trabalhador no processo de decisão daquilo que lhe afeta diretamente, diferentemente dele participar de todas as decisões da organização. Dimensões: Inovação no sistema de recompensas; Melhorias no

ambiente de trabalho; Reestruturação do trabalho e Participação dos funcionários nas decisões;

g) Huse & Cummings (1985)

A participação nas tomadas de decisões e problemas da organização e de sua eficácia são os principais focos destes autores. Dimensões: Participação na melhoria do ambiente de trabalho; Participação das tomadas de decisões; Participação na reestruturação de cargos.

Autores brasileiros também têm se destacado no cenário nacional tais como:

a) Fernandes (1996)

A autora apresenta um modelo denominado de Auditoria Operacional de Recursos Humanos cuja finalidade é a de melhoria da QVT. Dimensões: Logística, Psicossocial; Econômica e Política;

b) Limongi-França (2008)

A pesquisadora inicia no país um modelo Biopsicossocial de organização em QVT propondo ações integradas que busquem não apenas ao crescimento da organização, mas também a um crescimento pessoal. Dimensões: Social; Psíquico; Físico/biológico.

c) Ferreira (2011)

O investigador propõe o que uma ergonomia da atividade aplicada à QVT por meio de uma abordagem metodológica. A QVT seria analisada por meio de níveis analíticos de diagnósticos: diagnóstico macroergométrico e diagnóstico microergométrico. Dimensões: Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações socioprofissionais de trabalho, Reconhecimento e crescimento profissional, Elo trabalho-vida social.

Deve-se, porém, compreender que os diferentes modelos teóricos de QVT divergem de conformidade com a abordagem espaço-tempo que varia de acordo com os valores sociais, políticos, econômicos, culturais de cada período. A QVT deveria ser investigada a partir de grupos específicos tentando compreender sua relação com o comprometimento das pessoas com suas atividades laborais bem como com suas satisfações no trabalho (SANT'ANNA & MORAES, 1999; CORDEIRO & PEREIRA, 2006; OJEDOKUN *et al.*, 2015).

2.5 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A preocupação com a satisfação no ambiente laboral tem se tornado recorrente em estudos que procuram traduzir o nível de felicidade e bem-estar do trabalhador quando da realização de suas atividades profissionais, sugerindo possíveis alterações de comportamento durante sua jornada de trabalho (CONLEY *et al.*, 1998; KENIOUA *et al.*, 2016; MAIO, 2016).

Investigações na área das Ciências Econômicas e Administrativas reportam que o desempenho da empresa esteve relacionado à eficiência de seus trabalhadores, valendo-se de estratégias que aprimorassem a técnica de cada empregado para que ele chegasse a uma determinada meta que seria recompensada por seus esforços (BRUMELS & BEACH, 2008; MAIO, 2016).

Contudo, a literatura vem apresentando subsídios que descrevem a satisfação no trabalho não apenas como uma premiação por metas alcançadas, mas também a diversos outros fatores intrínsecos e extrínsecos.

Tendo como base a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg *et al.* (1959) Robbins (2005) ressalta a existência de dois fatores que conduzem o trabalhador a ter satisfação no ambiente laboral: a) os fatores motivacionais (os que agradam) que se reportam a possível ascensão, o reconhecimento, as realizações, as responsabilidades e o trabalho em si; b) os fatores higiênicos (os que desagradam) que estão relacionados ao salário, insatisfações, competência, segurança, relacionamento interpessoal. Esta Teoria postula que a eliminação dos fatores higiênicos não torna necessariamente o trabalho mais agradável ou satisfatório.

Outro modelo teórico clássico da psicologia organizacional e gestão de pessoas é a chamada Teoria das Características da Função proposta por Hackman & Oldham (1976) onde a satisfação do indivíduo no trabalho está relacionada às características da função que ele realiza, podendo ser motivadas de maneira intrínseca que advém do seu desempenho e da própria característica do trabalho. Este modelo identifica cinco fatores de características do trabalho: o significado da tarefa; o feedback; a autonomia; a diversidade de competências e a identidade com a tarefa (SÁ & SÁ, 2014).

Santos (2012) disserta da importância em distinguir os termos satisfação de motivação, pois para o autor apesar de estarem relacionados regulam ocorrências

diferentes. A satisfação é um estado subjetivo, uma emoção ou atitude que pode variar de indivíduo para indivíduo, pois uma vez confrontados as mesmas situações reagem e avaliam diferentemente uns dos outros podendo ainda estar satisfeito com o trabalho e este não lhe atraía.

A motivação para Gomes & Borba (2011 p. 251) é “tudo aquilo que está relacionado com os processos responsáveis pela *ativação* de comportamentos (satisfação de necessidades), pela *direcção* (escolher uma *acção* de entre várias possíveis), pela sua intensidade (nível de esforço), e pela sua duração (persistência na *acção*)”.

Com o surgimento de novas teorias e novos estudos os fatores que influenciam a motivação e a satisfação dos empregados foram sendo identificados. O chamado “Clima Organizacional” tem sido um indicador destes aspectos, pois um clima favorável no ambiente de trabalho favorece a satisfação, o agrado e a motivação adequada para que o indivíduo possa executar suas funções sendo que da mesma maneira ocorre a situação inversa (MARTINS, 2008).

Quando da observação dessas teorias em ambientes laborais, diferentes aspectos são evidenciados corroborando com a complexidade e subjetividade do tema. Funcionários públicos de uma cidade do interior do estado do Paraná apresentaram indiferença quando questionados a respeito da satisfação ou insatisfação no trabalho sendo a satisfação com a chefia a única dimensão com resultados positivos para a satisfação (BONFIM *et al.*, 2010).

Vários são os fatores que podem influenciar a percepção satisfação/insatisfação no trabalho com a ansiedade, a baixa produtividade, agressão física ou psicológica, a relação interpessoal, relação com a função (BRUMELS & BEACH, 2008).

Na China vem crescendo o número de médicos que estão abandonando ou pretendendo abandonar a carreira devido a insatisfação no trabalho em decorrência das mais diferentes causas, porém a Síndrome de Burnout tem se apresentado com causa recorrente (ZHANG & FENG, 2011).

O desempenho, a permanência do empregado na função ou mesmo na instituição estão pautados em como ele se percebe em relação as suas atividades, sendo estes relacionados aos seus próprios motivos de escolha pela função e de como a instituição percebe seus valores. Para Morin (2001) a instituição tem o dever

de ofertar aos funcionários a possibilidade de realização, de ter livre julgamento e arbítrio, de se adequar e de perceber a melhora de seu desempenho.

Militares do estado do Rio Grande do Sul foram investigados a respeito dessa temática e os resultados evidenciaram uma tendência de insatisfação geral em relação as suas atividades. As principais insatisfações estão relacionadas ao salário e com as promoções na hierarquia; indiferença em relação à natureza do trabalho e a chefia e uma tendência à satisfação quando relacionado aos seus pares de farda. Indiferença preocupante quando o profissional responsável pela segurança não encontra relevância em sua atividade de prestação de serviços à comunidade (ALMEIDA *et al.*, 2016).

Em estudo com docentes dos Estados Unidos da América Jesinová et al. (2014) identificaram quais aspectos proporcionavam a insatisfação no trabalho entre os profissionais da Educação Física Adaptada. As maiores insatisfações destes docentes foram com as inadequadas condições de trabalho e com as políticas públicas e administrativas da Escola, apresentando ainda a sintomatologia da Síndrome de Burnout.

Os fatores que agregaram foram os benefícios e segurança no emprego, o relacionamento interpessoal com outros docentes da Educação Especial, a heterogeneidade e a gravidade dos alunos com deficiência caracterizando a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg et al. (1959).

Ao contextualizar a profissão docente, Mattos (1994) já dissertava que a maneira como as escolas brasileiras estão organizadas, vão diretamente em confronto com os desejos, as aspirações, as motivações e referencial teórico que foram responsáveis pela formação inicial desse indivíduo docente.

Ambientes caracterizados pela desconfiança e conformismo, segundo o autor, colaboram para o que ele denomina de “simplificação da tarefa pedagógica” que diminui a significação do trabalho pedagógico por eles atribuídos e que acabam por incorrerem em improvisações e ajustes que podem resultar em uma prática pedagógica abaixo do nível desejado por eles mesmos.

A satisfação com o trabalho docente investigado com docentes universitários no Paquistão evidenciou que a maioria dos profissionais estava insatisfeita com o baixo salário, com a falta de acomodações, com o atraso nas promoções da carreira e com as condições de trabalho; apenas os docentes com mais tempo de serviço

estavam satisfeitos. A investigação sugeriu mudanças de políticas que favoreçam a carreira docente e conseqüentemente a qualidade do ensino (SHAFI, 2016).

Em desacordo com o estudo anterior, na província de Jijel – Argélia, docentes de Educação Física de ambos os sexos foram investigados quanto à satisfação no trabalho e sua relação com o desempenho no trabalho e o seu comprometimento com a organização. Os resultados indicaram a existência de relação positiva de satisfação no trabalho e o comprometimento com a instituição bem como com o seu desempenho no trabalho. Os autores sugerem uma melhora no salário e padrões claros de avanço na carreira e ainda propiciar ao docente uma participação maior nas tomadas de decisões dentro da instituição (KENIOUA *et al.*, 2016).

Na região de Lubelskie - Polônia as pesquisadoras Rutkowska & Zalech (2015) dissertaram como a comunidade escolar e seus pares percebem a satisfação no trabalho do docente em Educação Física. As evidências sugeriram que os membros da comunidade avaliam em nível baixo ou médio a satisfação no trabalho destes docentes. Ainda foram evidenciadas diferenças significativas quando este grupo foi comparado ao grupo de docentes de outras disciplinas. Mesmo acreditando que sua carreira está longe do ideal, seus pares e a comunidade escolar tem percepção contrária. As autoras alertam para possíveis mal-entendidos onde a imagem do docente em Educação Física pode ser percebida como mais fácil ou menos responsável e importante.

A satisfação profissional dos docentes de Educação Física relacionada ao gênero foi investigada no leste do Azerbaijão – Irã e na região sul da Etiópia. No leste do Azerbaijão os docentes do sexo feminino evidenciaram maior satisfação quando comparados ao sexo oposto. Houve ainda relação positiva significativa com o salário, progressão na carreira, satisfação com o trabalho, com os pares e com os superiores (TAJNIA *et al.*, 2014).

Em relação ao sul da Etiópia tanto os docentes do sexo masculino dos centros urbanos quando os docentes da zona rural apresentaram maior satisfação com o trabalho do que os docentes do sexo feminino de ambas as regiões entre as escolas do governo, porém, não houve diferença significativa de gênero em relação às escolas particulares. Os autores relatam que esta diferença pode estar associada à cultura familiar onde a mulher desempenha tarefas de maior responsabilidade com os cuidados com o marido, filhos e o lar (HUNDITO, 2015).

Investigação recente a respeito da satisfação no trabalho do docente em Educação Física reporta que a maioria dos estudos sobre esta temática foi evidenciada na região Sul do Brasil e que de maneira geral os docentes estão satisfeitos com a profissão. Aspectos como à progressão na carreira, às normas e leis do trabalho docente, à autonomia de suas ações e à relevância social foram às melhores questões relacionadas à satisfação no trabalho. A insatisfação com as condições de trabalho e à remuneração foi dissertada em vários dos estudos pesquisados pelos autores (FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2019).

2.6 BEM-ESTAR NO TRABALHO DO DOCENTE

O estudo do Bem-Estar bem como o estudo da QV, está associado à percepção individual ou coletiva e como tal conceituá-lo torna-se uma tarefa que requer uma abrangência de conhecimentos de vários domínios e origens teóricas que sofrem influência do progresso tecnológico, das diferenças de classes, dos movimentos políticos, econômicos, culturais, científicos, sociais e mesmo religiosos que dizem respeito à construção de um indivíduo uma perspectiva sócio-histórica.

Em investigação para tentar esclarecer e compreender as contendas e paridades entre os termos citados anteriormente Farsen et al. (2018) realizaram vasta pesquisa em livros e artigos tanto nacionais quanto internacionais e puderam observar a ausência de conformidade entre os teóricos e em relação o emprego das terminologias como sinônimos. Os autores destacam principalmente a recorrente utilização dos termos QV e bem-estar bem como felicidade e bem-estar como sinônimos.

Estes pesquisadores alertam que mesmo em se tratando de construtos diferentes eles se complementam destacando que “a qualidade de vida está mais voltada à saúde física e às questões objetivas que envolvem os seres humanos, a promoção do bem-estar e da felicidade superam as lacunas relacionadas às emoções e sentimentos dos trabalhadores” (FARSEN *et al.*, 2018 p. 31).

A ideia de se proporcionar à população qualidade existencial já se reporta aos princípios do Iluminismo, não coincidentemente também ao início da Revolução Industrial, que defendia o pressuposto da liberdade do indivíduo. Deveria ser dono de si mesmo e não subordinado aos Senhores Feudais, ao Clero ou ainda à exploração

de seus trabalhos. Isto trouxe aspectos importantes que foram incorporados às filosofias posteriores do século XIX onde a presunção de felicidade, o controle das pragas deveria trazer uma melhora à subsistência individual.

Após este período, a preocupação que ora afligia o início século XX eram a pobreza e suas conseqüentes mazelas como falta de higiene, o pouco ou nenhum estudo, a incidência e proliferação de doenças transmissíveis. Assim o foco na saúde foi uma deliberativa para a melhoria da força de trabalho necessária para o desenvolvimento industrial e econômico que vinha emergindo com a criação de novas tecnologias e como aspecto secundário ocorria a melhoria das condições de vida destes trabalhadores.

Inicialmente a terminologia Bem-Estar esteve relacionada às investigações da área econômica onde era empregado como o bem-estar material, o ganho monetário, o salário, o rendimento. Isto acabava por gerar certa confusão com o termo bem-estar, empregado pelos pesquisadores da psicologia e comportamento humano.

Para estes estudiosos, o bem-estar se relacionava com aspectos abrangentes como a qualidade de vida, a satisfação, a saúde entre outros. O Bem-Estar Material diria respeito à percepção do indivíduo em relação aos benefícios que o dinheiro pode comprar para uma melhoria do seu bem-estar (GALINHA & PAIS-RIBEIRO, 2005).

A partir dos anos 1960 houve o entendimento e a necessidade de proporcionar aos cidadãos uma melhoria na renda, da felicidade, da qualidade de saúde, do ensino e conseqüentemente na capacitação técnica em busca do progresso institucionalizado com a Revolução Industrial e que nesse momento histórico, passa a ser medido por meio de parâmetros que procuram aferir, escalonar a percepção de tais aspectos socioculturais (VEENHOVEN, 1996).

Neste sentido Wilson (1967) propôs que o bem-estar seria a relação entre os conceitos de Felicidade e Satisfação no que ele chamou de *Bottom Up* e *Top Down*. Na perspectiva *Bottom Up* “a satisfação imediata de necessidades produz a felicidade”; enquanto que na perspectiva *Top Down* o “grau de satisfação necessário para produzir felicidade depende da adaptação ou nível de aspiração, que é influenciado pelas experiências do passado, pelas comparações com outros, pelos valores pessoais e por outros *fatores*” (GALINHA & PAIS-RIBEIRO, 2005 p. 204).

Para autores como Ryan e Deci (2001), as concepções que se reportam ao bem-estar estão organizadas basicamente em dois aspectos: Bem-Estar Hedônico e Bem-Estar Eudemônico, descritos a seguir:

a) O Bem-Estar Hedônico diz respeito à subjetividade da felicidade, do prazer, também chamado de Bem-Estar Subjetivo. Este conceito requer autoavaliação sendo dissertado e observado pelo próprio indivíduo e não por indicadores e indivíduos externos.

Esta autoavaliação se faz por meio de concepções subjetivas conforme suas próprias emoções, valores e expectativas adquiridas durante o processo de sua construção enquanto indivíduo.

O Bem-Estar Subjetivo deve englobar experiências positivas e negativas de caráter emocional, sentimental ou afetivo; bem como conceitos de satisfação com a vida de maneira geral ou com aspectos que se relacionem com ela como o trabalho, a educação, a segurança, a saúde (DIENER *et al.*, 1999; SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

b) O Bem-Estar Eudemônico: diz respeito ao potencial humano, em sua capacidade de bom senso, raciocínio e pensamento. Também chamando de Bem-Estar Psicológico este conceito surge como argumento contrário aos postulados do Bem-Estar Subjetivo criticando sua fragilidade, pois apresentavam estudos teóricos que priorizavam o sofrimento e infortúnio em detrimento das causas e consequências do que era positivo.

O Bem-Estar Psicológico expõe uma fundamentação teórica mais robusta na área da Psicologia quando comparado ao Bem-Estar Subjetivo que se apresenta por meio de avaliações entre afetos positivos e negativos que dizem respeito à satisfação com a vida. O Bem-Estar Psicológico apresenta sustentação no desenvolvimento humano e em suas capacidades de enfrentamento dos problemas diários que surgem como provações e contribuem para o desenvolvimento histórico-cultural do indivíduo (SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

As pesquisadoras Ryff & Keyes (1995) reformularam e reorganizaram um construto que elencavam seis dimensões para o chamado Bem-Estar Psicológico tornando-os assim descritos: autonomia; propósito de vida; relacionamento interpessoal positivo; crescimento pessoal; domínio do ambiente e autoaceitação.

Diversos são os estudos que se reportam a Satisfação no Trabalho Docente, a QVT Docente e ao Bem-Estar Docente sendo relacionadas às mais diversas propostas como: a carreira docente, a região domiciliar, ao estilo de vida, às doenças, relacionamento com seus pares e alunos, abandono da carreira, condições de trabalho entre outros, tanto no Brasil (MOREIRA *et al.*, 2010; MOREIRA *et al.*, 2011; FARIAS *et al.*, 2015; TRUSZ, 2016; BAHIA *et al.*, 2018; FAVATTO & BOTH, 2018; NASCIMENTO *et al.*, 2019) quanto Estados Unidos da América (RICHARDS *et al.*, 2017); Camarões (MARINETTE, 2017); Índia (ALVA *et al.*, 2017), Arábia Saudita (ALTWIGRY *et al.*, 2017); Paquistão (SHAFI, 2016).

Para o presente estudo, o modelo teórico de Bem-Estar é o construto do Bem-Estar do Trabalhador Docente proposto por Both (2015), que tem como base o Estado de Saúde do Docente; o Parâmetro Socioambiental Trabalho e o Parâmetro Individual Estilo de Vida; estes dois últimos originados do modelo conceitual de Qualidade de Vida proposto por Nahas (2013).

Neste construto o conceito de saúde é representado em um *continuum* proposto por Bouchard *et al.* (1990) onde a percepção de Bem-Estar pode sofrer influências positivas ou negativas do comportamento relativo ao Estilo de Vida e dos fatores inerentes a função laboral, que quando positivas proporcionam satisfação espiritual, psicológica, física (BOTH, 2015).

Este paradigma *continuum* foi apresentado no Canadá em 1988 na Conferência Internacional sobre Exercício, Aptidão e Saúde, que teve como objetivo principal estabelecer um consenso a respeito da definição de saúde. Bouchard *et al.* (1990) acrescentam que a saúde apresenta dimensões psicológicas, físicas e sociais que devem ser observadas em duas direções: a) em uma direção positiva que diz respeito aos desafios diários, apreciação da vida e não apenas a ausência de enfermidade; b) na direção da saúde negativa estão os estados de enfermidade podendo chegar à morte.

Essa perspectiva expõe uma visão biopsicossocial ao abordar a doença/saúde sobre diferentes pontos de vista de acordo com os distintos fatores biológicos, psicológicos e socioculturais que a influenciam. Assim o conceito de doença/saúde reflete um determinado ponto histórico social, cultural, político ou mesmo econômico que depende dos valores coletivos ou individuais de uma

determinada classe social, região ou ciência retratando diferentes paradigmas (SCILIAR, 2007; MARINHO & SILVA, 2017).

Importante ressaltar que as políticas voltadas à doença/saúde devem levar em consideração que alguns grupos populacionais são mais saudáveis quando comparados a outros. As doenças específicas de cada gênero e de cada idade são importantes aspectos a serem observados, porém as desigualdades sociais de moradia, trabalho e região geográfica são tão importantes quantos as primeiras.

Indicadores apontam que as chances de que uma criança venha a óbito antes de completar um ano de idade é muito maior para aquela nascida na região Nordeste do Brasil do que a de uma criança nascida na região Sudeste. As chances de uma criança morrer antes de completar cinco anos de idade são maiores caso a mãe tenha estudado quatro anos quando comparada àquelas que frequentaram a escola por oito anos (BATISTELLA, 2007).

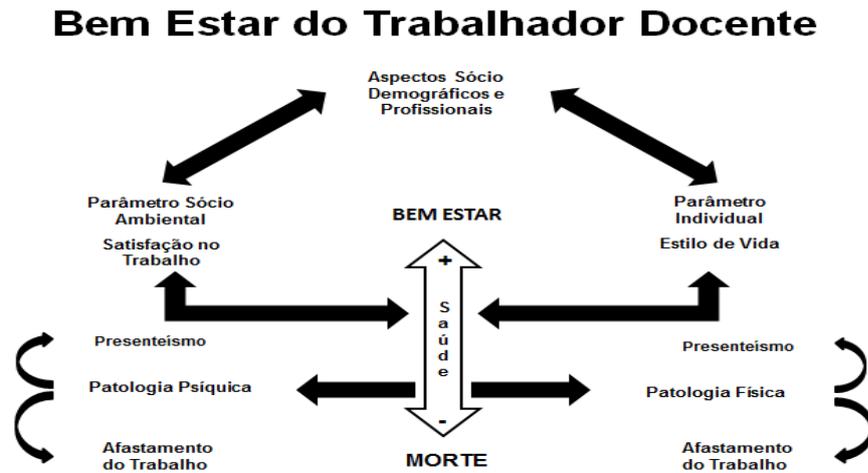
O parâmetro Socioambiental está relacionado aos aspectos que trazem algum tipo de satisfação ao indivíduo como o lazer, a sensação de segurança, a moradia, a cultura, o trabalho. Para esta investigação parâmetro Socioambiental destacado é o Trabalho que procura aferir a satisfação referente: à remuneração; às condições laborais; à autonomia; à progressão na carreira; socialização laboral; às normas e leis trabalhistas; ao tempo dividido entre trabalho e lazer; à relevância do trabalho (WALTON, 1973; BOTH, 2015).

O parâmetro individual do construto do Bem-Estar do Trabalhador Docente tem como base as indagações associadas apenas ao EV individual que apresenta como componentes: a alimentação; o controle do estresse; a prática de atividade física; os relacionamentos; o comportamento preventivo (NAHAS *et al.*, 2000; BOTH, 2015).

Neste sentido, as percepções relativas às categorias/dimensões do Trabalho tendem a ser variadas, pois os dados profissionais e sociodemográficos dos docentes podem e devem ser diferentes de região para região, bem como os parâmetros Socioambientais e Individuais influenciam a condição de saúde destes profissionais (BOTH, 2011; BOTH, 2015).

A Figura 3 é representada pelo modelo teórico do Bem-Estar do Trabalhador Docente baseado no Estado de Saúde dos Docentes, no parâmetro Socioambiental Trabalho e no parâmetro Individual Estilo de Vida.

Figura 3. Representação do Modelo Teórico do Bem-Estar do Trabalhador Docente



Fonte: Both (2015).

O Modelo Teórico do Bem-Estar do Trabalhador Docente destaca que diversas são as variáveis que podem influenciar a percepção de Bem-Estar deste profissional. Porém há de se destacar que a manutenção da saúde deve ser o principal foco de todos os envolvidos no processo educacional, desde os gestores públicos, equipe diretiva da unidade escolar, comunidade escolar e seus pares.

Esta manutenção da saúde deve influenciar positivamente a percepção de Bem-Estar do docente através de estímulos positivos ao parâmetro EV e ao parâmetro socioambiental Trabalho. Destacando que os problemas advindos do ambiente de trabalho tendem a acometer os docentes de doenças tanto físicas quanto psíquicas levando ao chamado presenteísmo (sintomatologia na qual se está presente fisicamente, mas a mente não está) ocorrendo o afastamento docente das funções ou em casos mais graves inclusive à morte (BOTH, 2015).

Neste sentido, o principal desafio que as instituições devem enfrentar é a compreensão do dinamismo que faz com que os indivíduos possam se sentir satisfeitos em contribuir e fazer parte de todo o processo. As práticas que favoreçam tais aspectos precisam fazer sentido para que propiciem a satisfação e o Bem-Estar pessoal do docente.

2.7 INDICADORES DE SAÚDE E DE BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS o indicador de saúde tem como objetivo quantificar uma característica de saúde em uma população específica, visando monitorar seu estado e o desempenho do sistema público aplicado naquela região geográfica. Apresenta ainda informações importantes acerca das dimensões e atributos que distingue o referido indicador. Assim, estes dados passam a ser analisados e estudados como subsídios para a criação de políticas públicas direcionadas à saúde (OPAS, 2018).

Torna-se imperativo ao poder público monitorar tanto as tendências de indicadores negativos de saúde (morbidade, carga das doenças, mortalidade) quanto dos indicadores positivos de saúde (acesso, condição do serviço, cobertura). A possível existência de diferenças entre as metas desejadas e alcançadas devem ser avaliadas, discutidas e ajustes nas diretrizes devem ser realizados pela equipe de saúde. O objetivo deve ser a melhoria destes indicadores por meio da oferta de serviços de saúde públicos com qualidade, procurando reduzir as diferenças sociais quando da busca por condições melhores de atendimento e serviço prestado (OPAS, 2017).

É relevante destacar que estes indicadores se apresentam de maneira dinâmica e que refletem situações que dizem respeito a uma determinada linha do tempo e contexto social, político e econômico. Por fim, “os atributos se relacionam às características ou qualidades da saúde e as dimensões da saúde compreendem o bem-estar físico, emocional, espiritual, ambiental, mental e social” (OPAS, 2018, p.7).

Considerando que o Bem-Estar docente sofre a influência de indicadores que passam por alterações e influenciam pontualmente a sua saúde, sua percepção a respeito do trabalho podendo influenciar seu comportamento relativo ao EV individual, Both (2011) argumenta que a concepção de Bem-Estar procura ser específica na avaliação dos seus indicadores quando comparada com a concepção de QV, que aborda o indivíduo de maneira mais abrangente e avalia aspectos mais gerais.

Neste sentido, os indicadores que compreendem o Bem-Estar do trabalhador docente são apresentados nesta investigação como sendo o EV (parâmetro individual)

e a QVT (parâmetro socioambiental), cada qual com suas respectivas dimensões e que serão devidamente abordados no tópico Procedimentos Metodológicos.

2.8 MAL-ESTAR E FATORES DE RISCO À SAÚDE DOCENTE

O estudo da QV, do Bem-Estar e mesmo da Satisfação no trabalho dos docentes tem sido constante na literatura em função do adoecimento precoce deste profissional, o cansaço, as limitações motoras, o afastamento periódico e recorrente das funções, chegando inclusive ao abandono da carreira (BOTH, 2011; MAKELA *et al.*, 2014; FARIAS *et al.*, 2015; HARDING *et al.*, 2019; NASCIMENTO *et al.*, 2019; TITHERADGE *et al.*, 2019).

A função do docente, a muito, deixou de ser apenas o de mediador, o de interlocutor dos saberes durante o processo de ensino-aprendizagem. Suas novas atribuições ampliaram-se para além da sala de aula e por vezes tornam-se procuradores da academia com a comunidade. Sua participação na gestão e planejamento acadêmico são apenas alguns dos fatores responsáveis pela demanda maior de tempo na instituição e conseqüentemente menor tempo para com a família e consigo mesmo.

Diversos são os fatores preponderantes para o adoecimento do profissional docente. A literatura reporta-se às condições e locais de trabalho; à sobrecarga de funções; às políticas públicas educacionais; violência em sala de aula; condições dos materiais; falta de perspectivas de ascensão profissional; dificuldade em realizar um curso de capacitação; déficit de pessoal entre outros (LEMOS, 2005; LIMA & LIMA-FILHO, 2009).

De fato, pesquisas em países como Camarões (MARINETTE, 2017); Uganda (CANDLE, 2010); Etiópia (GEMEDA & TYNJÄLÄ, 2015) também descrevem problemas recorrentes à carreira docente como: baixos salários e condições péssimas de trabalho quando comparados a outras áreas de similar dedicação e tempo de estudo; abandono da carreira docente por outra com maior valorização e melhor remuneração; baixa remuneração contribui negativamente em todo processo de ensino-aprendizagem desmoralizando e desmotivando o docente.

Outro ponto de consenso entre pesquisadores são os problemas relacionados a distúrbios de voz e ao estresse. São comuns os relatos de perda da voz, rouquidão

e calo nas pregas vocais, piora na percepção de Qualidade de Vida, mudança no estilo didático, antecipação da aposentadoria, maior possibilidade de afastamento da função, diminuição da comunicação oral com familiares e amigos (FUESS & LORENZ, 2003; THOMAS *et al.*, 2006; SERVILHA & ROCCON, 2009; ALVA *et al.*, 2017; PENTEADO & NETO, 2019).

O mal docente por vezes se manifesta por meio de doenças físicas como o aumento da pressão arterial, doenças do coração, aumento da frequência cardíaca debilitando ainda a saúde psicológica do indivíduo por meio da baixa autoestima, tensão nas relações interpessoais, motivação em baixa, alcoolismo e insatisfação com o trabalho (FEJGIN *et al.*, 2005; BIZET *et al.*, 2010; GIL-MONTE *et al.*, 2010; RICHARDS *et al.*, 2017).

Aspecto importante a ser abordado acerca da saúde do docente é a compreensão de como estes docentes se percebem durante o processo de envelhecimento. O envelhecer não é um processo de fácil entendimento e assimilação em qualquer área de atuação. Em se tratando do docente de Educação Física, por ser um profissional da saúde, a cobrança cultural por uma estética corporal acontece durante toda a carreira.

Com a maturidade, a experiência e a confiança profissional, o docente de Educação Física vai se consolidando, porém, o corpo tende a não responder mais tão prontamente como antes, podendo influenciar sua prática docente. O cansaço e desgaste psicológico foram as principais falas de docentes de Educação Física com mais de 30 anos de docência como sendo os fatores de maior sentimento de impotência (LÜDORF & ORTEGA, 2013).

Investigações de caráter longitudinal se fazem necessárias para o melhor acompanhamento e caracterização de contextos, que não dissertem tão somente de aspectos imediatos, mas sim, do comprometimento da saúde dos profissionais no final de carreira ou mesmo já aposentados, objetivando melhor identificação destes agravantes e o desenvolvimento de políticas de prevenção (PALMA, 2014).

Quando o indivíduo exerce suas funções laborais em condições desfavoráveis, isso propicia o surgimento do estresse ocupacional. Esse tipo de estresse pode trazer duras consequências para os indivíduos e para as instituições (PETROSKI, 2005).

O estado crônico do estresse em ambientes laborais é denominado de Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional ou mesmo Síndrome do Estresse Docente. Esta Síndrome se manifesta por lidar diariamente com outras pessoas, prestando-lhes algum tipo de serviço como é o caso dos profissionais da Educação, Médicos, Bombeiros, Psicólogos, Policiais.

Para GIL-MONTE *et al.* (2010) a Síndrome de Burnout apresenta quatro dimensões que caracterizam seu quadro sintomático:

a) **Ilusão pelo Trabalho:** expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais, pois isto supõe uma fonte de realização pessoal e profissional;

b) **Desgaste psíquico:** definido como a presença de esgotamento emocional e físico decorrente da atividade de trabalho, tendo em vista a necessidade de relacionar diariamente com pessoas que possuem ou geram problemas;

c) **Indolência:** definida como a presença de atitudes negativas de indiferença e cinismo frente aos clientes da organização;

d) **Culpa:** definida como a ocorrência de sentimento de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho, principalmente, frente às pessoas com as quais o trabalhador deve relacionar-se profissionalmente.

Para este modelo de categorização, os desgastes cognitivos (baixas pontuações para a dimensão Ilusão para o Trabalho) e afetivos (altas pontuações em Desgaste Psíquico) surgem como alerta de estresse crônico no ambiente de trabalho e em virtude disto, os indivíduos começam a manifestar atitudes negativas para com as pessoas a quem deveriam prestar serviços (alto nível de Indolência). Posteriormente, surgem sentimento de culpa, porém, estes não se manifestam em todos os acometidos pela Síndrome de Burnout (GIL-MONTE *et al.*, 2010).

Neste sentido, o quadro sintomático apresenta dois perfis: 1) Presença de baixa Ilusão pelo Trabalho e alto nível de Desgaste Psíquico e de Indolência. 2) Em casos mais severos, além da sintomatologia apresentada no perfil anterior, surge sentimento de culpa, ou seja: baixas pontuações na ilusão pelo trabalho (< 2) e altas pontuações em desgaste psíquico, indolência e culpa (≥ 2) supõe-se altos níveis no quadro sintomático para Síndrome de Burnout.

2.9 TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM – TRI

Investigações que abordam como tema a qualidade de vida ou o estilo de vida, por vezes, apresentam como classificação destas aptidões a soma dos escores dos itens, ou seja, quanto maior o valor do escore melhor é a colocação do indivíduo. Este tipo de aferição se dá por meio da TCT por ser simples, de fácil aplicação e de não necessitar de um especialista para realizar o cálculo (MENDES & SILVA, 2015; NOWROUZI *et al.*, 2016; ALTWIGRY *et al.*, 2017; MERICLE & MILES, 2017; ZAHND *et al.*, 2017).

A TRI surge para suprir uma desvantagem encontrada na TCT onde o instrumento é analisado como um todo, não caracterizando cada item, além disso essa teoria permite a comparação entre populações que foram submetidas a instrumentos com itens diferentes. Isso permite que o instrumento seja melhorado ao longo dos anos, não perdendo a comparabilidade com os resultados anteriores.

Este modelo tem abrangente aplicação na área de avaliação educacional em larga escala. Desde 1995 o Sistema de Avaliação da Educação Básica – SAEB vem se valendo da TRI com o objetivo de diagnosticar a educação básica no Brasil por meio da comparabilidade dos resultados das avaliações que são feitas deste então. O SAEB é realizado de dois em dois anos sendo composto por três avaliações feitas em larga escala: Avaliação Nacional da Alfabetização - ANA; Avaliação Nacional do Rendimento Escolar - ANRESC também conhecida como Prova Brasil e pela Avaliação Nacional da Educação Básica – ANEB.

Somente a partir das taxas de aprovação dos alunos e da média das provas ANA e a Prova Brasil e que é possível fazer o cálculo do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB criado para estabelecer metas nacionais para a melhoria do ensino e medir a qualidade do aprendizado dos estudantes no país.

Todas estas provas foram criadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. Com a utilização da TRI nestas avaliações, foi possível criar uma escala de habilidade que fosse comum entre os anos de ensino, o que permite um melhor acompanhamento e comparação da evolução, ou não, do sistema brasileiro de educação ao longo do tempo (ANDRADE *et al.*, 2010).

A TRI torna possível esta comparação por meio da estimação de parâmetros de cada item e do traço latente (qualidade de vida, estilo de vida, etc), o qual substitui

o escore calculado na TCT, desde que estes instrumentos distintos apresentem itens em comum; isto porque esta teoria é centrada nos itens e não no instrumento em sua totalidade.

Esta Teoria analisa cada um dos itens do instrumento considerando um modelo probabilístico que estima a probabilidade de o indivíduo responder uma determinada categoria de um determinado item, analisando de maneira isolada os parâmetros do item através da verificação da qualidade do item (parâmetro “a”), do nível de dificuldade do item (parâmetro “b”) (ANDRADE *et al.*, 2000; PASQUALI & PRIMI, 2003; JUNIOR, 2010; MACHADO, 2014).

Para Andrade et al. (2000, p.7), a TRI apresenta-se como sendo um “conjunto de modelos matemáticos que procuram representar a probabilidade de um indivíduo dar certa resposta a um item como função dos parâmetros do item e da habilidade (ou habilidades) do respondente. Essa relação é sempre expressa de tal forma que quanto maior a habilidade, maior a probabilidade de acerto no item”.

Neste sentido, esta Teoria apresenta modelos para estimar o traço latente (estilo de vida ou qualidade de vida) que não são notadas diretamente no indivíduo, tal como o nível de estresse e a satisfação, sugerindo maneiras para conceber uma relação entre seus traços latentes no campo do conhecimento que se quer avaliar e a probabilidade do mesmo em escolher uma determinada resposta levando em consideração os parâmetros do item e o traço latente do indivíduo (ANDRADE *et al.*, 2000; PASQUALI & PRIMI, 2003). Desta maneira a TRI permite a criação de uma escala que posse ser interpretada, facilitando elaboração das classificações da medida.

Estudo sobre o EV e hábitos de lazer realizado com trabalhadores da Indústria teve como objetivo criar uma escala de satisfação com a vida por meio da TRI. O estado de saúde, o nível de estresse, qualidade do sono, tristeza, depressão, percepção de vida no lar, trabalho ou lazer foram assuntos abordado pelos pesquisadores. Com a curva de informação do instrumento, a qual analisa a qualidade do instrumento na escala criada, grande parte das respostas encontrou-se na parte central da escala, indicando que o instrumento tem potencialidade para medir a satisfação com a vida de pessoas naquela determinada região. A maioria dos investigados se posicionou no nível bom da escala, revelando uma tendência de que

os participantes apresentaram boas percepções de satisfação com a vida (SILVEIRA *et al.*, 2015b).

A TRI tem como principal fundamento a criação de uma escala. Gomes (2015) criou uma escala para avaliar a percepção de funcionários de Hospitais Universitários em relação ao ambiente de trabalho. Após a análise dos dados, apenas um item do instrumento foi eliminado por apresentar baixo nível de discriminação assim como algumas categorias foram grupadas, pois não se apresentaram bem distribuídos na escala em relação aos parâmetros de dificuldade. A grande maioria dos investigados se posicionou no nível de expressão regular da escala quanto à percepção de satisfação com o ambiente laboral.

Outra escala foi criada por meio da TRI para medir o traço latente de profissionais de Educação Física em relação à percepção de QV. O uso do modelo da TRI tornou-se adequado uma vez que tem em consideração a probabilidade de o indivíduo responder a cada categoria de resposta, identificando de maneira ordenada a relevância das perguntas. A maioria dos docentes se posicionou no centro da escala, indicando uma boa percepção de QV (TESTA, 2014).

Os itens com mais respostas positivas, “*mais fáceis*”, pelos docentes foram os que dizem respeito à capacidade de locomoção, tratamento médico e dor física. Os com menos respostas positivas, “*itens mais difíceis*”, ficaram posicionados à direita da escala e estavam relacionados ao acesso aos serviços de saúde, moradia e ambiente físico. Teoricamente, o item e indivíduo posicionados à direita da escala, deveriam compreender melhor os itens posicionados à esquerda (TESTA, 2014).

Pacientes australianos acometido por dor crônica foram investigados por meio da aplicação do instrumento denominado The Pain Self-Efficacy Questionnaire (PSEQ). Este instrumento tem como finalidade mensurar até que ponto o indivíduo consegue executar atividades mesmo estando com dor. O estudo teve como objetivo utilizar a TRI para examinar as propriedades do PSEQ. Mesmo com um item apresentando qualidade relativamente fraca, o instrumento se sustenta efetivo para avaliar a auto eficácia de pessoas que esteja trabalhando sentido dores (COSTA *et al.*, 2017).

A TRI também foi empregada no desenvolvimento e validação de instrumentos que se reportam a avaliação do comportamento relativo ao estilo de vida de adultos da cidade da Flórida, bem como ao comportamento de crianças em idade

escolar da cidade de Barcelona. Em ambos os casos foi possível constatar a confiabilidade dos itens dos instrumentos em medir o traço latente a que estavam se propondo. Na França a percepção de qualidade de vida também teve seu traço latente medido por meio de modelos da TRI para uma análise longitudinal relacionado a ensaios clínicos de câncer. (MARTIN *et al.*, 2015; SANTOS-BENEIT *et al.*, 2015; BARBIERI *et al.*, 2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico é abordado o modelo teórico de Bem-Estar; o tipo de pesquisa; a população e a amostra investigadas; as autorizações, o processo, o procedimento, as variáveis e os instrumentos de coleta dos dados; a utilização e análise pela TRI; os cuidados éticos e as limitações desta investigação.

3.1 MODELO TEÓRICO DE BEM-ESTAR

Investigações decorrentes desta temática e que abordam a realidade brasileira e internacional (FARIAS *et al.*, 2015; SILVEIRA *et al.*, 2015a; CAVICHIA *et al.*, 2016; GOMES *et al.*, 2017; RÊGO & OLIVEIRA, 2017; ARAÚJO *et al.*, 2019; BIROLIM *et al.*, 2019; MODENUTTE *et al.*, 2019; SMETACKOVA *et al.*, 2019) têm apresentado como variáveis recorrentes o EV, a QVT, patologias físicas ou psicossomáticas que permeiam o dia a dia das atividades laborais não apenas de docentes, mas também de diferentes áreas de atuação (ALMEIDA *et al.*, 2016; SALAMI *et al.*, 2017; SENN *et al.*, 2019; WILLS *et al.*, 2020).

Optou-se por adotar o modelo teórico de Bem-Estar do Trabalhador Docente apresentado por Both (2015), pois além da temática do estudo se enquadrar nesta proposta, o grupo populacional apresenta características que se reportam ao referido modelo. Além disso, esse modelo vem sendo citado e consolidado em diversas outras investigações (FAVATTO & BOTH, 2018; SILVA *et al.*, 2018; BICALHO *et al.*, 2019; NASCIMENTO *et al.*, 2019).

3.2 TIPO DE PESQUISA

O estudo é de natureza aplicada, pois os resultados devem ser aplicados ou utilizados, imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade. Apresenta uma abordagem quantitativa em relação à problematização, uma vez que os resultados foram quantificados, o que significa traduzir em números informações para classificá-las e analisá-las (MINATTO *et al.*, 2011).

Em relação aos seus procedimentos técnicos caracteriza-se como sendo empírico descritivo, pois descreveu a incidência e distribuição dos fenômenos de uma

determinada área e exploratório já que proporcionou maior explicação e familiaridade com o problema (SERAPIONI, 2000; THOMAS & NELSON, 2002; MINATTO *et al.*, 2011).

Neste sentido, os estudos descritivos podem valer-se além de instrumentos para aferição de instrumentos, de análises de referencial bibliográfico visando esclarecer e fornecer conhecimento dos fatos ao pesquisador, sem que sejam manipulados (THOMAS & NELSON, 2002; KÖCHE, 2003).

3.3 POPULAÇÃO

A população foi composta por 9.627 docentes em Educação Física da rede pública estadual da Região Sul do Brasil. Sendo o estado do Paraná representado por 3.952 docentes; Santa Catarina com 2.331 e no estado do Rio Grande do Sul o total foi de 3.344 docentes. Estas informações foram solicitadas e fornecidas pelas Secretarias da Educação de cada um dos três Estados.

3.4 AMOSTRA

Faz parte da amostra os docentes em Educação Física que aceitaram participar voluntariamente deste estudo, autoidentificados como sendo do sexo masculino ou feminino, que estivessem atuando regularmente nas aulas de Educação Física e vinculado aos magistérios públicos estaduais da Região Sul do Brasil. Os docentes afastados clinicamente, remanejados para outros setores ou em função administrativa foram excluídos deste grupo.

A amostra se caracteriza como sendo do tipo não probabilística, uma vez que não foram feitas seleções aleatórias ou utilizadas inferências estatísticas; o que não afeta a criação da medida de Bem-Estar por meio da TRI pois a criação desta medida depende de ter respostas bem diversificadas, mas não necessariamente com características parecidas com a população.

Com o término do período de coleta, a amostra foi constituída por 1.062 indivíduos que responderam a todos os itens dos instrumentos totalizando 11,3% da população de docentes.

3.5 AUTORIZAÇÕES E PROCESSO DE COLETA DOS DADOS

O processo de investigação iniciou-se com uma carta de Solicitação de autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná - PR (Apêndice 02), de Santa Catarina – SC (Apêndice 06) e do Rio Grande do Sul - RS (Apêndice 10a e 10b). Após a liberação das Secretarias da Educação do PR (Anexo 05), SC (Anexo 06) e RS (Anexo 07), toda a documentação necessária foi encaminhada ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC para posterior aprovação pela entidade (Anexo 01).

Com o consentimento dos gestores públicos e aprovação do Comitê de Ética, foi encaminhado um e-mail explicativo a cada um dos 32 Núcleos Regionais de Educação – NREs do PR (Apêndice 04); a cada uma das 34 Gerências Regionais de Educação – GEREDs além da Coordenadoria da Grande Florianópolis e Instituto Estadual de Educação de SC (Apêndice 08) e a cada uma das 30 Coordenadorias Regionais de Educação – CREs do RS (Apêndice 11).

Toda a documentação foi anexada dando ciência sobre a investigação e solicitando o nome das escolas, número telefônico, e-mail, quantidade de docentes efetivos e contratados, além do nome do diretor de cada instituição de ensino da rede estadual e de cada uma das cidades as quais estivessem subordinadas à sua administração. Os dados retornaram via e-mail.

Com o término destes comunicados e de posse de todas as informações, a Direção de cada uma das 2.149 escolas do PR (Apêndice 05); das 1.319 escolas de SC (Apêndice 09) e das 2.570 escolas do RS (Apêndice 12) foi comunicada por e-mail do propósito do estudo. Cada e-mail explicativo continha um *link* de acesso aos instrumentos, que deveria ser repassado aos docentes em Educação Física da escola.

Para reforçar o pedido de repasse do *link* aos docentes em Educação Física, tornou-se necessário estabelecer contato telefônico com os diretores de algumas escolas para melhor esclarecimento do objetivo e importância do estudo. O contato telefônico foi estabelecido por meio da compra de pacotes de ligações via internet disponibilizados pela plataforma SKYPE. Foi feita uma escolha intencional das Unidades Escolares, pois a população como um todo não seria investigada.

A escolha intencional das escolas contatadas por telefone obedeceu aos seguintes critérios adotados pelo autor:

- Os municípios que apresentassem até quatro escolas Estaduais teriam todas as quatro instituições de ensino contatadas;

- Para os demais Municípios com mais de quatro escolas estaduais estipulou-se como critério ligar apenas para as quatro escolas com maior número de estudantes, por acreditar-se que estas teriam maior quantidade de docentes em Educação Física.

Obteve-se informações de todos os 32 Núcleos Regionais de Educação do Estado do PR e de todas as 30 Coordenadorias Regionais de Educação do RS. Em SC das 36 Gerências Regionais de Educação, apenas a 27ª GERED de São Joaquim, que abrange os municípios Bom Jardim da Serra, Bom Retiro, Rio Rufino, Urubici e Urupema, não participou deste estudo pois nenhum docente em Educação Física respondeu aos instrumentos.

Os dados foram colhidos por este pesquisador no decorrer de dois anos letivos escolares. Acadêmicos do Curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI campus Biguaçu auxiliaram por quatro meses neste processo.

3.5.1 Procedimento para coleta dos dados

As etapas seguidas para a coleta de dados estão descritas no item a seguir:

1. Contato com as Secretarias de Estado da Educação do PR, SC e RS para solicitar a autorização para a realização do estudo;
2. Realização de contato por e-mail com os 32 NREs do PR; com as 36 GEREDs de SC e com as 30 CREs do RS, para solicitar o e-mail das Escolas as quais são responsáveis;
3. Encaminhamento de e-mail aos Diretores das Escolas Estaduais do PR, SC e RS, com o *link* de acesso ao formulário *Google Forms* que contém os instrumentos;
4. Ligação via Skype pelo menos para quatro escolas estaduais de cada cidade do PR, SC e RS;
5. Os Diretores das Escolas Estaduais do PR, SC e RS teriam o compromisso de repassar o *link* de acesso ao formulário *Google Forms* que contém os instrumentos para a coleta online dos dados;

6. Após acessarem ao *link*, os docentes leram o termo de consentimento livre e esclarecido. Caso desejassem participar dariam continuidade ao inquérito, caso contrário, tiveram a possibilidade de fechar o link;

7. Os dados foram armazenados em tempo real por meio do formulário *Google Forms* e tabulados na planilha Excel for Windows.

O *Google Forms* é um pacote de produtos que viabiliza, entre outras coisas, a obtenção em tempo real de dados solicitados e permitindo seu armazenamento em planilhas para uma posterior análise dos dados.

Este instrumento apresenta-se em um único bloco desenvolvido pela ferramenta intitulada *Google Forms*, patenteado pela *Google*, que contemplará de maneira ordenada o instrumento “**sociodemográfico, acadêmico e profissional**”; a “**Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Docentes**” (QVT-PEF) e o “**Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI)**”, sendo todas as respostas armazenadas em um banco de dados simultaneamente após a marcação do docente que irá responder ao instrumento.

3.6 VARIÁVEIS DO ESTUDO

As variáveis adotadas para análise deste estudo estão descritas no Quadro 3 abaixo:

Quadro 3. Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo (Continua)

Variável	Categoria	Característica	Medida utilizada	Escala
Sexo	- Masculino - Feminino	Sociodemográfica	Autoresposta	Nominal
Idade	- Faixa Etária	Sociodemográfica	Autoresposta	Ordinal
Estado Civil	- Casado - Solteiro - Outros	Sociodemográfica	Autoresposta	Nominal
Número de filhos/ dependentes	- Filhos	Sociodemográfica	Autoresposta	Ordinal
Tempo de serviço no magistério – Ciclos de Desenvolvimento Profissional	- Entrada - Consolidação - Diversificação - Estabilização	Profissional	Both (2011) adaptado do modelo proposto por Nascimento e Graça (1998)	Ordinal

Quadro 3. Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo (Continuação)

Variável	Categoria	Característica	Medida utilizada	Escala
Titulação acadêmica	- Doutor - Mestre - Especialista - Graduado em Educação Física	Profissional	Autoresposta utilizando critérios definidos pelo MEC	Nominal
Classe funcional	- Efetivo - Admitido em caráter temporário	Profissional	Critérios estabelecidos pelas Secretarias de Estaduais de Educação	Nominal
Cidade onde reside	- Local de residência	Sociodemográfico e profissional	Organização geopolítica do Brasil	Nominal
Ministrar aula em quantas escolas	- 1 - 2 ou +	Profissional	Autoresposta	Ordinal
Nome da Escola	- Autoresposta	Profissional	Autoresposta	Nominal
Estados da região sul do Brasil	- Paraná - Santa Catarina - Rio Grande do Sul	Sociodemográfico e profissional	Organização geopolítica do Brasil	Nominal
Sede da região educacional	- Núcleo Regional de Educação (NRE) - PR - Gerência Regional de Educação (GERED) – SC - Coordenadoria Regional da Educação (CRE) - RS	Profissional	Autoresposta	Nominal
Carga horária trabalho semanal	- Carga horária/semana	Profissional	Critérios estabelecidos pelas Secretarias de Estaduais de Educação	Ordinal
Número de turmas	- Número de turmas	Profissional	Critérios estabelecidos pelas Secretarias de Estaduais de Educação	Ordinal
Número médio de alunos por turma	- Número de alunos por turma	Profissional	Critérios estabelecidos pelas Secretarias de Estaduais de Educação	Ordinal

Quadro 3. Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo (Continuação)

Variável	Categoria	Característica	Medida utilizada	Escala
Tempo de serviço na Instituição (anos)	- Tempo na Instituição	Profissional	Autoresposta	Ordinal
Localização da escola	- Centro - Centro e periferia - Centro e zona rural - Periferia - Periferia e zona rural - Zona rural - Centro, periferia e zona rural	Profissional	Autoresposta	Nominal
Principal tipo de transporte utilizado no deslocamento da moradia ao trabalho	- A pé - Bicicleta - Ônibus - Motocicleta - Carro - Outros	Sociodemográfico e profissional	Autoresposta	Nominal
Tempo total de deslocamento de ida e volta da moradia ao trabalho (em minutos)	- Tempo de deslocamento para o trabalho	Sociodemográfico e profissional	Autoresposta	Ordinal
Lecionar em alguma escola em área de vulnerabilidade social	- Sim - Não	Profissional	Autoresposta	Nominal
Aspectos relacionados à violência social (consumo de drogas ilícitas, violência doméstica, assaltos, mortes) que circundam a escola, interferem na sua prática pedagógica	- Sim - Não	Profissional	Autoresposta	Nominal
Alguma vez foi vítima de agressão física, verbal ou psicológica no ambiente escolar pela:	- Secretaria da Educação - Direção - Colegas de trabalho - Alunos - Comunidade escolar	Profissional	Autoresposta	Nominal

Quadro 3. Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo (Continuação)

Variável	Categoria	Característica	Medida utilizada	Escala
Alguma vez foi vítima de agressão física, verbal ou psicológica no ambiente escolar pela:	- Secretaria da Educação - Direção - Colegas de trabalho - Alunos - Comunidade escolar	Profissional	Autoresposta	Nominal
Pluriemprego	- Sim (quais) - Não	Profissional	Autoresposta	Nominal
Ser professor no magistério público estadual é sua principal fonte de renda	- Sim - Não	Profissional	Autoresposta	Nominal
Satisfação no Trabalho	- Insatisfação - Indecisão - Satisfação	Parâmetro socioambiental	QVT-PEF (BOTH, 2011)	Ordinal
Estilo de Vida	- Negativo - Intermediário - Positivo	Parâmetro Individual	PEVI (NAHAS <i>et al.</i> , 2000)	Ordinal
Bem-Estar do Trabalhador Docente	- Ruim - Regular - Médio - Bom - Excelente	União dos instrumentos QVT-PEF e PEVI	Classificação construída para este estudo	Ordinal
Decorrente da atividade profissional, selecione entre as opções abaixo aquela(s) que apresenta(m) ou apresentou (ram) algum agravante à sua saúde	- Algum tipo de alergia - Bebida alcoólica - Considero-me saudável - Depressão - Diabetes tipo 2 - Doença cardíaca - Doenças relacionadas às articulações - Dores de cabeça - Dores musculares - Dores na coluna vertebral - Drogas ilícitas - Glaucoma - Hipertensão - Obesidade	Profissional	Autoresposta	Nominal

Quadro 3. Variáveis e suas categorias utilizadas no estudo (Conclusão)

Variável	Categoria	Característica	Medida utilizada	Escala
Decorrente da atividade profissional, selecione entre as opções abaixo aquela(s) que apresenta(m) ou apresentou(ram) algum agravante à sua saúde	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas relacionados ao aparelho fonador - Problemas relacionados ao aparelho respiratório - Reumatismo - Sobrepeso - Tabagismo - Outro 	Profissional	Autoresposta	Nominal

Fonte: Adaptado Both (2011).

Quadro 4. Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento QVT-PEF (Continua)

Dimensão	Variável	Item	Categoria
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração adequada - Compensação justa 	i24 i7; i18; i27	<ul style="list-style-type: none"> - Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho - Ambiente saudável - Estresse - Disponibilidade de material, equipamentos e instalações 	i1 i10; i25 i13 i17; i20	<ul style="list-style-type: none"> - Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Autonomia no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Múltiplas habilidades - Informação sobre o processo - Relevância da tarefa do professor 	i14; i23 i2 i9; i28 i34	<ul style="list-style-type: none"> - Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Oportunidade de progressão na carreira	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento pessoal - Perspectiva de aplicação - Progressão na carreira - Estabilidade e segurança 	i3 i11 i30 i33	<ul style="list-style-type: none"> - Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente

Quadro 4. Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento QVT-PEF (Conclusão)

Dimensão	Variável	Item	Categoria
Integração social na organização do trabalho	- Ausência de preconceito - Igualitarismo - Grupos de suporte mútuo - Relacionamentos	i4 i29 i8 i22; i32	- Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Leis e normas do trabalho	- Privacidade - Liberdade de opinião - Justiça no trabalho - Direitos trabalhistas	i26 i5 i31 i15	- Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Trabalho e espaço total de vida	- Papel balanceado no trabalho	i6; i19	- Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente
Relevância social da vida no trabalho	- Responsabilidade social da instituição pelos professores - Responsabilidade social da instituição pelos serviços	i12 i16; i21	- Discordo totalmente - Discordo bastante - Discordo um pouco - Não concordo nem discordo - Concordo um pouco - Concordo bastante - Concordo totalmente

Fonte: Adaptado Both (2011).

Quadro 5. Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento PEVI (Continua)

Dimensão	Variável	Item	Categoria
Nutrição	- Alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças - Evita ingerir alimentos gordurosos e doces - Faz 4 a 5 refeições variadas ao dia	i1 i2 i3	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento - Quase sempre verdadeira no seu comportamento - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
Nutrição	- Alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças - Evita ingerir alimentos gordurosos e doces	i1 i2	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento - Quase sempre verdadeira no seu comportamento

Quadro 5. Dimensões, variáveis, itens e categorias do instrumento PEVI (Conclusão)

Dimensão	Variável	Item	Categoria
Nutrição	- Faz 4 a 5 refeições variadas ao dia	i3	- A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
Atividade física	- Realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas 5 ou mais dias na semana - Realiza exercícios que envolvam força e alongamento ao menos 2 vezes por semana - Caminha ou pedala como meio de transporte e usa as escadas ao invés do elevador	i4	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento
		i5	- Quase sempre verdadeira no seu comportamento - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
		i6	
Comportamento preventivo	- Conhece sua pressão arterial, níveis de colesterol e procura controlá-los - Não fuma e não ingere mais de uma dose por dia - Respeita as normas de trânsito	i7	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento
		i8	- Quase sempre verdadeira no seu comportamento - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
		i9	
Relacionamentos	- Procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos - Lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas e sociais em grupo - Procura ser ativo e útil em sua comunidade	i10	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento
		i11	- Quase sempre verdadeira no seu comportamento - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
		i12	
Controle do estresse	- Reserva tempo todos os dias para relaxar - Mantém uma discussão sem alterar-se - Equilibra trabalho com o lazer	i13	- Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida - Às vezes corresponde ao seu comportamento
		i14	- Quase sempre verdadeira no seu comportamento - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida
		i15	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

3.7 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Para a coleta dos dados foram utilizados dois instrumentos, além de um questionário abordando características sociodemográficas e profissionais (Apêndice 13), que possui como finalidade descrever os dados pessoais e as atribuições dos investigados na rede estadual pública de ensino.

O primeiro instrumento aplicado (Anexo 08) foi a “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Docentes de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” - QVT-PEF (BOTH *et al.*, 2006). Este instrumento é constituído por 34 itens em uma escala ordinal com sete pontos que estão distribuídas em oito dimensões propostas por Walton (1973) e adaptadas por Both (2011, p.83) conforme Quadro 4 apresentando as seguintes categorias de respostas dos itens: 1 – discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante e 7 - concordo totalmente.

Quadro 6. Alterações de nomenclatura adotadas no estudo sobre a variável “Trabalho”.

Nomenclatura proposta por Walton (1973, 1974)	Nomenclatura adotada neste estudo
Remuneração e compensação	Remuneração
Condições de trabalho	Condições de trabalho
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas	Autonomia no trabalho
Oportunidade futura de crescimento e segurança	Oportunidade de progressão na carreira
Integração social na organização de trabalho	Integração social na organização de trabalho
Constitucionalismo na organização de trabalho	Leis e normas do trabalho
Trabalho e espaço total de vida	Trabalho e espaço total de vida
Relevância social da vida no trabalho	Relevância social da vida no trabalho
Qualidade de vida no trabalho	Satisfação no trabalho

Fonte: Both (2011, p.83).

Assim, para este estudo as dimensões apresentam-se da seguinte maneira:

1. Remuneração - indicadores de remuneração e compensação adequadas e justas;

2. Condições de trabalho – retrata a jornada de trabalho, estresse, equipamentos, ambiente saudável, laboratórios e disponibilidade de material;

3. Autonomia no trabalho - múltiplas habilidades, relevância da tarefa do docente, informação sobre o processo (retroalimentação) e autonomia;

4. Oportunidade de progressão na carreira - indicadores de progressão na carreira, perspectiva de aplicação, desenvolvimento pessoal, segurança e estabilidade;

5. Integração social na organização de trabalho - igualitarismo, relacionamentos, ausência de preconceito e grupos de suporte mútuo;

6. Leis e normas do trabalho - direitos trabalhistas, privacidade, justiça no tratamento e liberdade de opinião;

7. Trabalho e espaço total de vida - papel balanceado no trabalho;

8. Relevância social da vida no trabalho - responsabilidade social da Instituição pelos empregados; responsabilidade social da Instituição pelos serviços (BOTH, 2011).

No processo de validação, o instrumento da QVT-PEF apresentou elevados índices de concordância entre os especialistas para a validação do conteúdo (acima de 70%); valores aceitáveis de reprodutibilidade, uma vez que 94,1% das questões obtiveram um coeficiente de correlação de Spearman superior a 0,6 e a consistência interna geral do instrumento foi considerada excelente, verificada por meio do Alfa de Cronbach de 0,94 (BOTH *et al.*, 2006).

O segundo instrumento aplicado (Anexo 09) foi o **Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI)**, elaborado por Nahas et al. (2000) e validado por Both et al. (2008). Este é um instrumento de escala ordinal que varia de zero a três pontos, onde: 0 - Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida; 1 - Às vezes corresponde ao seu comportamento; 2 - Quase sempre verdadeira no seu comportamento; 3 - A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida.

O instrumento é composto por 15 perguntas distribuídas em cinco componentes:

1. Nutrição – trata da frequência de refeições variadas ao dia, ingestão de frutas e hortaliças, evitar o consumo de carnes gordas, frituras e doces;

2. Atividade Física – retrata hábitos da prática de caminhadas, alongamento muscular, atividades físicas moderadas, recorrer menos ao transporte automotor;

3. Comportamento Preventivo – hábito de realizar exames médicos de rotina, controle da pressão arterial e colesterol, conduta social;

4. Relacionamentos – hábitos de lazer, atividades sociais, prática esportiva em grupo;

5. Controle do Estresse – reserva tempo para si, equilibra horas trabalhadas com horas de lazer, mantém o controle quando contrariado.

No estudo foram encontrados valores correspondentes à fidedignidade absoluta que variaram de 0,29 a 0,44; fidedignidade relativa variando entre 74% e 93%. Para Nahas et al. (2000) estes valores são aceitáveis em se tratando de um instrumento com estas características e composto por uma escala ordinal com 4 categorias.

O instrumento possui medidas psicométricas confiáveis. A análise fatorial revelou distribuição similar à proposta original do instrumento, quando considerado o critério de Kaiser. No que diz respeito à sua consistência interna, alfa de Cronbach foi de 0,78. A respeito das correlações entre as questões, evidenciou-se que apenas quatro cruzamentos existiram correlação moderada (0,45 – 0,57). Não houve conflito de interesses entre as questões do instrumento sendo assim, considerado apropriado para avaliação do Estilo de Vida, disserta Both et al. (2008).

O PEVI aponta os escores dois e três para um perfil positivo de EV e escores zero e um para um perfil negativo a partir das respostas dos pesquisados. Desta forma, os resultados das três questões somados dentro de cada componente, variam de zero a nove pontos. Neste sentido, para a avaliação individual de cada componente é adotada a seguinte classificação:

- Perfil negativo: Nenhum ponto a 3 pontos;
- Perfil intermediário: 4 e 5 pontos;
- Perfil positivo: 6 a 9 pontos (LEMOS, 2007).

3.8 MODELO MATEMÁTICO DA TRI

A TRI será utilizada neste trabalho como o objetivo de medir o traço latente Bem-Estar, sendo este traço latente composto por itens do PEVI e do QVT-PEF.

Nos modelos acumulativos quanto maior o traço latente do indivíduo, maior será a probabilidade de ele responder positivamente ao item. A escolha de um modelo

da TRI, dependerá da quantidade de traços latentes; da quantidade de populações envolvidas e se o item é dicotômico ou politômico (GOMES, 2019).

Nesta investigação foi utilizado o modelo acumulativo da TRI para itens politômicos, pois os instrumentos aplicados apresentam categorias de respostas que variam de 1 a 7 para o instrumento QVT-PEF e de 0 a 3 para o instrumento PEVI, conforme apresentado anteriormente.

Para a análise de itens politômicos dispostos em categorias ordinais o Modelo de Resposta Gradual (MRG) proposto por Samejima (1969) é o mais indicado para categorias com mais de duas repostas ordenadas numa escala do tipo Likert, pois neste modelo assume-se que as categorias de respostas de um determinado item são ordenadas entre si (ANDRADE *et al.*, 2000; SILVEIRA, 2015; TESTA *et al.*, 2019). Desta maneira, para o QVT-PEF, a probabilidade de um indivíduo j optar por uma categoria k ($k=0,1,2,3,4,5,6$) para um item i é dada pela equação apresentada a seguir:

$$P_{i,k}^+(\theta) = \frac{1}{1 + e^{-a_i(\theta_j - b_{i,k})}}$$

No caso do instrumento QVT-PEF, o parâmetro “ a_i ” corresponde a discriminação do item i para medir a QVT-PEF, “ θ_j ”, é o escore da QVT-PEF do docente tem Educação Física j . O item i possui sete categorias que apresentará seis valores para o parâmetro de dificuldade “ $b_{i,k}$ ” ($b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$), onde $b_1 < b_2 < b_3 < b_4 < b_5 < b_6$. O mesmo raciocínio segue para o instrumento PEVI com parâmetros “ $b_{i,k}$ ” (b_1, b_2, b_3, b_4), sendo $b_1 < b_2 < b_3 < b_4$.

A partir da sintaxe apresentada no Apêndice AJ e no Apêndice AL e utilizando o método da máxima verossimilhança marginal, a estimação dos parâmetros dos itens são obtidas em uma escala de média (μ) =0 e desvio padrão (dp)=1. As categorias dos itens serão posicionadas nessa escala considerando níveis de meio desvio padrão.

A média com valor “0”, à referência da escala, significa que um indivíduo (docente) com traço latente “0”, por exemplo, possui alta probabilidade de apresentar as características dos itens posicionadas abaixo desse nível da escala. A escala de habilidade tem por finalidade proporcionar uma melhor interpretação dos índices do

traço latente (habilidade, conhecimento). As categorias dos itens serão posicionadas no ponto da escala em que a probabilidade de responder a determinada categoria for maior que 0,65.

Entretanto, antes de proceder a análise pela TRI, é necessário realizar uma análise fatorial, a fim de observar se os itens do PEVI e do QVT-PEF formam um único traço latente e podem ser analisados formando um único traço latente ou terá que ser analisado em duas escalas em separado. Essa análise se faz necessária, pois o modelo da TRI, aqui proposto, é utilizado para medir um único traço latente.

Nesta análise, observa-se a correlação (carga fatorial) dos itens com o traço latente (fator). Um item está relacionado com o fator se a correlação (carga fatorial) dele for maior ou igual a 0,30. Caso seja menor que este valor, o item não é bom para medir o referido fator, ou seja, ele não mede bem a dimensão (WIRTH & EDWARDS, 2007).

Fazendo uma analogia da carga fatorial com a TRI, a carga fatorial está relacionada com o parâmetro “a” por meio da seguinte função:

$$\lambda_i = \frac{a_i/1,7}{\sqrt{1 + (a_i/1,7)^2}}$$

Fonte: Wirth & Edwards (2007, p.62).

Onde “ λ_i ” é o valor da carga fatorial do item i ; “ a_i ” é o parâmetro de discriminação do item i . Assim para uma carga fatorial igual a 0,30 equivale ao valor do parâmetro “a” aproximadamente 0,55, significando que todo item que apresentar $a \geq 0,55$ apresenta boa relação com a dimensão que está sendo medida (WIRTH & EDWARDS, 2007).

Neste sentido, para esta investigação foi adotada a relação do valor do parâmetro “a” com a carga fatorial, sendo, portanto o critério para a eliminação do item aquele em que o parâmetro $a \leq 0,55$. O “a” com valor alto discrimina bem o indivíduo, se ele tem boa percepção de QVT ou má percepção de QVT; comportamento positivo ou comportamento negativo em relação ao EV.

Além disso, foram agrupados os itens com erro padrão da estimativa muito alto, ou seja, um número pequeno de respondentes para aquela categoria (opção de resposta), sendo adotado como padrão de agrupamento categorias com menos de 30

respostas, pois existe pouca informação para se estimar os dados da variável categórica.

3.9 POSICIONAMENTO DOS ITENS NA ESCALA

Para melhor interpretação posterior da QVT dos docentes em Educação Física utilizou-se o Modelo de Resposta Gradual – MRG proposto por Samejima (1969). O MRG estima parâmetros “ a ” e “ b_k ” que estão associados ao item. Estes parâmetros “ b_k ” estão relacionados ao grau de dificuldade das categorias. Um item com sete categorias, como é o caso do QVT-PEF, apresenta no MRG sete curvas características do item sendo necessário para formar estas curvas seis parâmetros de dificuldade representados por b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 e b_6 .

Cada um dos itens assume mais de um parâmetro “ b ” e sendo assim, é colocado em mais de um ponto na escala. No caso da QVT admitem-se os seguintes parâmetros “ b ”: b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 e b_6 . O parâmetro b_2 representa o ponto onde a categoria 2 é mais provável de ser respondida do que a categoria 1. O parâmetro b_3 representa o ponto onde a categoria 3 é mais provável de ser respondida do que a categoria 2 e assim sucessivamente como já foi detalhado no item 3.8.1.

Assim, ao ser analisada as probabilidades de respostas das categorias de um item temos:

- A categoria b_1 representa a probabilidade de o indivíduo que está naquele nível de percepção de QVT, responder a categoria “Discordo bastante” ou a uma categoria superior. É o ponto de intercessão da curva da categoria 1 “Discordo totalmente” com a categoria 2 “Discordo bastante”. Deixa de responder a categoria 1 e começa a responder a categoria 2, é a probabilidade de mudança.

- A categoria b_2 se refere à probabilidade de um indivíduo com aquele nível de percepção, responder à categoria “Discordo um pouco” ou a uma categoria superior.

- A categoria b_3 diz respeito à probabilidade de um determinado docente de Educação Física com aquele nível de percepção da QVT, responder à categoria “Indeciso” ou a uma categoria superior.

- A categoria b_4 representa as possibilidades de o indivíduo que está naquele nível de percepção, responder à categoria “Concordo um pouco” ou a uma categoria superior.

- A categoria b_5 se refere à probabilidade de um docente de Educação Física com aquele nível de percepção da QVT, responder à categoria “Concordo bastante” ou a uma categoria superior.

- A categoria b_6 diz respeito à probabilidade de um determinado indivíduo que esteja naquele nível de percepção, responda à categoria “Concordo totalmente”.

Durante a elaboração da escala de percepção da QVT dos docentes em Educação Física houve a necessidade de se estimar os parâmetros dos indivíduos e dos itens em uma mesma métrica que foi estipulada pela $\mu=0$ e $dp=1$ (0,1) sendo composta por valores tanto positivos quanto negativos.

Para facilitar o entendimento e interpretação da escala QVT-PEF, os valores dos parâmetros dos itens e os valores dos níveis de percepção da QVT foram transformados em valores que possuíssem as mesmas relações entre os pontos. A Tabela 1 apresenta a mudança de escala para a nova métrica $\mu^*=5$ e $dp^*=1$ (5,1).

Tabela 1. Mudança de escala da QVT-PEF

Métrica		Escala da QVT-PEF										
$\mu=0$	$dp=1$	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
$\mu^*=5$	$dp^*=1$	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Fonte: Adaptado Testa (2014).

Sendo assim, foram estipulados os valores de $\mu^*=5$ e $dp^*=1$ (5,1) para a obtenção de uma nova escala apenas de valores positivos. Esta transformação se deu com a multiplicação no novo $dp^*=1$ pelo valor do escore individual obtido com as estimativas dos parâmetros estipulados pela $\mu=0$ e $dp=1$ (0,1) e adicionado à nova $\mu^*=5$. Para melhor exemplificar será empregado o valor de escore igual a 3,328 (valor do traço latente) na escala (0,1) transformado para a escala (5,1):

$$\theta_{(5,1)} = 1 * 3,328 + 5 = 8,328 \text{ (novo valor do traço latente).}$$

Da mesma maneira como realizada anteriormente com a escala da QVT-PEF, os itens do PEVI apresentam quatro categorias:

- Serão necessários três parâmetros de dificuldade para cada item: b_1, b_2, b_3 ;
- O parâmetro b_2 representa o ponto onde a categoria 2 é mais provável de ser respondida do que a categoria 2. O parâmetro b_3 representa o ponto onde a

categoria 3 é mais provável de ser respondida do que a categoria dois e assim sucessivamente.

Desta maneira temos as seguintes probabilidades de respostas:

- A categoria b_1 diz respeito à probabilidade de o indivíduo que está neste nível responder a categoria “Às vezes corresponde ao seu comportamento” ou a uma categoria superior. Neste caso, é o ponto de intercessão da curva da categoria 1 “Absolutamente não faz parte do meu estilo de vida” com a categoria 2 “Às vezes corresponde ao seu comportamento”. Deixa de responder ao anterior e passa a responder ao próximo. Probabilidade de mudança de categoria;

- A categoria b_2 se refere à probabilidade de o indivíduo responder à categoria “Quase sempre verdadeiro no seu comportamento” ou a uma categoria superior;

- A categoria b_3 se refere à probabilidade de o indivíduo responder à categoria “A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida”.

A construção da escala do comportamento relativo ao EV dos docentes apresentou as mesmas etapas da escala de percepção da QVT, sendo considerado o Quadro 6 acima com a mudança para a métrica $\mu^* = 5$ e $dp^* = 1$ (5,1) para a obtenção de uma nova escala com valores positivos, uma vez que o programa Multilog gera escores negativos e positivos para a escala (0,1).

Exemplo para o valor de escore igual a 2,542 (valor do traço latente) na escala (0,1) sendo transformado para a escala (5,1): $\theta_{(5,1)} = 1 * 2,542 + 5 = 3,542$ (valor do novo escore do traço latente).

3.10 CUIDADOS ÉTICOS

A presente Investigação obteve parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina sob o número 2.042.520.

Ao receber, via *e-mail*, o *link* correspondente ao formulário da investigação, o docente primeiramente leu o “Termo de Consentimento Livre Esclarecido” onde é feita a apresentação do objetivo geral do estudo e também lhe é garantido o sigilo das informações, conforme a Resolução nº. 196 de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Saúde. Caso o docente aceite participar, poderá responder aos

instrumentos acessando ao link, caso contrário, o pretenso investigado terá a opção de *fechar* o link ou *apagar* o e-mail.

3.11 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Como ocorre em estudos de tamanha abrangência e sem a presença física do pesquisador, alguns dados podem não retratar precisamente os sentimentos atuais dos investigados em virtude da linha de tempo percorrida desde o início da coleta dos dados, seu término, descrição e a conclusão desta investigação.

Contudo, todo este processo se apresentou como uma maneira viável de se conhecer os aspectos mais preponderantes que respondessem aos questionamentos iniciais.

Fatores limitantes desta investigação:

- a) Greve do setor educacional no estado do RS;
- b) A disponibilidade do gestor escolar em informar o docente a respeito do estudo;
- c) A quantidade de questionamentos a serem respondidos propostos pelos instrumentos e questionário sociodemográfico;
- d) Por se tratar de um estudo quantitativo, possíveis questionamentos devem ficar sem a devida explicação;
- e) Como os resultados foram obtidos de uma amostra não-probabilística, as comparações da medida de Bem-Estar entre regiões podem não refletir o universo, pois não é possível garantir que a amostra é representativa da população.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este tópico é destinado à apresentação, descrição e discussão dos resultados oriundos da coleta dos dados.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS DOCENTES EM EDUCAÇÃO FÍSICA

Como o objetivo é traçar o perfil dos respondentes da pesquisa, neste tópico serão descritas algumas variáveis sociodemográficas do estudo, escolhidas por contemplarem a revisão teórica científica que fundamenta este estudo. Os resultados referentes às demais variáveis do perfil Sociodemográfico podem ser observados no tópico Apêndice. As tabelas estão descritas por Sexo a fim de analisar a variação do perfil em cada sexo.

É importante salientar que essa análise só traça o perfil dos respondentes da pesquisa, não tendo como foco inferir o perfil da população, já que se trata de uma pesquisa não probabilística e com isso não se pode garantir que essa amostra é representativa da população.

A Tabela 2 apresenta a distribuição do sexo dos docentes conforme o Estado, onde se observa que a maioria dos respondentes da região Sul do país pertence ao sexo feminino.

Tabela 2. Distribuição do Sexo dos docentes conforme o Estado

		Estado			TOTAL	
		Paraná	Santa Catarina	Rio Grande do Sul		
Sexo	Masculino	n	191	129	146	466
		%	43,1%	47,6%	42,0%	
	Feminino	n	252	142	202	596
		%	56,9%	52,4%	58,0%	
Total		n	443	271	348	1.062

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

No estado do Paraná participaram 191 docentes do sexo masculino representando 43,1% do grupo amostral deste estado e 252 docentes do sexo feminino, totalizando 56,9% daqueles que responderam aos instrumentos. No estado de Santa Catarina 129 (47,6%) docentes são do sexo masculino e 142 (52,4%)

docentes são do sexo feminino. No Rio Grande do Sul a distribuição dos respondentes foi composta por 146 docentes do sexo masculino que representaram 42% da amostra, já os docentes do sexo feminino totalizaram 58% da amostra com 202 participantes. De maneira geral, houve uma predominância de respondentes na amostra do sexo feminino.

A Tabela 3 apresenta a distribuição do Tempo de serviço dos docentes no magistério de acordo com o Sexo e Estado. É possível observar que a maioria dos entrevistados se encontra no ciclo de Diversificação totalizando 369 indivíduos, sendo 155 homens e 214 mulheres. Na região Sul a menor quantidade de docentes se encontra no ciclo de Entrada com 58 homens e 70 mulheres. O ciclo de Estabilização se apresenta com o segundo maior contingente de docentes totalizando 202 mulheres e 157 homens e no ciclo de Consolidação se observa 110 mulheres e 96 homens.

Tabela 3. Distribuição do Tempo de serviço dos docentes (Ciclos de Desenvolvimento Profissional – CDP) no magistério de acordo com o Sexo e Estado

Estado				CDP				TOTAL
				Entrada 0 - 4 anos de docência	Consolidação 5 - 9 anos de docência	Diversificação 10 -19 anos de docência	Estabilização Acima de 20 anos de docência	
Paraná	Sexo	Masc.	n	10	28	80	73	191
			%	38,5%	36,4%	47,6%	42,4%	
	Fem.	n	16	49	88	99	252	
		%	61,5%	63,6%	52,4%	57,6%		
	Total			n	26	77	168	172
Santa Catarina	Sexo	Masc.	n	25	34	34	36	129
			%	50,0%	58,6%	38,2%	48,6%	
	Fem.	n	25	24	55	38	142	
		%	50,0%	41,4%	61,8%	51,4%		
	Total			n	50	58	89	74
Rio Grande do Sul	Sexo	Masc.	n	23	34	41	48	146
			%	44,2%	47,9%	36,6%	42,5%	
	Fem.	n	29	37	71	65	202	
		%	55,8%	52,1%	63,4%	57,5%		
	Total			n	52	71	112	113
TOTAL								1.062

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Para Huberman (1995) no ciclo de Entrada o docente se apresenta participativo, atuante e entusiasmado pelo ensino e educação estudados na Academia. Após um período de adaptação, percebe que os ensinamentos

acadêmicos começam a se distanciar da realidade diária da escola percebendo que o relacionamento interpessoal com seus pares, alunos e direção é um processo contínuo de construção. Farias (2010) acrescenta o desejo pela continuidade na carreira docente apesar do choque com a realidade.

No estado do PR a maior quantidade de docentes no ciclo de Estabilização com 172 indivíduos; bem como no RS com 113 indivíduos. A menor quantidade de indivíduos foi observada no ciclo de Entrada tanto no PR com 26 indivíduos quanto no RS com 52 indivíduos. Porém, em SC a maioria dos indivíduos se observa no ciclo de Diversificação com 89 indivíduos e também em menor quantidade no ciclo de Entrada com 50 indivíduos. Apesar do PR e RS serem os estados com maior quantidade de docentes no ciclo de Estabilização, no geral, a maioria dos indivíduos se encontra no ciclo de Diversificação e a menor quantidade foi observada no ciclo de Entrada tanto no PR quanto em SC e no RS.

O ciclo de Diversificação se caracteriza como um momento da confirmação de todas as suas práticas pedagógicas. O conhecimento prático adquirido com o passar dos anos aliado ao conhecimento acadêmico seja por meio das formações continuadas, eventos ou cursos de pós-graduação contemplam o perfil deste profissional neste momento da sua trajetória docente (FARIAS *et al.*, 2018).

A Tabela 4 apresenta a distribuição do relato de agravante à saúde do docente decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo e Estado. No estado do PR se observou que 61 respondentes do sexo masculino e 49 respondentes do sexo feminino se consideram saudáveis.

No PR se constatou que entre os homens os agravantes decorrentes da atividade laboral mais comum foram: dores musculares= 48; dores na coluna vertebral= 45; doenças relacionadas às articulações= 43; dores de cabeça= 36; algum tipo de alergia= 33 e depressão= 29. Entre as mulheres os agravantes mais recorrentes foram: dores de cabeça= 109; dores musculares= 91; dores na coluna vertebral= 86; depressão= 62; doenças relacionadas às articulações= 60 e algum tipo de alergia= 48. Observa-se a incidências de relatos comuns de enfermidades tanto entre os docentes do sexo feminino quanto do sexo masculino.

De fato, não são apenas os agravantes relacionados a distúrbios osteomusculares que afetam sua saúde dos docentes, o estresse e a síndrome de Burnout fazem parte deste contexto contribuindo para a presença de dor (PEREIRA

et al., 2020). Distúrbios osteomusculares têm ocasionado problemas físicos como o aumento de dores nas costas, pés e tornozelos, traumas em tendões e ligamentos tem causado sofrimento a estes profissionais (RIBEIRO *et al.*, 2019).

Tabela 4. Distribuição do relato de agravante à saúde do docente do PR decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo

Estado do PR		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Doença	Algum tipo de alergia	33	48	81
	Bebida alcoólica	8	0	8
	Considero-me saudável	61	49	110
	Depressão	29	62	91
	Diabetes tipo 2	4	1	5
	Doença cardíaca	3	3	6
	Doenças relacionadas às articulações	43	60	103
	Dores de cabeça	36	109	145
	Dores musculares	48	91	139
	Dores na coluna vertebral	45	86	131
	Drogas ilícitas	1	0	1
	Glaucoma	2	3	5
	Hipertensão	23	16	39
	Obesidade	12	14	26
	Problemas relacionados ao aparelho fonador	20	54	74
	Problemas relacionados ao aparelho respiratório	15	19	34
	Reumatismo	0	3	3
	Sobrepeso	31	39	70
	Tabagismo	6	2	8
	Outro	17	28	45
Total	191	252	443	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

A presença de agentes estressores de longo prazo no ambiente laboral podem levar a uma exaustão crônica e evoluir a quadro de Burnout, implicando negativamente a vida pessoal e profissional do docente (SMETACKOVA *et al.*, 2019).

A fadiga física se apresenta como sintoma significativo de níveis para Burnout e estresse entre docentes. As autoras ressaltam que a atividade docente exige muito emocionalmente do profissional e destacam a importância de processos de avaliação contínua para a adaptação ao estresse laboral (REISA *et al.*, 2018).

Em SC os dados revelaram que se consideram saudáveis 53 docentes do sexo masculino e 37 docentes do sexo feminino. Entre as mulheres as maiores ocorrências de agravantes à saúde devido à atividade docente foram: depressão= 24; doenças relacionadas às articulações= 25; dores na coluna vertebral= 34; dores musculares= 38 e dores de cabeça= 47.

Tabela 5. Distribuição do relato de agravante à saúde do docente de SC decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo

Estado de SC		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Doença	Algum tipo de alergia	12	19	31
	Bebida alcoólica	1	0	1
	Considero-me saudável	53	37	90
	Depressão	14	24	38
	Diabetes tipo 2	1	0	1
	Doença cardíaca	3	2	5
	Doenças relacionadas às articulações	20	25	45
	Dores de cabeça	31	47	78
	Dores musculares	35	38	73
	Dores na coluna vertebral	24	34	58
	Glaucoma	1	0	1
	Hipertensão	9	11	20
	Obesidade	4	5	9
	Problemas relacionados ao aparelho fonador	13	21	34
	Problemas relacionados ao aparelho respiratório	8	6	14
	Reumatismo	3	2	5
	Sobrepeso	14	18	32
	Tabagismo	2	1	3
Outro	12	14	26	
Total		129	142	271

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Na percepção dos homens catarinenses os agravos à saúde mais citados em decorrência da função docente foram: depressão= 14; doenças relacionadas às articulações= 20; dores na coluna vertebral= 24; dores de cabeça= 31 e dores musculares= 35. É possível observar que na percepção tanto dos docentes do sexo masculino quanto das docentes do sexo feminino as enfermidades de maior incidência são as mesmas.

Transtornos mentais como a depressão, ansiedade e síndrome do pânico são comuns entre docentes, bem como problemas com o aparelho fonador. Sugere-se uma melhoria no sistema de saúde com o objetivo de identificar precocemente a sintomatologia e desenvolver metodologias de acolhimento aos que assim necessitarem (SANTOS *et al.*, 2020).

No México comportamentos não saudáveis; uso de medicação e dados demográficos indicaram relação com a sintomatologia da depressão grave, sendo fatores relacionados: estresse no trabalho; família; comorbidades; pouca prática de atividade física; maior consumo de tabagismo e álcool.

Foi identificado ainda, que os docentes residentes em áreas rurais de algumas regiões do México, se apresentam mais gravemente deprimidos quando comparados aos docentes dos centros urbanos. A investigação sugere a criação de centros de acolhimento para a prevenção e cuidados desse grupo de risco (SORIA-SAUCEDO *et al.*, 2018).

No RS quando questionados acerca do relato de agravante à saúde do docente decorrente da atividade profissional, se declararam saudáveis 71 docentes do sexo feminino e 65 do sexo masculino. Na percepção das mulheres, a atividade docente contribuiu para o agravo da sua saúde com o surgimento das seguintes enfermidades mais relatadas: doenças relacionadas às articulações= 32; depressão= 37; dores na coluna vertebral= 53; dores musculares= 58 e dores de cabeça= 67.

Na percepção dos docentes do sexo masculino foi mais citado o surgimento das seguintes enfermidades decorrentes da sua prática docente: sobrepeso= 12; doenças relacionadas às articulações= 28; dores na coluna vertebral= 30; dores de cabeça= 31 e dores musculares 35. Foi possível constatar que tanto os docentes do sexo feminino quanto os docentes do sexo masculino relataram a percepção do agravo à sua saúde de enfermidades em comum.

Estudo na Eslovênia alerta para a prevalência de determinados fatores geradores de estresse e que prejudicam a saúde: dores de cabeça; dores lombares e cervicais; problemas de audição e voz foram os principais fatores agravantes ao estresse. O envelhecimento contribui para o aumento das chances de piora no quadro de agravo dessas patologias. O estudo sugere uma melhor compreensão dos fatores de risco de lesões; ambiente de trabalho saudável e exercícios físicos como forma de prevenção (KOVAC *et al.*, 2013).

Tabela 6. Distribuição do relato de agravante à saúde do docente do RS decorrente da atividade profissional de acordo com o Sexo

Estado do RS	Doença	Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
	Algum tipo de alergia	14	37	51
	Bebida alcoólica	2	1	3
	Considero-me saudável	65	71	136
	Depressão	11	37	48
	Diabetes tipo 2	3	4	7
	Doença cardíaca	2	3	5
	Doenças relacionadas às articulações	28	32	60
	Dores de cabeça	31	67	98
	Dores musculares	35	58	93
	Dores na coluna vertebral	30	53	83
	Glaucoma	0	1	1
	Hipertensão	11	17	28
	Obesidade	7	11	18
	Problemas relacionados ao aparelho fonador	11	30	41
	Problemas relacionados ao aparelho respiratório	7	22	29
	Reumatismo	2	4	6
	Sobrepeso	12	31	43
	Tabagismo	2	1	3
	Outro	6	16	22
Total		146	202	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Transtornos mentais comuns também são associados a prevalência de dores musculoesqueléticas como dores nas costas; ombros; pescoços; tornozelos e pés, bem como a problemas respiratórios e circulatórios. Sugere-se a melhoria ocupacional e psicossocial no ambiente laboral com o objetivo de atenuar a dor e a relação de convivência do dia-a-dia (CEBALLOS & SANTOSI, 2015).

A elevada incidência destas enfermidades na região dos ombros; pescoço; cotovelos; punhos e mãos apresentam relação com o diagnóstico de depressão; falta de atividade física; hipertensão arterial; tempo de serviço e sexo. Isto pode causar índices altos de incapacitação e insatisfação com a atividade docente. A autora sugere a criação de um programa municipal de diagnóstico, prevenção e tratamento (BRITO, 2020).

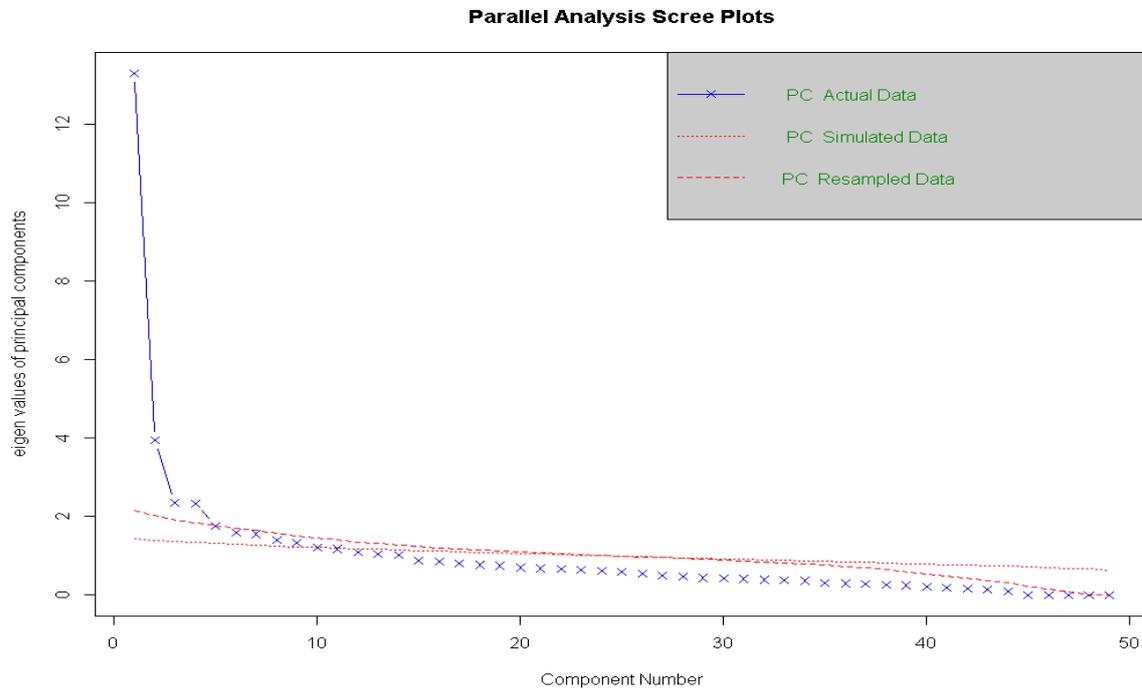
Neste sentido, na Tabela 06 foi possível observar que os docentes em Educação Física da região Sul do Brasil relatam que percebem o surgimento de doenças relacionadas às articulações, da depressão, de dores de cabeça, de dores musculares e de dores na coluna vertebral como agravantes à saúde em decorrência da atividade profissional mais citadas por eles.

4.2 ANÁLISE DE DIMENSIONALIDADE

Para esta nova etapa da investigação foi utilizada a análise fatorial de informação completa para avaliar o número de dimensões do instrumento Bem-Estar, denominando instrumento de Bem-Estar a aplicação simultânea dos instrumentos QVT-PEF e PEVI. Diferentemente da análise fatorial clássica que se reporta a análise de variáveis quantitativas, a análise fatorial de informação completa se apresenta adequada para variáveis qualitativas como é o caso das variáveis dos instrumentos aplicados nesta investigação.

A fim de determinar o número de dimensões para realizar a análise fatorial se fez uso da análise paralela obtida com o *Scree Plot* para avaliar o instrumento de Bem-Estar aplicado aos docentes em Educação Física da região sul do Brasil (Figura 4). Cada ponto em azul corresponde a um fator (dimensão). A linha vermelha é uma simulação dos dados, como se cada item possuísse uma dimensão aleatória que simula a falta de correlação entre os itens. Assim, os pontos localizados acima desta linha vermelha, caracteriza um fator (dimensão) relevante no instrumento.

Figura 4. Análise paralela do instrumento Bem-Estar



Fonte: Scree Plot (2021).

Constata-se na Figura 4, duas dimensões mais destacadas e outras duas dimensões mais próximas da linha vermelha, sugerindo que o instrumento pode conter 4 dimensões, sendo duas bem evidenciadas.

A seguir, será realizada a análise fatorial, visando as dimensões destacadas no *Scree Plot*. Como o objetivo é conseguir uma análise de uma única dimensão que é o Bem-Estar, a Tabela 7 abaixo apresentará as cargas fatoriais da análise com uma dimensão; na Tabela 8 as cargas fatoriais correspondentes as duas dimensões mais destacadas e na Tabela 9 as cargas fatoriais com quatro dimensões sugeridas que o instrumento deve conter.

Os resultados oriundos destes processos darão suporte à continuidade da investigação visando identificar qual a melhor forma de tratar os resultados do questionário Bem-Estar. Os itens que apresentarem carga fatorial acima de 0,30 serão considerados relevantes para a dimensão que está sendo aferida.

Tabela 7. Cargas fatoriais da análise fatorial com 1 dimensão: Fator (Continua)

Itens	Fator
QVT-PEF-1	0,46
QVT-PEF-2	0,67
QVT-PEF-3	0,72
QVT-PEF-4	0,68
QVT-PEF-5	0,68
QVT-PEF-6	-0,48
QVT-PEF-7	0,24
QVT-PEF-8	0,41
QVT-PEF-9	0,70
QVT-PEF-10	0,72
QVT-PEF-11	0,76
QVT-PEF-12	0,81
QVT-PEF-13	0,63
QVT-PEF-14	0,78
QVT-PEF-15	0,61
QVT-PEF-16	0,68
QVT-PEF-17	0,64
QVT-PEF-18	0,35
QVT-PEF-19	0,61
QVT-PEF-20	0,68
QVT-PEF-21	0,77
QVT-PEF-22	0,75
QVT-PEF-23	0,71
QVT-PEF-24	0,37
QVT-PEF-25	0,67
QVT-PEF-26	0,77
QVT-PEF-27	0,05
QVT-PEF-28	0,74
QVT-PEF-29	-0,27
QVT-PEF-30	0,31
QVT-PEF-31	0,73
QVT-PEF-32	0,66
QVT-PEF-33	0,26
QVT-PEF-34	0,42
PEVI-1	0,18
PEVI-2	0,08
PEVI-3	0,18
PEVI-4	0,24
PEVI-5	0,22
PEVI-6	0,17
PEVI-7	0,15

Tabela 7. Cargas fatoriais da análise fatorial com 1 dimensão: Fator (Conclusão)

Itens	Fator
PEVI-8	0,00
PEVI-9	0,19
PEVI-10	0,42
PEVI-11	0,32
PEVI-12	0,39
PEVI-13	0,30
PEVI-14	0,26
PEVI-15	0,42

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

A Tabela 7 apresenta muitos itens associados ao PEVI que não apresentam carga fatorial alta. Isto sugere que ao aplicar a TRI no instrumento todo, esses itens não devem apresentar bons resultados, ficando de fora da medida de Bem-Estar.

Os resultados da Tabela 8 apresentam dados mais relevantes, pois apenas os itens QVT-PEF-27, PEVI-8 e PEVI-9 não apresentam resultados proeminentes para uma das duas categorias. Observa-se ainda que os itens do PEVI apresentam carga fatorial alta na dimensão 1 (Fator1) e da QVT-PEF na dimensão 2 (Fator2). Nesse sentido, os resultados sugerem que ao criar uma medida seria interessante criar mais de uma dimensão no instrumento.

Tabela 8. Cargas fatoriais da análise fatorial com 2 dimensões: Fator1 e Fator2 (Continua)

Itens	Fator1	Fator2
QVT-PEF-1	-0,09	-0,43
QVT-PEF-2	-0,06	-0,65
QVT-PEF-3	-0,01	-0,72
QVT-PEF-4	0,10	-0,74
QVT-PEF-5	0,03	-0,71
QVT-PEF-6	0,19	0,40
QVT-PEF-7	0,07	-0,28
QVT-PEF-8	-0,08	-0,39
QVT-PEF-9	-0,13	-0,65
QVT-PEF-10	-0,08	-0,70
QVT-PEF-11	0,00	-0,77
QVT-PEF-12	0,08	-0,85
QVT-PEF-13	-0,08	-0,61
QVT-PEF-14	-0,11	-0,74
QVT-PEF-15	0,03	-0,63

Tabela 8. Cargas fatoriais da análise fatorial com 2 dimensões: Fator1 e Fator2
(Conclusão)

Itens	Fator1	Fator2
QVT-PEF-16	-0,03	-0,67
QVT-PEF-17	-0,03	-0,64
QVT-PEF-18	-0,08	-0,32
QVT-PEF-19	-0,34	-0,48
QVT-PEF-20	-0,07	-0,65
QVT-PEF-21	0,04	-0,80
QVT-PEF-22	0,09	-0,80
QVT-PEF-23	0,08	-0,76
QVT-PEF-24	-0,07	-0,34
QVT-PEF-25	-0,04	-0,66
QVT-PEF-26	0,06	-0,80
QVT-PEF-27	-0,09	-0,02
QVT-PEF-28	-0,01	-0,75
QVT-PEF-29	-0,06	0,30
QVT-PEF-30	0,00	-0,31
QVT-PEF-31	0,01	-0,75
QVT-PEF-32	0,01	-0,68
QVT-PEF-33	0,04	-0,28
QVT-PEF-34	0,03	-0,44
PEVI-1	-0,55	0,04
PEVI-2	-0,39	0,08
PEVI-3	-0,54	0,04
PEVI-4	-0,78	0,07
PEVI-5	-0,72	0,07
PEVI-6	-0,61	0,08
PEVI-7	-0,52	0,06
PEVI-8	-0,22	0,10
PEVI-9	-0,24	-0,08
PEVI-10	-0,39	-0,27
PEVI-11	-0,55	-0,12
PEVI-12	-0,50	-0,19
PEVI-13	-0,54	-0,09
PEVI-14	-0,34	-0,12
PEVI-15	-0,63	-0,18

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

A Tabela 9 abaixo apresenta as cargas fatoriais da análise fatorial com 4 dimensões. Apesar do *Scree Plot* indicar 4 dimensões, duas delas apresentam poucos itens com cargas fatoriais alta, não ficando bem definida quais são estas dimensões. Ao utilizar a TRI, a medida ficaria muito pobre.

Tabela 9. Cargas fatoriais da análise fatorial com 4 dimensões: Fator1; Fator2; Fator3 e Fator4 (Continua)

Itens	Fator1	Fator2	Fator3	Fator4
QVT-PEF-1	-0,10	-0,26	-0,06	-0,22
QVT-PEF-2	-0,08	-0,27	-0,03	-0,46
QVT-PEF-3	-0,03	-0,27	-0,02	-0,54
QVT-PEF-4	0,05	0,05	-0,05	-0,77
QVT-PEF-5	-0,02	-0,01	0,05	-0,73
QVT-PEF-6	0,22	0,06	0,01	0,35
QVT-PEF-7	0,06	0,13	-0,19	-0,30
QVT-PEF-8	-0,09	-0,24	-0,03	-0,21
QVT-PEF-9	-0,17	-0,16	0,02	-0,55
QVT-PEF-10	-0,09	-0,38	-0,02	-0,43
QVT-PEF-11	-0,03	-0,27	-0,02	-0,58
QVT-PEF-12	0,02	0,01	0,01	-0,87
QVT-PEF-13	-0,11	-0,15	-0,02	-0,50
QVT-PEF-14	-0,13	-0,21	-0,09	-0,56
QVT-PEF-15	-0,01	0,07	-0,14	-0,63
QVT-PEF-16	-0,06	-0,14	-0,03	-0,58
QVT-PEF-17	0,03	-0,83	-0,03	-0,10
QVT-PEF-18	0,00	-0,17	-0,86	0,11
QVT-PEF-19	-0,33	-0,31	-0,24	-0,17
QVT-PEF-20	0,00	-0,87	-0,13	-0,05
QVT-PEF-21	-0,01	-0,06	0,02	-0,78
QVT-PEF-22	0,04	0,04	0,02	-0,84
QVT-PEF-23	0,02	0,05	0,05	-0,83
QVT-PEF-24	-0,02	-0,03	-0,86	0,01
QVT-PEF-25	-0,02	-0,43	-0,10	-0,34
QVT-PEF-26	0,00	0,04	0,01	-0,84
QVT-PEF-27	-0,06	-0,03	-0,29	0,11
QVT-PEF-28	-0,05	-0,17	0,06	-0,66
QVT-PEF-29	-0,04	0,01	-0,04	0,32
QVT-PEF-30	0,00	0,19	-0,50	-0,25
QVT-PEF-31	-0,03	-0,04	-0,08	-0,70
QVT-PEF-32	-0,04	0,01	-0,01	-0,69
QVT-PEF-33	0,05	0,28	0,58	-0,25
QVT-PEF-34	0,00	0,18	-0,10	-0,53
PEVI-1	-0,56	0,06	-0,05	0,04
PEVI-2	-0,39	0,05	0,01	0,05
PEVI-3	-0,54	0,02	-0,04	0,06
PEVI-4	-0,79	0,03	-0,01	0,09
PEVI-5	-0,74	0,02	0,05	0,07
PEVI-6	-0,63	0,00	0,04	0,09
PEVI-7	-0,55	0,14	0,01	-0,02

Tabela 3. Cargas fatoriais da análise fatorial com 4 dimensões: Fator1; Fator2; Fator3 e Fator4 (Conclusão)

Itens	Fator1	Fator2	Fator3	Fator4
PEVI-8	-0,23	0,14	-0,07	0,04
PEVI-9	-0,26	0,11	-0,07	-0,13
PEVI-10	-0,42	0,01	0,03	-0,28
PEVI-11	-0,56	0,00	0,04	-0,12
PEVI-12	-0,52	-0,03	0,01	-0,15
PEVI-13	-0,53	0,02	-0,03	-0,10
PEVI-14	-0,38	0,01	-0,02	-0,07
PEVI-15	-0,60	-0,08	-0,05	-0,14

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Nesse sentido, em conformidade com os resultados obtidos com o estudo de dimensionalidade, ficou caracterizado que o instrumento evidencia claramente duas dimensões: QVT-PEF e PEVI. Como o modelo de TRI que foi empregado nesta investigação, é um modelo para analisar uma única dimensão, nos tópicos a seguir, será exibida a análise da TRI para cada uma das dimensões QVT-PEF e PEVI separadamente e ao final da análise os resultados dessas duas dimensões serão compostas em uma medida do Bem-Estar do trabalhador docente em Educação Física.

4.3 ANÁLISE DA QUALIDADE DOS ITENS DO INSTRUMENTO QVT-PEF PELOS INDICADORES DA TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM E CALIBRAGEM DOS ITENS

Conforme indicado na análise de dimensionalidade, a criação da escala de medida deve ser realizada separadamente para o QVT-PEF e o PEVI. Diante disso, essa sessão irá apresentar a criação da escala do QVT-PEF.

Para a criação da escala do QVT-PEF, foi realizado um processo de estimativa do traço latente determinado por “ a ”, que discrimina o indivíduo fornecendo o quão informativo é o item e se o item mede bem o traço latente além dos parâmetros determinado por “ b_k ” que diz respeito ao nível de dificuldade do item.

Quanto maior o traço latente maior será a probabilidade de o indivíduo responder melhor ao item. Para tanto, foi elaborada no software MULTILOG for Windows versão 7.0 a sintaxe da Etapa1 (Apêndice AJ) com os itens i6 e i29 apresentando classificação invertida.

No Quadro 7 observa-se que os itens: i7 com $a=0,45$; i27 tendo $a=0,21$; i29 com $a=0,50$; i30 com $a=0,57$ e i33 tendo $a=0,49$; apresentaram valores para o traço latente “ $a<0,55$ ”. Estes valores sugerem que estes itens não devem estar conseguindo carregar bem ou medindo bem a percepção de QVT existindo a possibilidade de serem eliminados.

O valor do parâmetro “ a ” baixo significa que tanto os indivíduos satisfeitos quanto os insatisfeitos estão apresentando probabilidades parecidas de responder a mesma categoria (opção da resposta), ou seja, o item não discrimina em relação à QVT, portanto, a formulação da questão não está conseguindo captar bem a percepção QVT. Estes dados sugerem que os respondentes possam ter uma compreensão menor deste item e por esse motivo existe a possibilidade de ser eliminado.

No Quadro 7 é representado o resultado do processo de estimativa dos parâmetros dos itens do modelo da TRI:

Quadro 7. Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF: Etapa1 (Continua)

Itens	DESCRIÇÃO	a	b1	b2	b3	b4	b5	b6
1	A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	0,90232	1,9197	-0,84372	0,21894	0,44846	1,60375	3,42574
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	1,6013	-2,59835	-1,52258	-0,75302	-0,66251	0,22686	1,63289
3	A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	1,85644	-1,78882	-1,10976	-0,57704	-0,38539	0,47482	1,66864
4	Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho e potencial sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	1,67859	-3,08555	-2,33812	-1,52071	-1,28768	-0,74961	0,64028
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	1,67468	-2,10462	-1,38842	-0,77928	-0,47305	0,19648	1,38167
6	As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	0,9115	-4,39763	-2,60588	-0,69319	-0,19383	0,28485	1,08554
7	Na instituição, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	0,45011	-6,2546	-5,00206	-3,8021	-1,99282	-0,5825	2,39879

Quadro 7. Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF: Etapa1 (Continuação)

Itens	DESCRIÇÃO	a	b1	b2	b3	b4	b5	b6
8	Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos professores.	0,79942	-0,09854	0,71695	1,12768	1,80801	3,08477	5,16016
9	Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas.	1,69094	-1,71528	-0,97037	-0,43265	0,11777	1,14111	2,31027
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	1,84357	-1,56731	-0,86762	-0,1416	0,06677	0,81719	2,08268
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	2,10135	-2,18549	-1,29508	-0,75236	-0,59372	0,11185	1,19011
12	A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	2,50575	-2,31701	-1,68855	-1,11275	-0,82229	-0,1861	1,04596
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	1,43143	-2,39177	-1,41432	-0,7094	-0,45386	0,59866	1,99321
14	Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição.	2,1636	-2,30883	-1,33014	-0,79694	-0,65131	0,20715	1,51258
15	A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	1,36333	-2,53087	-1,99627	-1,51365	-1,2584	-0,59304	0,84687
16	Na minha percepção a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	1,6268	-2,65484	-1,98448	-1,26627	-0,81194	0,20103	1,64978
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	1,49357	-1,38647	-0,47824	0,12768	0,24828	1,19056	2,54675
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	0,66041	-0,85999	0,70738	1,97451	2,24169	3,99711	6,12919
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	1,30486	-1,43058	-0,43037	0,53145	0,72089	1,84703	3,20997
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	1,63378	-1,22317	-0,22422	0,38827	0,52304	1,56055	2,86607
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição.	2,16856	-2,72526	-2,07224	-1,48001	-1,17912	-0,46439	0,91684
22	O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	2,00999	-2,47144	-1,80952	-1,05014	-0,79377	0,13461	1,39285
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.	1,80263	-3,22683	-2,53869	-1,72068	-1,54473	-0,64999	0,93692
24	Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade.	0,70054	-1,51472	-0,19289	0,93238	1,20696	3,21766	5,24278

Quadro 7. Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF: Etapa1 (Conclusão)

Itens	DESCRIÇÃO	a	b1	b2	b3	b4	b5	b6
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	1,61128	-1,98631	-1,09722	-0,32871	-0,16821	0,74441	2,23659
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição.	2,13987	-2,65111	-2,00156	-1,19245	-0,87713	-0,09154	1,22051
27	Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade.	0,21445	-4,45044	-1,48984	0,48151	6,04975	9,73998	15,05374
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção.	1,99861	-1,80024	-1,26676	-0,66242	-0,31208	0,55858	1,81735
29	Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	0,50493	-6,50633	-3,80877	-1,21985	0,66305	1,74228	3,46852
30	O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).	0,57293	-4,07643	-3,13938	-2,1381	-1,33014	0,5595	2,7398
31	Na instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	1,92046	-2,05759	-1,38615	-0,67274	-0,36539	0,32412	1,60205
32	Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	1,56245	-2,26761	-1,41309	-0,65773	-0,32697	0,65515	2,22042
33	A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	0,48859	-4,39624	-3,27514	-2,61631	-1,25727	-0,19781	2,45806
34	Meu trabalho é relevante para mim.	0,81534	-6,16315	-4,88132	-4,33669	-3,53469	-2,27546	0,41756

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Ainda na estimação dos parâmetros foram observados vários itens com menos de 30 respondentes na categoria, havendo a necessidade de serem grupados em outra categoria, pois existe pouca informação para se estimar os dados destas variáveis categóricas (WIRTH & EDWARDS, 2007). Foram eles: itens i4 categoria 1= 18 respondentes; i6 categoria 1= 26 respondentes; i8 categoria 7= 22 respondentes; i12 categoria 1= 28 respondentes; i18 categoria 4= 29 respondentes e categoria 7= 22 respondentes; i20 categoria 7= 29 respondentes; i21 categoria 1= 16 respondentes; i23 categoria 1= 11 respondentes, categoria 2= 21 respondentes e categoria 4= 24 respondentes; i26 categoria 1= 20 respondentes; i34 categoria 1= 9 respondentes; categoria 2= 16 respondentes e categoria 3= 13 respondentes.

Após adotar novos critérios para a Etapa1 com valores de $a < 0,55$ e agrupar categorias de itens com menos de 30 respondentes, se observou:

a) Os Itens i7 $a = 0,45$; i27 $a = 0,21$ e i33 $a = 0,49$ continuaram apresentando $a < 0,50$, optando-se assim por serem eliminados para a sintaxe da Etapa2 (Apêndice AK). Valores baixos para o parâmetro “a” indicam que tanto os indivíduos satisfeitos quanto os insatisfeitos apresentam probabilidades semelhantes de resposta para a mesma categoria, sugerindo uma compreensão menor do item.

Justifica-se a eliminação do Item (questão) i7 “Na instituição, docentes de mesma classe funcional recebem salários similares?”, pois ele não está conseguindo medir bem a QVT. O i7 pode parecer claro, mas não está relacionando bem com a QVT, senão vejamos: Uma hipótese seria o indivíduo discordar deste item por duas razões: a) ele ganha mais do que os outros; b) ele ganha menos do que os outros. Caso ele ganhe muito mais que os outros ele está satisfeito, porém discordou do item.

Uma possível justificativa para o item i27 “Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade?” ter apresentado valor baixo “ $a = 0,21$ ” decorre de os docentes não terem compreendido bem a questão, pois a comparação salarial com docentes de outras escolas depende de a escola ser da rede federal, municipal ou particular.

De fato, poderíamos ter três situações distintas: a) o docente pode concordar com o fato de receber melhor remuneração quando comparado com qualquer das três outras redes de ensino; b) Possibilidade de ele receber remuneração pior que as outras redes de ensino; c) Receber remuneração melhor que alguma das outras redes. Neste sentido, ele pode estar insatisfeito, porém concordou com o item ou satisfeito e discordou do item.

Existe diferença salarial entre as redes Federais; redes Estaduais; redes Municipais e redes Particulares de ensino fundamental e médio. O setor público Federal de ensino é o que apresenta a renda salarial mais elevada para 40 horas semanais de serviço. Entre o setor público Estadual e Municipal quando comparados ao o setor particular, existe melhor remuneração a favor do setor público. Entre os setores Estaduais e Municipais também existe diferença salarial (TENOURY & MENEZES-FILHO, 2017).

Destaca-se que apenas a partir de 2006 houve maior valorização financeira do trabalho docente público de acordo com o nível de graduação, jornada de trabalho

semanal e atuação no nível fundamental ou médio (SCORZAFAVE, 2011). Estas diferenças salariais entre setor público e privado pode estar relacionada às vantagens adquiridas com a estabilidade profissional, decorrente de concurso público; além das diferentes vantagens adquiridas com os planos de progressão na carreira que também variam de Estado para Estado e de Município para Município.

Em relação ao item i33 “A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário?”; foi eliminado pois também apresentou valor baixo para traço latente “ $a=0,49$ ”. Isto sugere que os docentes podem não compreender bem este item, pois: concordam que existe segurança em relação ao recebimento do salário, pois a lei lhes garante o pagamento pelo Estado, porém, existe uma possível insatisfação decorrente dos atrasos e parcelamento da folha de pagamento de ou outro Estado, gerando por vezes greves pela manutenção salarial (SOUZA *et al.*, 2019).

Este aspecto afeta diretamente o as finanças dos docentes, uma vez que existe a necessidade de saldar seus compromissos financeiros com o aluguel; alimentação; vestuário; lazer; transporte entre outros. O atraso e parcelamento do salário impacta de maneira agressiva a vida deste profissional levando-o a procura de outras fontes de renda e a empréstimos bancários para saldar suas dívidas. O adoecimento emocional se faz presente com o surgindo de questionamentos acerca de sua importância profissional no contexto social (BREUNIG & PEREZ, 2017).

b) As categorias 1 dos itens i4, i6, i12, i21, i23 e i26 foram grupadas com as categorias 2; no item i34 houve a necessidade de grupar a categoria 1 e categoria 2 com a categoria 3; para os itens i8, i18 e i20 a categoria 7 foi grupada à categoria 6 pois todos estes itens apresentaram menos de 30 respondentes para a sintaxe da Etapa2 (Apêndice AK).

Com este novo procedimento, A Tabela 10 descreve alguns itens que se destacam “bons itens” por apresentarem valores altos para o parâmetro de discriminação “ a ”: i11= 2,08768; i12= 2,50946; i14= 2,15423; i21= 2,15069; i22=2,00222 e i26=2,11762. Além disso, os parâmetros de dificuldade “ b ” estão bem distribuídos pela escala e com erros padrões baixos. Valores baixos para o parâmetro “ a ” sugerem que o item não discrimina tão bem a percepção de QVT, sendo eles: i1= 0,90064; i6= 0,90585; i8= 0,77354; i18= 0,63157; i24= 0,68297; i29= 0,50514; i30= 0,55262; i34= 0,80733.

Tabela 10. Estimativa dos parâmetros do QVT-PEF e seus respectivos erros padrões S.E.: Etapa2

Itens	a	S.E.	b1	S.E.	b2	S.E.	b3	S.E.	b4	S.E.	b5	S.E.	b6	S.E.
1	0,9006	0,08	-1,915	0,2	-0,836	0,12	0,230	0,1	0,460	0,11	1,618	0,17	3,44	0,33
2	1,5971	0,1	-2,597	0,18	-1,519	0,11	-0,745	0,07	-0,654	0,07	0,238	0,06	1,65	0,11
3	1,8550	0,11	-1,785	0,11	-1,103	0,08	-0,568	0,06	-0,375	0,06	0,487	0,06	1,68	0,1
4	1,6515	0,11	█	█	-2,358	0,17	-1,529	0,11	-1,292	0,09	-0,747	0,07	0,65	0,08
5	1,6639	0,11	-2,108	0,14	-1,386	0,1	-0,773	0,07	-0,464	0,06	0,209	0,06	1,40	0,1
6	0,9058	0,08	█	█	-2,614	0,25	-0,687	0,11	-0,184	0,1	0,297	0,1	1,10	0,14
7	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
8	0,7735	0,09	-0,087	0,12	0,7551	0,13	1,1795	0,16	1,8835	0,21	3,2116	0,34	█	█
9	1,6881	0,1	-1,711	0,11	-0,963	0,08	-0,422	0,06	0,1298	0,06	1,157	0,08	2,32	0,15
10	1,8398	0,1	-1,563	0,1	-0,860	0,07	-0,131	0,05	0,0781	0,06	0,8319	0,07	2,10	0,13
11	2,0876	0,12	-2,191	0,13	-1,295	0,07	-0,747	0,06	-0,587	0,06	0,123	0,05	1,20	0,08
12	2,5094	0,14	█	█	-1,671	0,09	-1,101	0,06	-0,811	0,05	-0,17	0,05	1,06	0,06
13	1,4289	0,09	-2,389	0,17	-1,408	0,11	-0,700	0,08	-0,444	0,07	0,6118	0,07	2,01	0,14
14	2,1542	0,11	-2,309	0,14	-1,327	0,08	-0,790	0,06	-0,644	0,05	0,2195	0,05	1,53	0,09
15	1,3449	0,1	-2,549	0,19	-2,007	0,15	-1,518	0,12	-1,260	0,11	-0,587	0,08	0,86	0,1
16	1,6153	0,1	-2,664	0,19	-1,988	0,13	-1,264	0,09	-0,806	0,07	0,2138	0,06	1,67	0,12
17	1,4842	0,09	-1,385	0,11	-0,471	0,07	0,1387	0,07	0,2601	0,07	1,2083	0,09	2,57	0,18
18	0,6315	0,09	-0,881	0,19	0,7519	0,16	2,0733	0,28	2,3523	0,31	4,1916	0,54	█	█
19	1,2973	0,09	-1,428	0,12	-0,422	0,08	0,5454	0,08	0,7360	0,09	1,8680	0,14	3,23	0,27
20	1,5874	0,1	-1,237	0,1	-0,216	0,06	0,4099	0,06	0,5479	0,07	1,6142	0,11	█	█
21	2,1506	0,13	█	█	-2,091	0,13	-1,485	0,08	-1,179	0,07	-0,457	0,05	0,93	0,07
22	2,0022	0,11	-2,475	0,16	-1,811	0,11	-1,046	0,07	-0,787	0,06	0,1470	0,05	1,41	0,09
23	1,7847	0,11	█	█	-2,560	0,17	-1,728	0,11	-1,550	0,1	-0,645	0,06	0,95	0,08
24	0,6829	0,08	-1,537	0,23	-0,185	0,13	0,9651	0,16	1,2459	0,18	3,3031	0,39	5,37	0,65
25	1,6018	0,09	-1,988	0,13	-1,093	0,08	-0,320	0,06	-0,158	0,06	0,7596	0,07	2,25	0,15
26	2,1176	0,12	█	█	-2,008	0,12	1,191	0,07	-0,873	0,06	-0,080	0,05	1,24	0,08
27	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
28	1,9927	0,12	-1,799	0,11	-1,262	0,08	-0,654	0,06	-0,302	0,05	0,5727	0,06	1,83	0,11
29	0,5051	0,05	-6,495	0,97	-3,798	0,58	-1,208	0,25	0,6740	0,19	1,7531	0,29	3,47	0,5
30	0,5526	0,07	-4,204	0,59	-3,234	0,46	-2,198	0,34	-1,363	0,24	0,5898	0,18	2,84	0,41
31	1,8932	0,1	-2,068	0,13	-1,390	0,09	-0,668	0,06	-0,357	0,06	0,3389	0,06	1,62	0,1
32	1,5538	0,1	-2,271	0,15	-1,411	0,1	-0,651	0,07	-0,318	0,06	0,6697	0,07	2,24	0,15
33	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
34	0,8073	0,09	█	█	█	█	-4,351	0,53	-3,548	0,4	-2,282	0,23	0,43	0,13

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Em relação aos parâmetros “*b*” de dificuldade e tendo a categoria *b*₆ como referência, observa-se que os valores tiveram uma variação entre *i*₂₄= 5,37 e *i*₃₄= 0,43. Os itens de maior dificuldade foram: *i*₁= 3,44; *i*₁₉= 3,23; *i*₂₄= 5,37 e *i*₂₉= 3,47. Já os itens de melhor facilidade de compreensão foram: *i*₄= 0,65; *i*₁₅= 0,86; *i*₂₁= 0,93; *i*₂₃= 0,95 e *i*₃₄= 0,43.

Nesse sentido, questões que dizem respeito à jornada de trabalho ser adequada a realização das tarefas; lazer e atenção à família com ânimo; remuneração

adequada para viver dignamente e estrutura hierárquica na instituição, são considerados itens dificultadores da percepção de QVT.

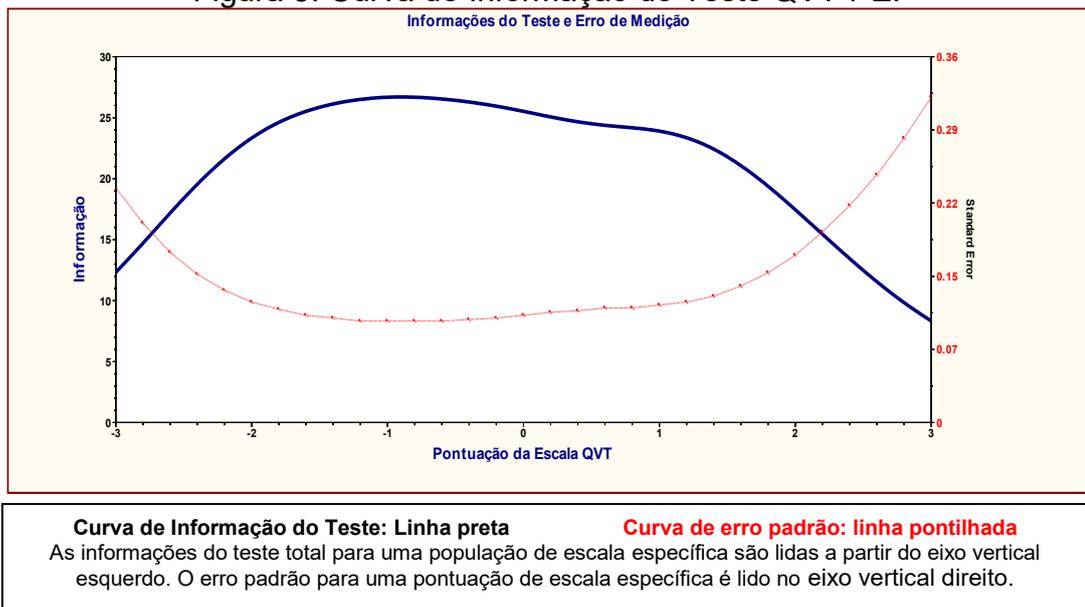
Por outro lado, questões que se referem ao ser aceito sem discriminação pela instituição; respeito aos direitos trabalhistas; orgulho em pertencer àquele grupo docente; autonomia no planejamento e execução e o quanto seu trabalho é relevante para si, são mais favoráveis e de melhor compreensão da QVT pelos docentes de Educação Física investigados.

4.3.1 Curva de informação do teste – CIT QVT-PEF

A CIT apresenta um apanhado geral de todas as curvas de informações dos itens e tem relação com a qualidade do instrumento em si apresentado os intervalos onde o instrumento se mostrou mais informativo em relação ao traço latente. Para esta investigação a CIT possibilita uma visão de qual região da escala o instrumento QVT-PEF apresenta uma melhor capacidade de medir a QVT. Assim, quanto maior a curva, maior será a informação no intervalo e onde estarão posicionados os melhores itens.

A Figura 5 abaixo apresenta após a Rodagem2 a CIT sendo criada por meio da Modelagem de Samejima – MRG, onde os parâmetros foram estipulados pela média=0 e desvio padrão=1 assumindo valores positivos e negativos.

Figura 5. Curva de Informação do Teste QVT-PEF



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

É possível identificar que o instrumento apresenta maior concentração de informações no intervalo aproximado de -3 a 2 do eixo “x” demonstrando que o instrumento é mais adequado para medir a QVT neste intervalo. Quanto maior for o traço latente melhor é a percepção de QVT do indivíduo. A CIT também fornece a curva do erro padrão caracterizada pelo traço pontilhado, indicando que quanto menor ela for maior será a informação contida no intervalo.

Com a nova análise os itens foram calibrados novamente sendo possível posicionar as categorias dos itens na escala de habilidade. Observa-se no Quadro 9 parâmetros “*b*” que apresentam valores próximos um do outro, caracterizando assim, que o indivíduo não reconhece a categoria imediatamente anterior, ou seja, não existem indivíduos indecisos neste item.

Desta forma, por exemplo, verifica-se que no intervalo [3; 3,5) o item i23 em “amarelo” representa que naquele nível específico é mais provável, do que em qualquer outro ponto da escala que: o indivíduo concorde ou discorde com a pergunta do item, no caso, “ter autonomia para planejar e executar as atividades de ensino” (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).

Com o posicionamento dos itens das categorias em cada unidade de medida da escala pode-se observar que a maioria dos itens está concentrada na região central entre os intervalos [3,5; 4) e [6; 6,5). Os itens que melhor se posicionaram na escala ocuparam o intervalo [6,5; 10], tendo como exemplo os itens i8; i18 e i24 da Cat5 e os itens i1; i19; i24 e i29 da Cat6. Verifica-se que para os docentes em Educação Física estes itens tiveram seus parâmetros totalmente relacionados com a percepção de satisfação com a QVT, por outro lado, estes são igualmente os itens com maior dificuldade de serem respondidos.

Constata-se também que no sentido oposto da mesma escala os itens que estão posicionados no ponto mais baixo da escala ocuparam o intervalo [0; 3,5), sendo os de menor dificuldade de serem respondidos. Destacam-se os itens i29 e i30 Cat1; i29 e i30 Cat2; i34 Cat3 e i34 Cat4.

A observação dos resultados revela que cada categoria apresenta um nível de dificuldade de entendimento “*b*”. Assim o parâmetro b_1 se reporta a uma categoria de entendimento mais fácil e o parâmetro b_6 representa uma categoria de maior dificuldade para cada item. Pode-se dizer que os indivíduos posicionados mais à direita da escala apresentam um acúmulo de conhecimento, traço latente ou de

informação melhor de que todas as categorias dos itens distribuídos mais à esquerda de seu posicionamento.

No Quadro 8 é possível verificar que um mesmo item ocupa diferentes posições na escala. Isto significa que ele tem boa capacidade para medir os diferentes tipos de categorias de respostas. Um exemplo disto é o item i12 “A instituição valoriza e respeita os docentes no sentido de não depreciar seus trabalhos”.

Destaca-se um distanciamento das categorias do item entre eles e suas posições na escala. Como exemplo o item i1: “A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho”; verifica-se que na Cat1 “discordo bastante”, ele está posicionado no ponto [3; 3,5) da escala.

Já na Cat2 “discordo um pouco” este mesmo item i1 apresenta-se no intervalo [4,5; 5), que é o terceiro intervalo posterior da escala de proficiência. Na Cat3 “indeciso” e Cat4 “concordo um pouco” o item i1 se posicionou no mesmo ponto [5,5; 6) da escala, sugerindo que não existem indivíduos indecisos em responder estas duas categorias.

Ao optar pela Cat5 “concordo bastante” o item i1 se posicionou na escala no ponto [7,5; 8), três intervalos além do anterior. Para a Cat6 “concordo totalmente” o item i1 se dispôs também no terceiro intervalo superior à Cat5 anterior [8,5; 9). Fenômeno semelhante pôde ser observado para o item i2 “Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade”; que também variou três intervalos da escala da Cat5 para a Cat6.

O item i6 “As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar” fixado no ponto [2; 2,5) da Cat2; posicionou-se na Cat3 no quarto ponto posterior da escala [4; 4,5), para os demais posicionamentos ele manteve os intervalos consecutivos. Este item apresenta uma classificação invertida devido à natureza da pergunta.

No item i13 “Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia” foi percebido um avanço no posicionamento da Cat5 “concordo bastante” no ponto [5,5; 6) para a Cat6 “concordo totalmente” se posicionando no quarto ponto [7,5; 8) posterior da escala.

Um intervalo de dois posicionamentos foi percebido para o item i14 “Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição”; quando do avanço da Cat5 posicionado no ponto [5; 5,5) para a Cat6 no ponto [6,5; 7). Outros itens como o i15, i16, i17, i18, i19, i23, i25, i26, i31 e o item i32 também mantiveram o mesmo padrão de posicionamento ou até mesmo um intervalo superior entre as duas últimas categorias.

Os itens que apresentaram maior variação de posicionamento na escala entre uma categoria e outra, chegando a variar em quatro ou mais posições superiores foram:

- a) Itens i24 “Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade”;
- b) Item i29 “Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica”; este item apresenta uma classificação invertida devido à natureza da pergunta;
- c) Item i30 “O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira)”;
- d) item i34 “Meu trabalho é relevante para mim”.

Neste sentido, itens que expõem um distanciamento considerável entre os valores “b” posicionados na escala sugerem que os indivíduos apresentaram dificuldades para mudar de uma categoria para a outra. Em um determinado item eles não conseguem distinguir bem uma categoria de resposta da outra.

Os itens i3, i4, i5, i8, i9, i10, i11, i12, i20, i21, i22 e o item i28 apresentaram na maioria das vezes posicionamentos próximos uns dos outros, sugerindo que os indivíduos não tiveram dificuldades quando da mudança de uma categoria para outra de um mesmo item. Além disso, por estarem posicionados na região central da escala existe uma forte probabilidade dos docentes em Educação Física da região Sul do Brasil apresentarem estes atributos em sua percepção de QVT.

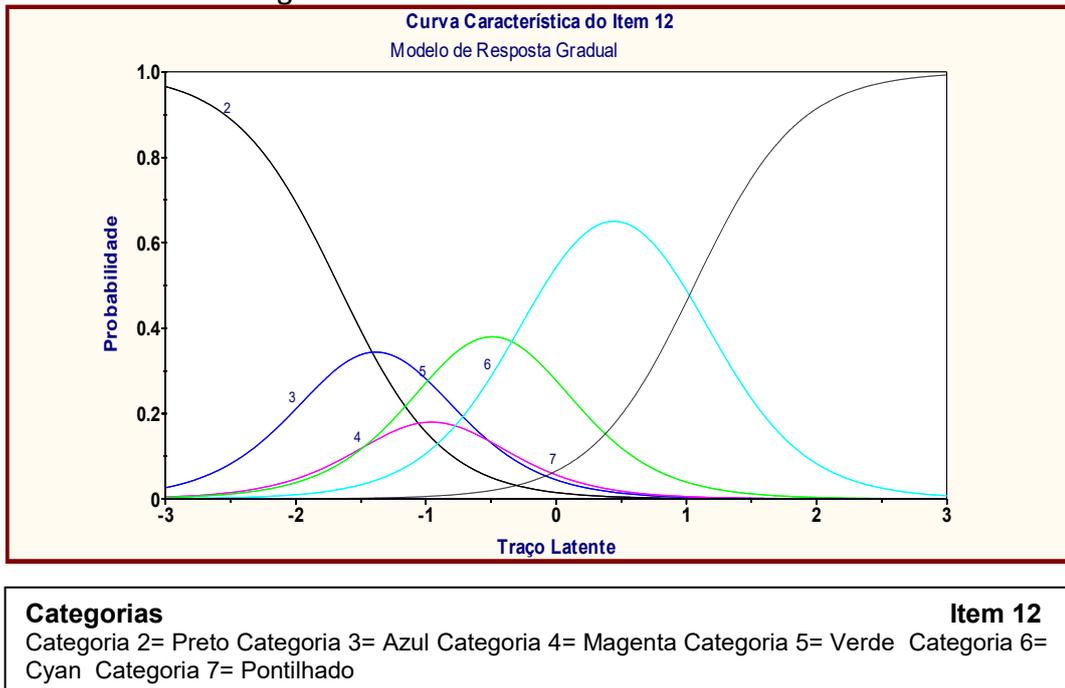
Os itens i4, i6, i12, i21, i23 e i26 da Cat1 não aparecem posicionados na escala, pois foram grupados com a Cat2 não possuindo, portanto o parâmetro b_1 . O mesmo ocorreu com o i34 das Cat1 e Cat2 que foram grupados com a Cat3 sendo assim não apresenta os parâmetros b_1 e b_2 . Da mesma forma os itens i8, i18 e i20 da Cat6 não estão posicionados na escala porque foram grupados à Cat5 não apresentando o parâmetro b_6 . Os itens i7, i27 e i33 foram eliminados por apresentarem valores para o parâmetro “a” inferiores a 0,5, valor adotado por padrão para esta pesquisa.

4.3.2 Curva Característica do Item – CCI QVT-PEF

Os parâmetros dos itens e o traço latente serão os responsáveis pela determinação da probabilidade de o indivíduo responder a uma determinada categoria de um determinado item. Isto é melhor identificado por meio da CCI que exibe ao mesmo tempo todas as curvas informando a dificuldade do item em relação a cada categoria de resposta.

A Figura 6 apresenta a CCI referente ao i12 que discrimina bem os indivíduos que responderam de maneira positiva às categorias (1 – discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante e 7 - concordo totalmente); exceto a categoria 1 que foi grupada por apresentar poucos respondentes conforme apresentado anteriormente.

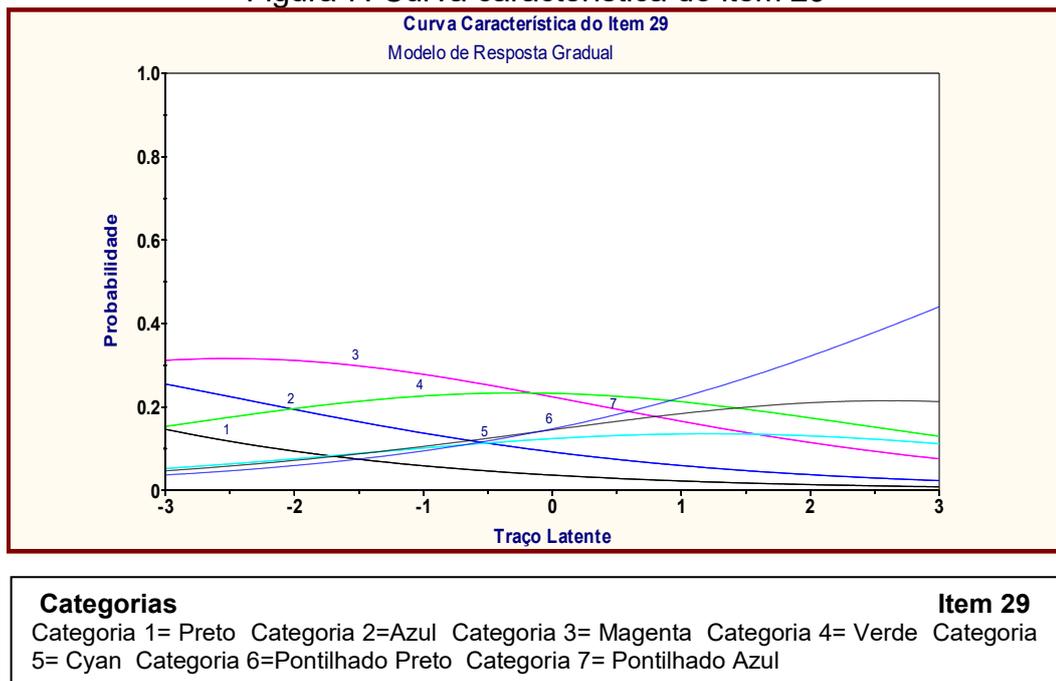
Figura 6. Curva característica do item 12



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

A Figura 7 abaixo apresenta a CCI referente ao item i29. Nota-se que as curvas não discriminam tão bem os indivíduos, visto que apresentam um valor para $a=0,50493$ que está próximo ao limite estipulado:

Figura 7. Curva característica do item 29

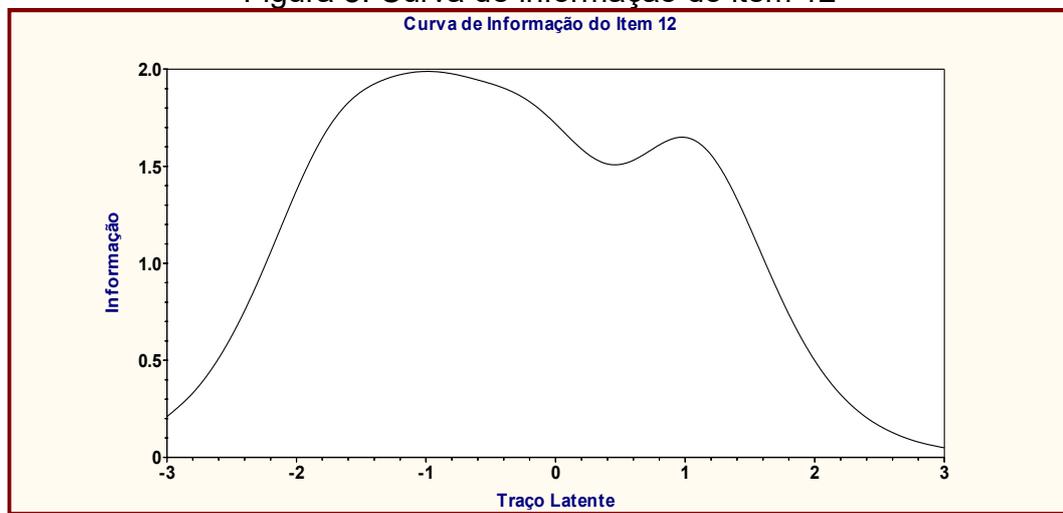


Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

4.3.3 Curva de Informação do Item – CII QVT-PEF

Esta curva tem como objetivo indicar em qual intervalo o instrumento tem melhor capacidade de informação, está relacionada com a qualidade do instrumento. Quanto maior o ápice da curva, maior será a informação medida naquele intervalo do traço latente. A Figura 8 e Figura 9 mostram a CII referente ao item i12 e i29 respectivamente.

Figura 8. Curva de informação do item 12



Dimensionalidade do eixo de informação

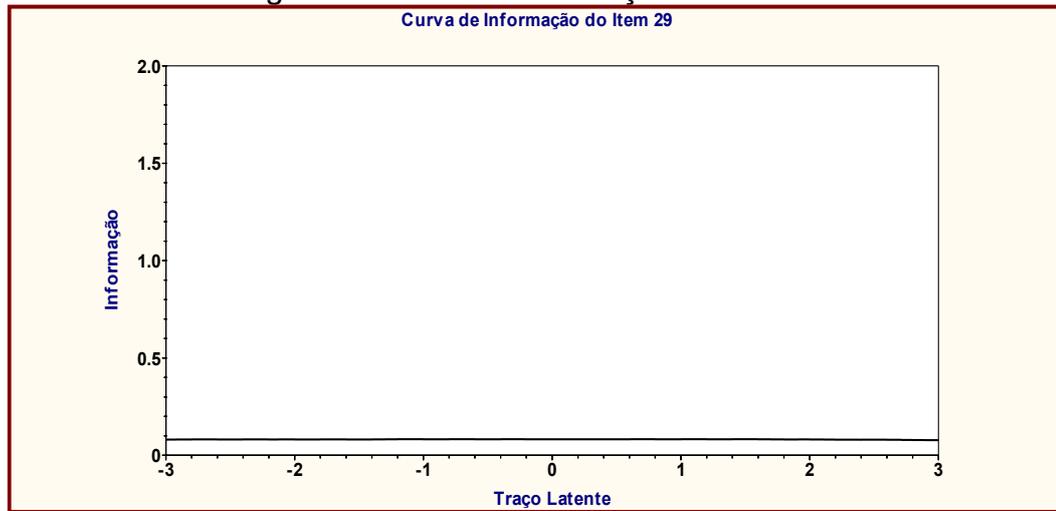
Item 12

O intervalo do eixo é baseado no máximo de informação dos valores sobre todos os itens usados na análise.

Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

Quando comparadas as CII do i12 com a do i29 torna-se evidente a quantidade de informações diferente entre elas. O item i12 sugere um poder de discriminação maior ao longo da escala quando comparado ao i29. Porém, o i29 não pode ser considerado menos eficiente.

Figura 9. Curva de informação do item 29

**Dimensionalidade do eixo de informação****Item 29**

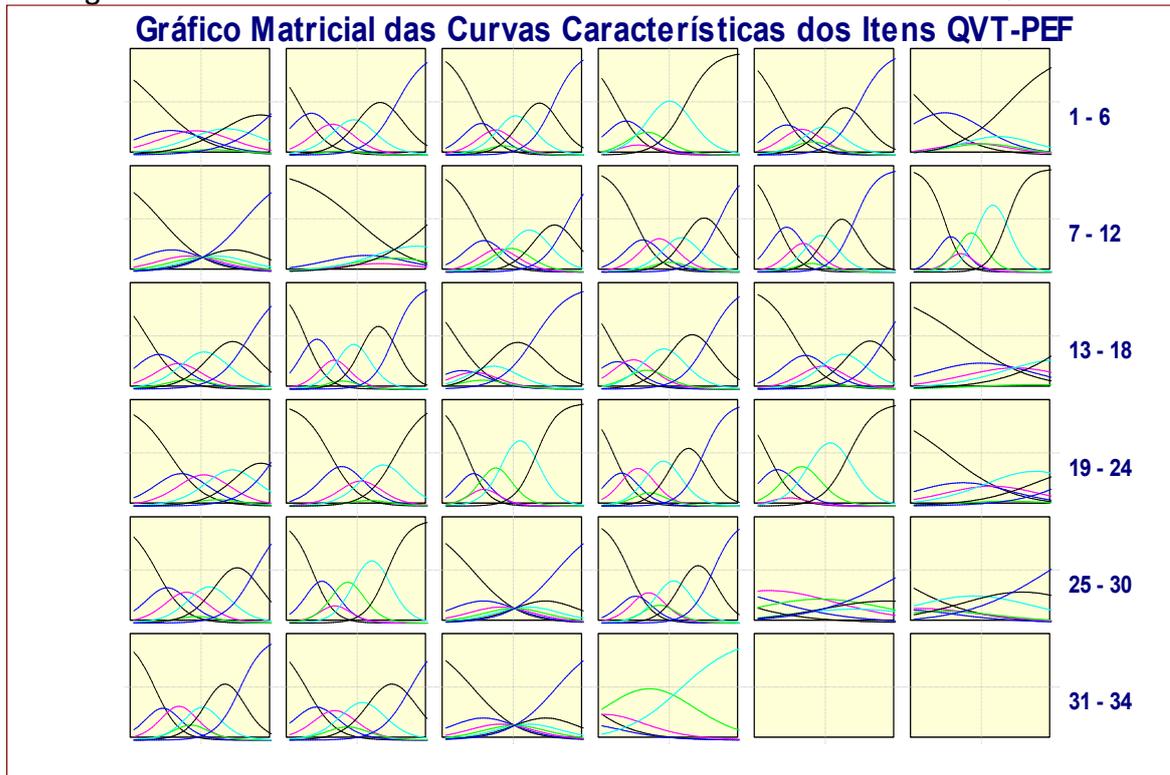
O intervalo do eixo é baseado no máximo de informação dos valores sobre todos os itens usados na análise.

Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

Assim, o emprego da TRI propicia uma melhor diferenciação entre os parâmetros dos itens fornecendo informações não apenas do todo, mas também informações específicas dos resultados quando comparada a resultados obtidos por meio da TCT.

Na Figura 10 abaixo é possível observar de maneira global o comportamento de todas as CCI do QVT-PEF, apresentando desta assim, a dificuldade de cada item em relação à sua categoria de resposta:

Figura 10. Gráfico Matricial das Curvas Características dos Itens QVT-PEF



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

A Tabela 11 apresenta o posicionamento dos investigados no intervalo da escala (5,1) e da escala (0,1) de acordo com a frequência (n) e seu respectivo percentual. É possível verificar que a maioria dos indivíduos $n= 938$ está presente no intervalo $[3,5; 6,5)$ ocupando a região central da escala. No intervalo $[2; 3,5)$; à esquerda se observa a região de maior facilidade com $n= 59$ e à direita, na porção de maior dificuldade da escala que corresponde ao intervalo $[6,5; 8,5)$ encontramos um $n= 65$ indivíduos de acordo com os critérios de ponto de corte apresentados no item 4.3.4.

Tabela 11. Escala da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes em Educação Física (Continua)

n	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA (5,1)	[-1,5; -1)	[-1; -0,5)	[-0,5; 0)	[0; 0,5)	[0,5; 1)	[1; 1,5)	[1,5; 2)
ESCALA (0,1)	[-6,5; -6)	[-6; -5,5)	[-5,5; -5)	[-5; -4,5)	[-4,5; -4)	[-4; -3,5)	[-3,5; -3)

Tabela 11. Escala da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes em Educação Física (Continuação)

n	4	12	43	79	175	205
%	0,377	1,130	4,049	7,439	16,478	19,303
ESCALA (5,1)	[2; 2,5)	[2,5; 3)	[3; 3,5)	[3,5; 4)	[4; 4,5)	[4,5; 5)
ESCALA (0,1)	[-3; -2,5)	[-2,5; -2)	[-2; -1,5)	[-1,5; -1)	[-1; -0,5)	[-0,5; 0)

Tabela 11. Escala da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes em Educação Física (Conclusão)

n	231	162	86	37	17	8	3
%	21,751	15,254	8,098	3,484	1,601	0,753	0,282
ESCALA (5,1)	[5; 5,5)	[5,5; 6)	[6; 6,5)	[6,5; 7)	[7; 7,5)	[7,5; 8)	[8; 8,5)
ESCALA (0,1)	[0; 0,5)	[0,5; 1)	[1; 1,5)	[1,5; 2)	[2; 2,5)	[2,5; 3)	[3; 3,5)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

4.3.4 Interpretação da escala do QVT-PEF

A interpretação da escala pode ser feita neste momento uma vez que todos os parâmetros são comparáveis, isto é, os parâmetros dos itens e os traços latentes já se encontram posicionados em uma mesma escala, no caso deste estudo a escala (5,1).

Para tanto se definiu três níveis de percepção de QVT e seus respectivos pontos de corte conforme posicionamento dos itens e suas respectivas categorias apresentadas no Quadro 11: Baixa, Média e Alta.

- **Nível de percepção Baixa:** varia na escala no intervalo [-1,5; 3,5). No intervalo [3; 3,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar da Cat1 “Discordo bastante” e Cat2 “Discordo um pouco” para a Cat3 “Indeciso” no intervalo [3,5; 4).

- **Nível de percepção Média:** varia na escala no intervalo [3,5; 6,5). Neste, é observado o maior número de indivíduos respondentes das Cat2 “Discordo um pouco”; Cat3 “Indeciso”; Cat4 “Concordo um pouco” e Cat5 “Concordo bastante”. No exato intervalo [6; 6,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar da Cat3 “indeciso” para a Cat4 “Concordo um pouco” no intervalo [6,5; 7).

- **Nível de percepção Alta:** Varia na escala no intervalo [6,5; 10]. Neste intervalo se observa os itens de maior dificuldade de resposta. Neste nível espera-se que o indivíduo consiga responder bem não a apenas estas categorias, mas também às anteriores.

As interpretações de cada intervalo estão descritas no Quadro 9 abaixo:

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continua)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
BAIXA	[-1,5; -1)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda bastante i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.
	[-1; -0,5)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas à QVT
	[-0,5; 0)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas à QVT
	[0; 0,5)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas à QVT
	[0,5; 1)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda bastante do i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira). Indeciso i34: Meu trabalho é relevante para mim.
	[1; 1,5)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda um pouco i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica. Concorda um pouco i34: Meu trabalho é relevante para mim.
	[1,5; 2)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda um pouco do i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).
	[2; 2,5)	4	0,377	Neste nível o respondente: Discorda bastante i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes. i16: A comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho que desenvolvo. Discorda um pouco i6: As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar. i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.
[2,5; 3)	12	1,130	Neste nível o respondente: Discorda bastante i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i5: Tenho liberdade de criticar chefia sem temor de represálias. i11: Tenho oportunidades de usar os conhecimentos adquiridos em cursos. i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. i14: Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição. i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade. i31: Na instituição todos os docentes têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho. i32: Percebe-se entre os docentes da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade. Discorda um pouco i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
BAIXA	[2,5; 3)	12	1,130	Discorda um pouco: i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição. Indeciso i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira). Concorda bastante i34: Meu trabalho é relevante para mim.
	[3; 3,5)	43	4,049	Neste nível o respondente: Discorda bastante i1: A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho. i3: A instituição possibilita atualização permanente de seus docentes permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades. i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. i24: A remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade. i25: Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados. i28: Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção. Discorda um pouco i12: A instituição valoriza e respeita no sentido de não depreciar seus trabalhos. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes. i16: A comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho que desenvolvo. i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade. i26: O direito à sua privacidade é respeitado na instituição. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino; o indivíduo concorde ou discorde que ele tenha autonomia para planejar e executar as atividades de ensino (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
MÉDIA	[3,5; 4)	79	7,439	Neste nível o respondente: Discorda bastante i17: Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho. i19: Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer. i20: Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho. Discorda um pouco i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i5: Tenho liberdade de criticar chefia sem temor de represálias. i11: Tenho oportunidades de usar os conhecimentos adquiridos em cursos.

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
MÉDIA	[3,5; 4)	79	7,439	Discorda um pouco: i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. i14: Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição. Indeciso i12: A instituição valoriza e respeita no sentido de não depreciar seus trabalhos. i16: A comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho que desenvolvo. i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade. i26: O direito à sua privacidade é respeitado na instituição. i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica. Concorda um pouco i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira). Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes. i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[4; 4,5)	175	16,478	Neste nível o respondente: Discorda bastante i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações. Discorda um pouco i3: A instituição possibilita atualização permanente de seus docentes permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades. i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. Indeciso i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i5: Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias. i6: As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar. i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. i28: Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção. i31: Na instituição todos os docentes têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho. i32: Percebe-se entre os docentes da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade. Concorda um pouco i12: A instituição valoriza e respeita os docentes no sentido de não depreciar seus trabalhos. i16: Na minha percepção a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição. Concorda um pouco: i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
MÉDIA	[4; 4,5)	175	16,478	Concorda um pouco: i26: O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição. Concorda bastante i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho e potencial sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça. i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i11: Tenho oportunidades de usar os conhecimentos adquiridos em cursos. i14: Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[4,5; 5)	205	19,303	Neste nível o respondente: Discorda bastante i8: Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos docentes. Discorda um pouco i1: A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho. i17: Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho. i19: Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer. i20: Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho. i24: Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade. Indeciso i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. Concorda um pouco i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i5: Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias. i6: As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar. i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. Concorda um pouco: i28: Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção. i31: Na instituição todos os docentes têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho. i32: Percebe-se entre os docentes da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade. Concorda bastante i12: A instituição valoriza e respeita no sentido de não depreciar seus trabalhos.

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
MÉDIA	[4,5; 5)	205	19,303	Concorda bastante: i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição. i26: O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i3: A instituição possibilita atualização permanente de seus docentes permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades. i25: Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[5; 5,5)	231	21,751	Neste nível o respondente: Está Indeciso i20: Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho. Concorda um pouco i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. Concorda bastante i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i5: Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias. i11: Tenho oportunidades de usar os conhecimentos adquiridos em cursos. i14: Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição. i16: Na minha percepção a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição. i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade. i31: Na instituição todos os docentes têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i17: Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho; o indivíduo concorde ou discorde com este item (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[5,5; 6)	162	15,254	Neste nível o respondente: Discorda um pouco i8: Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos docentes. i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações. Indeciso i24: Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade. Concorda um pouco i20: Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho. i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica. Concorda bastante i3: A instituição possibilita atualização permanente de seus docentes permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades. i6: As atividades profissionais

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
MÉDIA	[5,5; 6)	162	15,254	realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar. Concorda bastante i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. i25: Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados. i28: Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção. i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira). i32: Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade. Concorda totalmente i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho e potencial sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores, como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça. i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição. i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino. i34: Meu trabalho é relevante para mim. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i1: A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho. i19: Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[6; 6,5)	86	8,098	Neste nível o respondente: Está Indeciso i8: Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos docentes. Concorda um pouco i24: A remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade. Concorda bastante i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i17: Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho. Concorda totalmente i5: Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias. i6: As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar. i11: Tenho oportunidades de usar os conhecimentos adquiridos em cursos. i12: A instituição valoriza e respeita no sentido de não depreciar seus trabalhos. i22: O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade. i26: O direito à sua privacidade é respeitado na instituição.

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
ALTA	[6,5; 7)	37	3,484	Neste nível o respondente: Concorda um pouco i8: Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos docentes. Concorda bastante i19: Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer. i20: Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho. i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica. Concorda totalmente i2: Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade. i3: A instituição possibilita atualização permanente de seus docentes permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades. i14: Sinto-me satisfeito com as tarefas realizadas como professor na instituição. i16: Na minha percepção a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição. i28: Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção. i31: Na instituição todos os docentes têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.
	[7; 7,5)	17	1,601	Neste nível o respondente: Concorda bastante i1: A jornada de trabalho na instituição é suficientemente adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho. Concorda totalmente i9: Estou satisfeito com a qualidade de feedback que recebo dos colegas. i10: Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada. i25: Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados. i32: Percebe-se entre os docentes da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações, o indivíduo concorde ou discorde com este item (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).
	[7,5; 8)	8	0,753	Neste nível o respondente: Concorda totalmente i13: Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia. i17: Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho. i30: O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).

Quadro 9. Interpretação da escala da QVT-PEF (Conclusão)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
ALTA	[8; 8,5)	3	0,282	Neste nível o respondente: Concorda bastante i8: Há na instituição grupo de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos docentes. i24: A remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade. Concorda totalmente i19: Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer. i29: Na instituição existe símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.
	[8,5; 9)	0	0	Neste nível o respondente: Concorda totalmente i6: As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.
	[9; 9,5)	0	0	Neste nível o respondente: Concorda bastante i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.
	[9,5; 10]	0	0	Concorda totalmente i24: A remuneração na instituição é adequada para viver com dignidade.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

4.4 ANÁLISE DA QUALIDADE DOS ITENS DO INSTRUMENTO PEVI PELOS INDICADORES DA TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM E CALIBRAÇÃO DOS ITENS

Para a criação da escala do Perfil do Estilo de Vida Individual dos Docentes de Educação Física, seguiu-se o mesmo processo de criação da escala de QVT. Foi realizada a estimativa do traço latente “ a ” e dos parâmetros “ b_k ” conforme a sintaxe (Apêndice AL) elaborada para a Etapa1 no software MULTLOG for Windows versão 7.0.

Por meio da sintaxe (Apêndice AL) os itens foram calibrados em uma escala de média e desvio padrão (0,1) para que o traço latente e os itens âncoras pudessem ser posicionados na referida escala. Assim como na análise da QVT a escala de habilidade tem o objetivo de proporcionar uma interpretação mais detalhada do traço latente.

No Quadro 10 são observados os valores correspondentes ao traço latente apresentam valores de “ $a < 0,55$ ”, sugerindo que estes itens não estão medindo bem o comportamento relativo ao EV ou não estão carregando bem e em sendo assim, existe a possibilidade de eliminação dos mesmos: $i8 = 0,35453$; $i9 = 0,54862$. O item $i2 = 0,68583$ apresentou valor no limite.

Quadro 10. Estimativa dos parâmetros do PEVI: Etapa1

Itens	DESCRIÇÃO	a	b1	b2	b3
1	a. Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças.	1,10438	-2,16495	0,38015	2,36322
2	b. Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces.	0,68583	-3,55371	0,13054	2,94884
3	c. Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo.	1,02863	-2,05896	-0,3167	1,18549
4	d. Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas / intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana.	1,83762	-1,39161	0,00153	0,98536
5	e. Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular.	1,60938	-1,6578	-0,3210	0,57542
6	f. No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador.	1,23322	-1,21867	0,38484	1,36914
7	g. Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los.	1,04513	-2,96923	-1,5589	-0,1771
8	h. Você NÃO FUMA e NÃO INGERE MAIS DO QUE UMA DOSE POR DIA.	0,35453	-5,16391	-3,0089	-1,0599
9	i. Você respeita as normas de trânsito (como pedestre, ciclista ou motorista); se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool.	0,54862	-7,54791	-5,4491	-2,4341
10	j. Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.	1,02346	-5,24775	-2,569	-0,28356
11	k. Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais.	1,33092	-2,73457	-0,8562	0,31774
12	l. Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social.	1,21005	-2,31654	-0,4611	0,94921
13	m. Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.	1,15662	-2,09571	-0,4735	0,74213
14	n. Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.	0,73953	-3,83398	-0,5802	2,49361
15	o. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.	1,5319	-1,63941	0,10042	1,30322

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Foram observados dois itens com menos de 30 respondentes na categoria, havendo a necessidade de serem grupados em outra categoria, pois existe pouca informação para se estimar os dados destas variáveis categóricas (WIRTH & EDWARDS, 2007): item i9 categoria 1= 19 respondentes e item i10 categoria 1= 8 respondentes.

Para a Etapa2 a sintaxe ficou assim estabelecida no Apêndice AM para a nova estimativa dos parâmetros com o item i8 eliminado, pois continuou apresentado “ $a \leq 0,50$ ” e as categorias 1 dos itens i9 e i10 foram grupadas às categorias 2.

O parâmetro “a” baixo indica que os sujeitos satisfeitos e os sujeitos insatisfeitos apresentam probabilidades similares de responderem à mesma categoria de resposta, indicando que o item não está discriminando bem o EV, a pergunta não consegue captar bem o comportamento referente ao EV. O dado sugere que os investigados possam ter uma compreensão menor do item e sendo assim, se sugere sua eliminação.

A eliminação do item i8 “Você não fuma e não ingere mais do que uma dose por dia”, se justifica a partir das seguintes hipóteses: a) o indivíduo não fuma, porém ingere mais de uma dose por dia; b) o indivíduo fuma e não ingere mais de uma dose por dia. Esta ambiguidade sugere uma possível dificuldade de compreensão pelos respondentes. Como a maioria dos doentes investigados apresentam idade acima dos 40 anos, é possível que a preocupação com sua saúde o faça diminuir ou deixar de consumir cigarros ou bebidas alcoólicas.

No Brasil a prevalência de fumantes ativos vem diminuindo. No período que compreende entre os anos de 2006 e 2018, houve uma redução de 44,4% entre as mulheres e de 38% entre os homens, principalmente entre os indivíduos com idades entre 34 e 54 anos de ambos os sexos. Foi observada também que entre os sujeitos com 12 anos ou mais de escolaridade houve uma redução de 42,6% no mesmo período (BRASIL, 2019).

Apesar de a prevalência do uso do tabaco venha decrescendo, seu uso tem causado um grande número de óbitos entre os brasileiros. Apenas em 2015 o consumo de cigarros foi responsável por 12,6% de todas as mortes ocorridas no Brasil, além disso, ocorre um elevado gasto com a manutenção do seu consumo; gasto com a assistência médica além da perda de QV decorrentes de seu uso (BRASIL, 2020).

De acordo com Brasil (2020) o consumo de bebidas alcoólicas também se apresenta como um fator de risco à saúde do indivíduo. Sua ingestão está associada ao surgimento de doenças não transmissíveis como doenças no fígado; neoplasias; doenças cardiovasculares, além de ocasionarem eventualmente a morte, também causando incapacidade funcional além de causar lesões intencionais ou não como:

violência interpessoal; acidentes de trânsito; quedas entre outras. No Brasil apenas no ano de 2017, aproximado a 6,2% do total de mortes ocorridas, se relacionaram ao uso de bebidas alcóolicas.

A Tabela 12 apresenta alguns itens que se destacam como “bons itens”, pois apresentam valores elevados para o parâmetro “a”: i4 a=1,85711; i5 a=1,61648 e i15=1,54914. Os valores baixos para “a” sugerem que o item não discrimina bem para o comportamento relativo ao EV. Exemplo: i2 a=0,67587; i9 a=0,52409 e i14 a=0,73312. Os parâmetros “b” apresentam-se bem distribuídos e com valores de erros padrões baixos.

Tabela 12. Estimativa dos parâmetros do PEVI e seus respectivos erros padrões S.E.: Etapa2

Itens	a	S.E.	b1	S.E.	b2	S.E.	b3	S.E.
1	1,1052	0,09	-2,163	0,18	0,3805	0,09	2,3618	0,19
2	0,6759	0,08	-3,599	0,45	0,1329	0,13	2,9856	0,35
3	1,0181	0,09	-2,073	0,19	-0,318	0,09	1,1943	0,13
4	1,8571	0,12	-1,385	0,09	0,0018	0,05	0,9808	0,07
5	1,6165	0,11	-1,653	0,11	-0,319	0,06	0,5746	0,07
6	1,2382	0,09	-1,215	0,11	0,3843	0,08	1,366	0,12
7	1,0215	0,09	-3,02	0,29	-1,584	0,16	-0,179	0,09
8								
9	0,5241	0,1			-5,683	1,13	-2,536	0,5
10	1,0028	0,1			-2,619	0,26	-0,288	0,09
11	1,3371	0,1	-2,726	0,21	-0,853	0,09	0,3176	0,07
12	1,217	0,09	-2,307	0,18	-0,458	0,08	0,9462	0,1
13	1,158	0,09	-2,094	0,17	-0,473	0,09	0,742	0,1
14	0,7331	0,08	-3,862	0,46	-0,584	0,14	2,5116	0,3
15	1,5491	0,1	-1,629	0,11	0,1001	0,06	1,2958	0,1

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Ao se observar os parâmetros “b”, que se reportam à dificuldade do item, na categoria b_3 os números variaram entre i2= 2,98562 e i9= -2,53618. Itens com maior dificuldade: i1= 2,36178; i2= 2,98562 e i14= 2,51156. Assim, questões que se reportam a uma alimentação diária que inclui ao menos cinco porções de frutas e hortaliças; evitar a ingestão de alimentos doces e gordurosos e por fim manter-se em uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado, são itens difíceis para o comportamento saudável de EV.

Itens de menor dificuldade que dizem respeito ao conhecimento e controle da pressão arterial e níveis de colesterol; ao respeito às normas de trânsito, uso do cinto

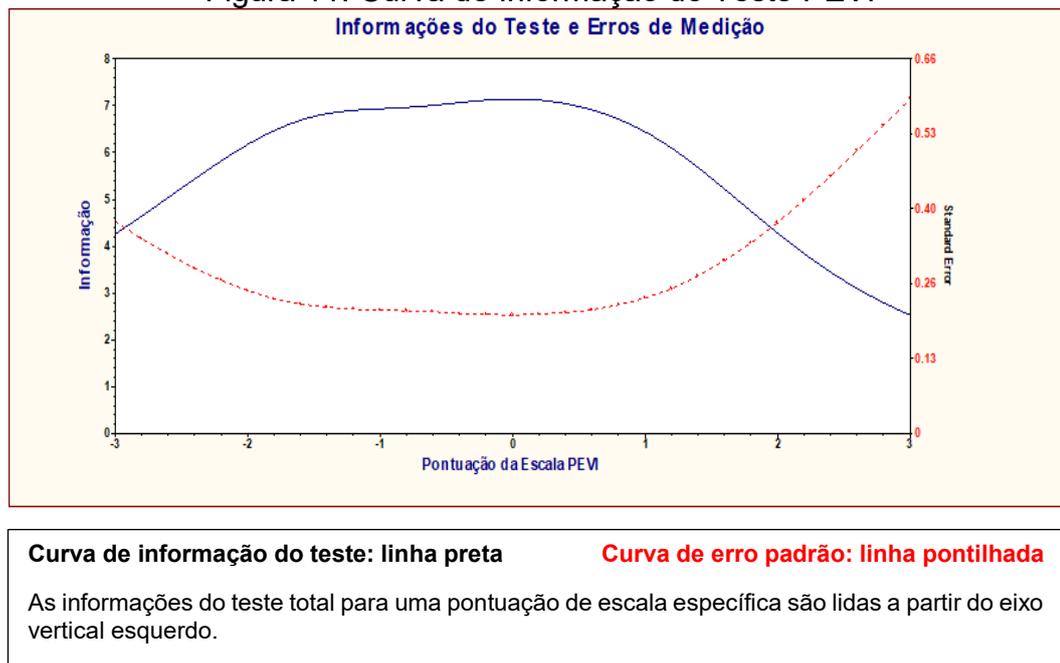
de segurança e não ingerir álcool antes de dirigir e ainda cultiva amizades e relacionamentos são os de melhor compreensão pelos docentes.

4.4.1 Curva de Informação do Teste – CIT PEVI

Responsável por apresentar de maneira geral todas as curvas que contém informações a respeito dos itens, a CIT representada na Figura 11 tem relação com a qualidade do instrumento. Quanto maior for a curva, maior será a informação do traço latente e onde estarão posicionados os melhores itens no intervalo.

A CIT PEVI foi criada por meio da Modelagem de Samejima – MRG após a Etapa2 (Apêndice 39) quando os parâmetros foram estipulados com média= 0 e desvio padrão= 1, apresentando assim, valores positivos e negativos na escala.

Figura 11. Curva de Informação do Teste PEVI



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

Pode-se identificar que o instrumento apresenta maior concentração de informações no intervalo (-2; 1), caracterizando que o PEVI é mais adequado para ser medido neste intervalo. Esta curva fornece ainda o erro padrão apresentada pelo traço pontilhado, que indica que quanto menor, maior será a informação contida no intervalo.

Ao serem posicionados os itens em casa unidade da escala, se observa no Quadro 11 que os itens estão bem distribuídos na escala. Os itens que melhor se posicionaram foram: o item i1; i2 e i14 da Cat3 ocupando o intervalo [7,5; 8,5) e os itens i3, i4, i5, i6, i12, i13 e i15 da Cat3 se posicionaram entre o intervalo [5,5; 6,5). Estes são os itens que melhor estão relacionados com o bom comportamento de EV e também os de maior dificuldade para serem respondidos.

Os itens que pior se posicionaram foram: i9 Cat2; i2 e i14 Cat1 posicionados no intervalo [-1; 1,5). Todos dos demais itens da Cat1 ficaram posicionados no intervalo [2; 4) localizados à esquerda da escala sendo, portanto, os mais fáceis de serem respondidos. Assim, sugere-se que os indivíduos que estão mais à direita da escala apresentam melhor informação ou traço latente do que àqueles que estão à sua esquerda.

É possível observar no Quadro 11 que o mesmo item ocupa posições diferentes na escala, caracterizando que ele possa ter uma boa competência para medir os diferentes tipos de categorias.

Como exemplo temos item i1 “Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças” que na Cat1 “Às vezes corresponde ao seu comportamento” está posicionado no ponto [3; 3,5); na Cat2 “Quase sempre verdadeiro no seu comportamento” ele passa a se posicionar no ponto [5,5; 6) e por fim ao optar pela Cat3 “A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida” fica posicionado no ponto [7,5; 8).

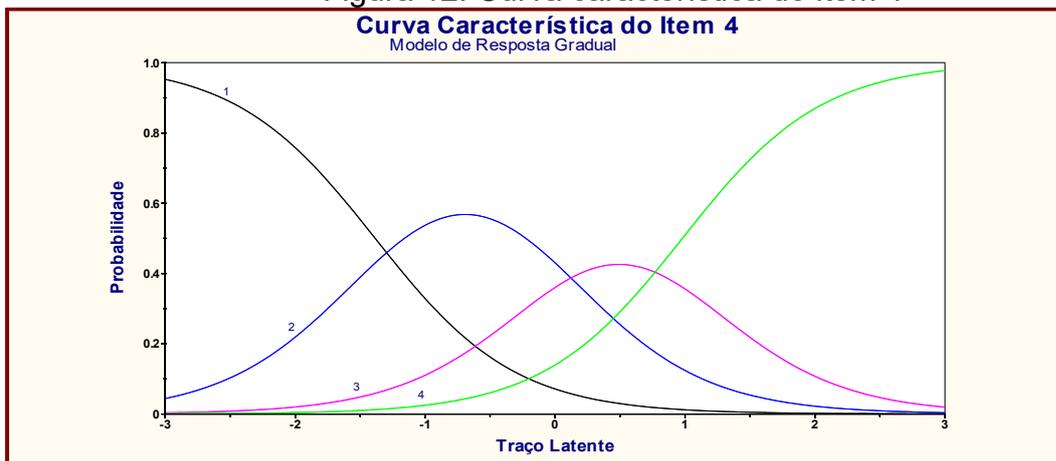
Todos os itens apresentaram um salto de no mínimo dois pontos na escala. Os itens que apresentaram maior salto na escala de uma categoria para outra podendo variar em até seis intervalos na escala foram: i1; i2; i9; i10; i11; i12; i13; i14 i15. A Cat1 dos itens i9 e i10 não estão posicionadas na escala por terem sido grupadas à Cat2 não possuindo o parâmetro b_1 . O item i8 foi eliminado, pois apresentou o parâmetro “ $a < 0,5$ ” adotado como padrão. Nessa perspectiva, itens que apresentam um grande distanciamento entre seus valores “ b_k ”, sugerem que existe alguma dificuldade de o indivíduo mudar de uma categoria para outra.

4.4.2 Curva Característica do Item – CCI PEVI

Como dito anteriormente, a CCI exibe ao mesmo tempo todas as curvas informando o nível da dificuldade de cada uma das categorias de resposta do item. Quanto mais alta a curva, melhor é a discriminação do item.

A Figura 12 abaixo apresenta a CCI do item i4 e que discrimina bem ($a=1,85711$) os indivíduos que responderam positivamente às categorias 0- Absolutamente não faz parte do meu estilo de vida; 1- Às vezes corresponde ao seu comportamento; 2- Quase sempre verdadeiro no seu comportamento e 3- A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida.

Figura 12. Curva característica do item 4



Categorias

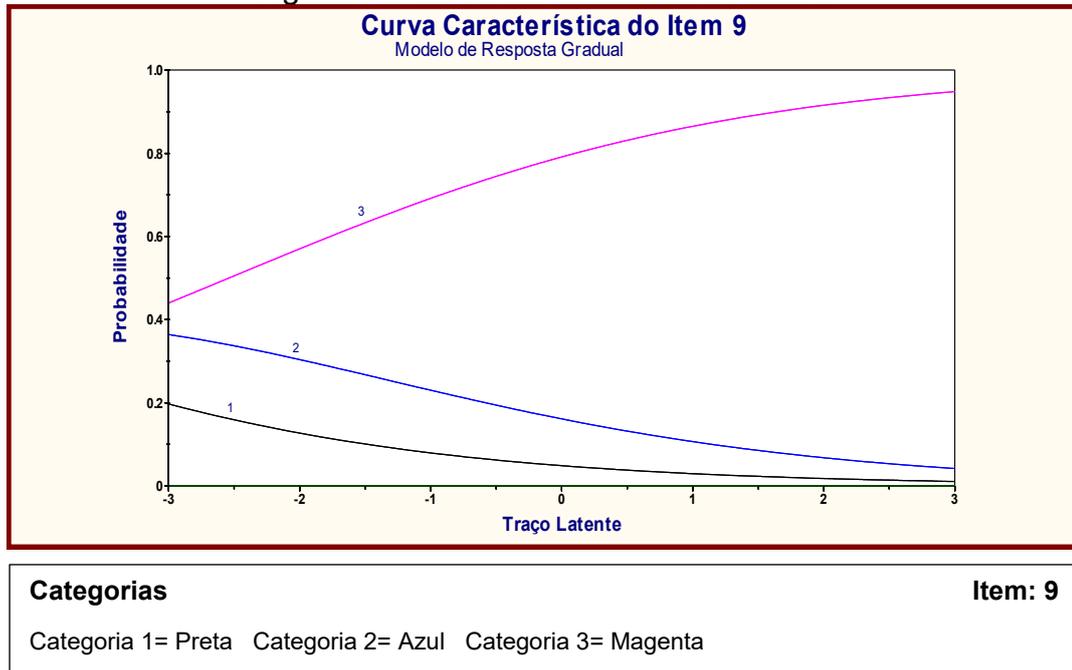
Categoria 1= Preto Categoria 2= Azul Categoria 3= Magenta Categoria 4= Verde

Item: 4

Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

A Figura 13 abaixo apresenta a CCI do i9, que por sua vez não discrimina bem os indivíduos, pois apresenta próximo ao limite um valor para $a=0,52409$:

Figura 13. Curva característica do item 9

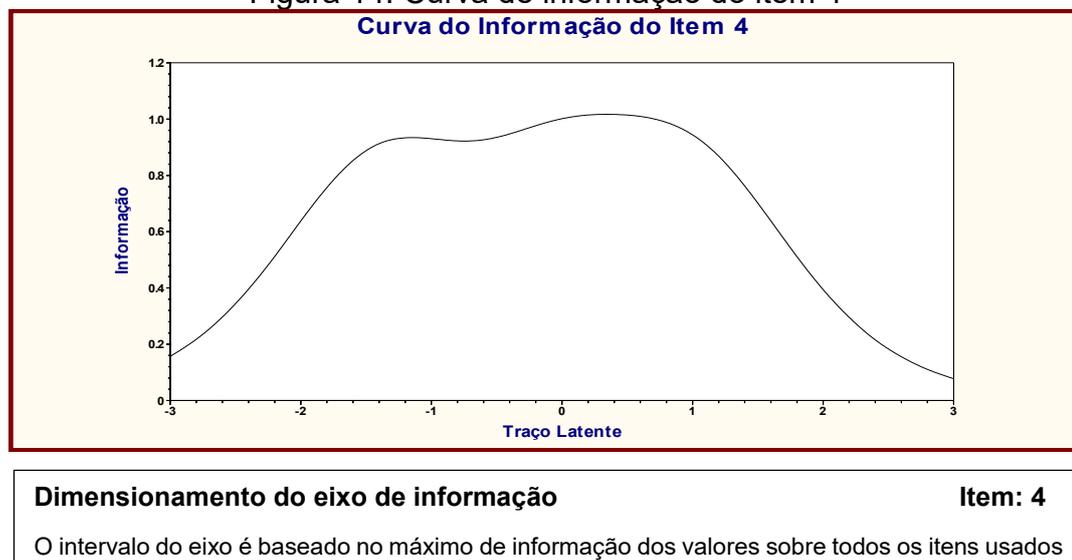


Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

4.4.3 Curva de Informação do Item – CII PEVI

Esta curva indica o intervalo onde o instrumento informa melhor. Quanto maior o ápice da curva, melhor será a informação aferida no intervalo do traço latente. A Figura 14 e Figura 15 apresentam a CII dos itens i4 e i9 respectivamente.

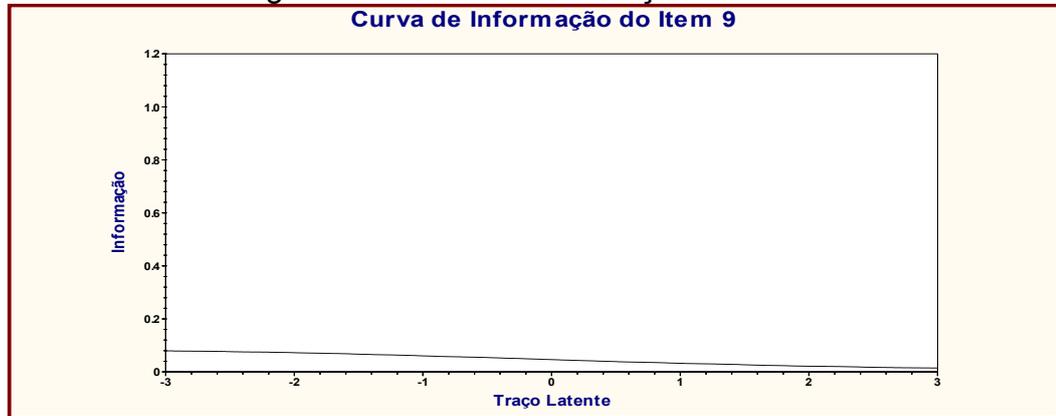
Figura 14. Curva de informação do item 4



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

Ao compararmos as CII do i4 e i9 fica possível identificar a quantidade e qualidade de informação entre elas. O item i4 apresenta poder de discriminação maior no decorrer da escala quando comparado ao i9.

Figura 15. Curva de informação do item 9



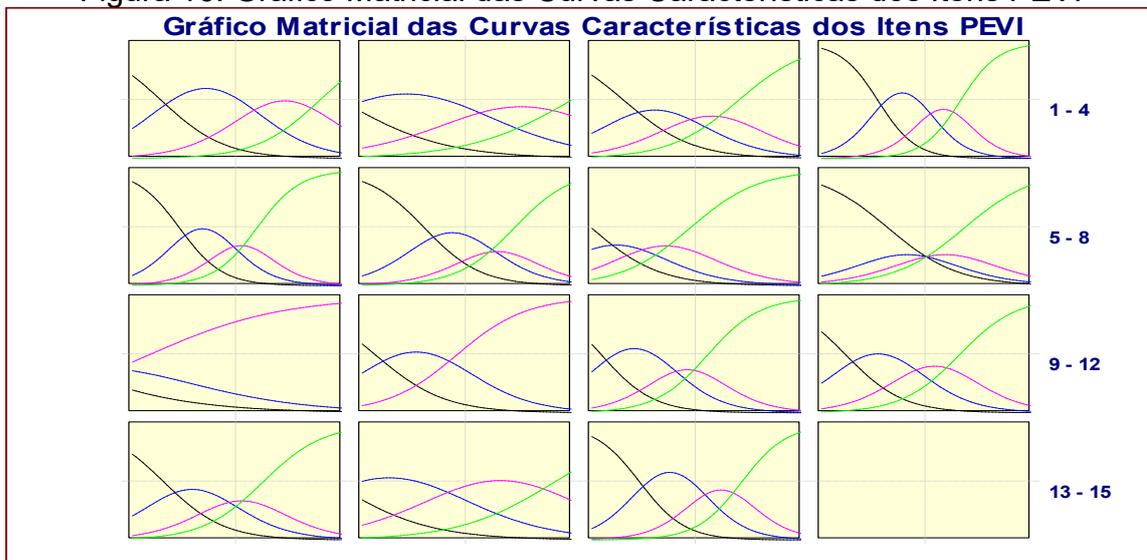
Dimensionalidade do eixo de informação	Item 9
O intervalo do eixo é baseado no máximo de informação dos valores sobre todos os itens usados	

Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

Da mesma maneira como apresentado para a escala QVT-PEF, o emprego da TRI proporcionou uma grande diferenciação entre os parâmetros dos itens ofertando informações não apenas gerais, mas também específicas.

Na Figura 16 abaixo se observa de maneira global como se comportam as CCI do PEVI, suas categorias de respostas e nível de dificuldade apresentado por cada um dos itens:

Figura 16. Gráfico Matricial das Curvas Características dos Itens PEVI



Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

A Tabela 13 apresenta o posicionamento dos investigados no intervalo da escala (5,1) e da escala (0,1) de acordo com a frequência (n) e seu respectivo percentual. Verifica-se que na porção mais à esquerda da escala correspondente ao intervalo [1,5; 4) encontramos o menor número de respondentes n= 141; a região central que corresponde ao intervalo [4; 5,5) apresenta a maior concentração de indivíduos respondentes n= 623. Na região mais à direita da escala, que corresponde ao intervalo [5,5; 8) se observa um n= 298 respondentes sendo a região de maior dificuldade conforme os critérios de ponto de corte apresentados no item 4.3.4.

Tabela 13. Escala do comportamento relativo ao Perfil de Estilo de Vida Individual dos docentes em Educação Física (Continua)

n	0	0	0	0	0	1
%	0	0	0	0	0	0,09416
ESCALA (5,1)	[-1; -0,5)	[-0,5; 0)	[0; 0,5)	[0,5; 1)	[1; 1,5)	[1,5; 2)
ESCALA (0,1)	[-6; -5,5)	[-5,5; -5)	[-5; -4,5)	[-4,5; -4)	[-4; -3,5)	[-3,5; -3)

Tabela 13. Escala do comportamento relativo ao Perfil de Estilo de Vida Individual dos docentes em Educação Física (Continuação)

n	1	12	38	89	181	190
%	0,09416	1,12994	3,57815	8,3804	17,043	17,8908
ESCALA (5,1)	[2; 2,5)	[2,5; 3)	[3; 3,5)	[3,5; 4)	[4; 4,5)	[4,5; 5)
ESCALA (0,1)	[-3; -2,5)	[-2,5; -2)	[-2; -1,5)	[-1,5; -1)	[-1; -0,5)	[-0,5; 0)

Tabela 13. Escala do comportamento relativo ao Perfil de Estilo de Vida Individual dos docentes em Educação Física (Conclusão)

n	252	156	84	41	14	3
%	23,729	14,689	7,9096	3,8606	1,3183	0,2825
ESCALA (5,1)	[5; 5,5)	[5,5; 6)	[6; 6,5)	[6,5; 7)	[7; 7,5)	[7,5; 8)
ESCALA (0,1)	[0; 0,5)	[0,5; 1)	[1; 1,5)	[1,5; 2)	[2; 2,5)	[2,5; 3)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

4.4.4 Interpretação da escala PEVI

Nesse momento é possível fazer a interpretação da escala tendo em vista que os traços latentes e seus respectivos parâmetros dos itens estão posicionados em uma mesma escala (5,1).

Assim como foi feito para o QVT-PEF se definiu três níveis de comportamento relativo ao PEVI e seus pontos de corte de acordo com a posição dos itens e suas categorias apresentadas na Tabela 13. São eles: Baixo, Médio e Alto.

- **Nível de comportamento Baixo:** pode ser observado na escala no intervalo que varia [-1; 4). No intervalo [3,5; 4) existe a probabilidade de deixar a Cat1 “Às vezes corresponde ao seu comportamento” e passar para a Cat2 “Quase sempre verdadeiro no seu comportamento” no intervalo [4; 4,5).

- **Nível de comportamento Médio:** corresponde ao intervalo [4; 5,5) da escala. A partir do intervalo [5; 5,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar para a próxima Cat3 “A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida” já no intervalo [5,5; 6). Aqui encontramos o maior número de indivíduos respondentes.

- **Nível de comportamento Alto:** Varia no intervalo [5,5; 10]. Neste intervalo se encontram os itens de maior dificuldade de serem respondidos. Espera-se que aqui o indivíduo responda bem não apenas a estas categorias, mas que consiga responder também as categorias dos itens anteriores.

No Quadro 12 abaixo é possível observar a descrição das interpretações de cada um dos intervalos:

Quadro 12. Interpretação da escala do PEVI (Continua)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
BAIXO	[-1; -0,5)	0	0	Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i9: Você respeita as normas de trânsito (como pedestre, ciclista ou motorista); se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool.
	[-0,5; 0)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas ao EV
	[0; 0,5)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas ao EV
	[0,5; 1)	0	0	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas ao EV
	[1; 1,5)	0	0	Neste nível o respondente: Às vezes corresponde ao seu comportamento no i2: Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces. i14: Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.
	[1,5; 2)	1	0,09416	Neste nível o respondente: Discorda de todas as questões relacionadas ao EV

Quadro 12. Interpretação da escala do PEVI (Continuação)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
BAIXO	[2; 2,5)	1	0,09416	Neste nível o respondente: Às vezes corresponde ao seu comportamento no i7: Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los. i11: Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais. Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i10: Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.
	[2,5; 3)	12	1,12994	Neste nível o respondente: Às vezes corresponde ao seu comportamento no i12: Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social. i13: Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no i9: Você respeita as normas de trânsito (como pedestre, ciclista ou motorista); se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool.
	[3; 3,5)	38	3,57815	Neste nível o respondente: Às vezes corresponde ao seu comportamento no i1: Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças. i3: Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo. i5: Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular. i15: Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer. Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i7: Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los.
	[3,5; 4)	89	8,3804	Neste nível o respondente: Às vezes corresponde ao seu comportamento no i4: Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas / intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana. i6: No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador.
MÉDIO	[4; 4,5)	181	17,043	Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i11: Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais. i14: Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.

Quadro 12. Interpretação da escala do PEVI (Continua)

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
MÉDIO	[4,5; 5)	190	17,8908	Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i3: Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo. I5: Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular. I12: Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social. I13: Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no i7: Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los. I10: Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.
	[5; 5,5)	252	23,729	Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i2: Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces. I4: Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas / intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana. I6: No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador. I15: Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no i11: Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais.
ALTO	[5,5; 6)	156	14,689	Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeiro no seu comportamento no i1: Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no i5: Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular. I12: Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social. I13: Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.
	[6; 6,5)	84	7,9096	Neste nível o respondente: A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no i3: Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo. I4: Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas / intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana.

Nível	Intervalo	n	%	Descrição
ALTO	[6; 6,5)	84	7,9096	Neste nível o respondente: A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no I6: No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador. I15: Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.
	[6,5; 7)	41	3,8606	Neste nível o respondente: Concorda com todas as questões relacionadas ao EV.
	[7; 7,5)	14	1,3183	Neste nível o respondente: Concorda com todas as questões relacionadas ao EV.
	[7,5; 8)	3	0,2825	Neste nível o respondente: A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no I1: Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e hortaliças. I14: Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.
	[8; 8,5)	0	0	Neste nível o respondente: A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida no I2: Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces.
	[8,5; 9)	0	0	Neste nível o respondente: Neste nível o respondente: Concorda com todas as questões relacionadas ao EV.
	[9; 9,5)	0	0	Neste nível o respondente: Neste nível o respondente: Concorda com todas as questões relacionadas ao EV.
	[9,5; 10]	0	0	Neste nível o respondente: Neste nível o respondente: Concorda com todas as questões relacionadas ao EV.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

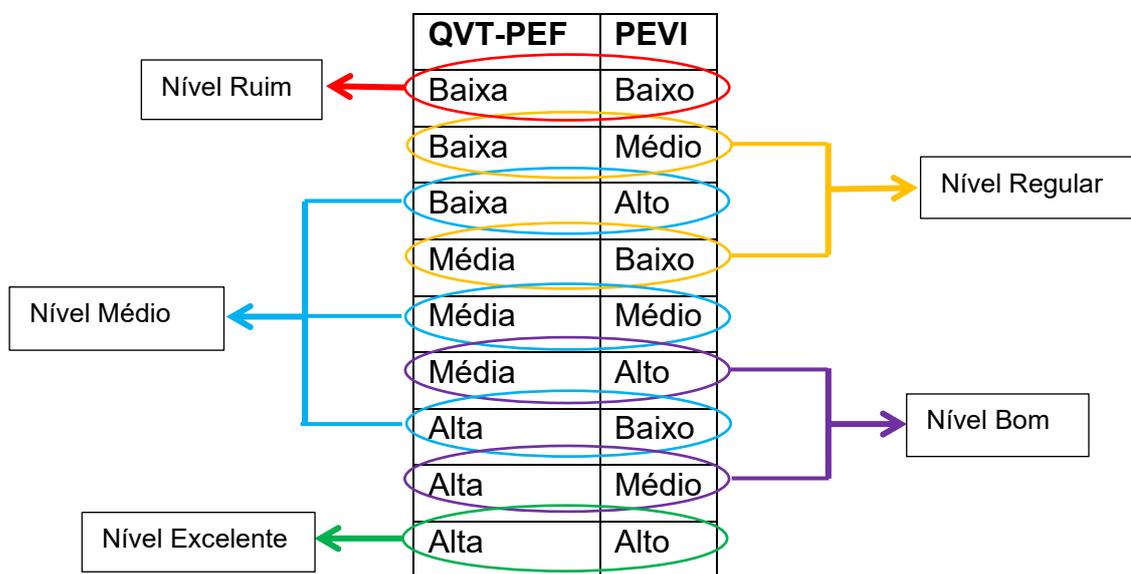
4.5 A CRIAÇÃO DE UMA MEDIDA DA PERCEPÇÃO DO BEM-ESTAR (TRAÇO LATENTE) DOS DOCENTES EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DOS ESTADOS DO PARANÁ, SANTA CATARINA E RIO GRANDE DO SUL POR MEIO DA TRI

Após a criação e interpretação da escala de percepção do QVT-PEF e comportamento do PEVI dos docentes em Educação Física realizadas separadamente por meio da TRI, se faz necessária a elaboração de uma única escala denominada Bem-Estar, com novos níveis e que contemple de maneira equilibrada

suas respectivas categorias de origem. A classificação das categorias das escalas fora realizada de forma diferente nas duas escalas.

A Figura 17 apresenta a combinação dos níveis (baixo; médio e alto) de cada uma das escalas geradas pela TRI para gerar nove grupos distintos. Como o objetivo é categorizar a escala de Bem-Estar, se estipulou cinco níveis assim denominados: Ruim; Regular; Médio; Bom e Excelente.

Figura 17. Combinação dos níveis das escalas QVT-PEF e PEVI



Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

O argumento das escalas nos cinco níveis do Bem-Estar se deu pela interpretação dos níveis das duas escalas apresentadas nos Quadros 9 e 12. Com isso, os níveis do Bem-Estar ficaram assim definidos:

- **Nível Ruim:** o indivíduo neste nível do Bem-Estar se apresenta com características do nível baixo tanto da QVT quanto do EV;

- **Nível Regular:** apresenta muitas características de percepção baixa da QVT com comportamentos melhores (médio) de EV saudável ou percepções melhores da QVT e comportamento baixo relativo ao EV;

- **Nível Médio:** neste nível do Bem-Estar o indivíduo apresenta características de percepção baixa da QVT e alto comportamento de EV saudável ou percepção média de QVT e EV ou ainda percepção alta da QVT e comportamento baixo de EV;

- **Nível Bom:** apresenta características quase altas de percepção de QVT e alto comportamento referente a um EV saudável ou alta percepção de QVT e quase alto (médio) comportamento de EV;

- **Nível Excelente:** neste nível do Bem-Estar o indivíduo apresenta características de nível alto tanto para a percepção de QVT quanto para o comportamento referente ao EV saudável.

Agora, com a criação destes níveis é possível a interpretação da nova escala do Bem-Estar dos docentes em Educação Física da região sul do Brasil, conforme o Quadro 13 abaixo:

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continua)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
RUIM	Baixa	Baixo
	<p>Neste nível o respondente: Discorda totalmente: Todos os itens. Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Relevância social da vida no trabalho; Condições de trabalho; Remuneração. Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho; Leis e normas do trabalho. Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira. Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino; o indivíduo concorde ou discorde que ele tenha autonomia para planejar e executar as atividades de ensino (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).</p>	<p>Neste nível o respondente: Discorda totalmente: Todos os itens. Às vezes corresponde ao seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição; Controle do Estresse; Comportamento Preventivo; Relacionamentos; Atividade Física. Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo.</p>

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continuação)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
REGULAR	Baixa	Médio
	<p>Neste nível o respondente: Discorda totalmente: Todos os itens Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Relevância social da vida no trabalho; Condições de trabalho; Remuneração. Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho; Leis e normas do trabalho. Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira. Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino; o indivíduo concorde ou discorde que ele tenha autonomia para planejar e executar as atividades de ensino (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).</p>	<p>Neste nível o respondente: Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição; Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos.</p>
	Média	Baixo
	<p>Neste nível o respondente: Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Condições de trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Remuneração. Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Condições de trabalho; Leis e normas do trabalho; Integração social na organização de trabalho.</p>	<p>Neste nível o respondente: Discorda totalmente: Todos os itens. Às vezes corresponde ao seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição; Controle do Estresse; Comportamento Preventivo; Relacionamentos; Atividade Física.</p>

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continuação)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
REGULAR	Média	Baixo
	<p>Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Relevância social da vida no trabalho; Integração social na organização de trabalho; Leis e normas do trabalho; Autonomia no trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho.</p> <p>Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Oportunidade de progressão na carreira.</p> <p>Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes.</p> <p>Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).</p>	<p>Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos.</p> <p>A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo.</p>
MÉDIO	Baixa	Alto
	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Discorda totalmente: Todos os itens.</p> <p>Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Relevância social da vida no trabalho; Condições de trabalho; Remuneração.</p> <p>Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho; Leis e normas do trabalho.</p>	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Concorda com todos os itens. Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição.</p> <p>A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição; Comportamento Preventivo.</p>

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continuação)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
MÉDIO	Baixa	Alto
	<p>Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira.</p> <p>Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i23: Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino; o indivíduo concorde ou discorde que ele tenha autonomia para planejar e executar as atividades de ensino (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).</p>	
	Média	Médio
	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Condições de trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Remuneração.</p> <p>Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Condições de trabalho; Leis e normas do trabalho; Integração social na organização de trabalho.</p> <p>Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Relevância social da vida no trabalho; Integração social na organização de trabalho; Leis e normas do trabalho; Autonomia no trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho.</p> <p>Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Oportunidade de progressão na carreira. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho sem considerar o gênero, cor,</p>	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição; Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse.</p> <p>A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos.</p>

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continuação)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
MÉDIO	Média	Médio
	Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i4: aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes. i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).	
	Alta	Baixo
	Neste nível o respondente: Concorda com todos os itens. Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho; Concorda totalmente com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Remuneração; Concorda totalmente com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Leis e normas do trabalho; Condições de trabalho; Integração social na organização de trabalho; Remuneração. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações, o indivíduo concorde ou discorde com este item (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).	Neste nível o respondente: Discorda totalmente: Todos os itens. Às vezes corresponde ao seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição; Controle do Estresse; Às vezes corresponde ao seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos; Atividade Física. Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo.
BOM	Média	Alto
	Neste nível o respondente: Discorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Condições de trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Remuneração. Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Leis e normas do trabalho; Oportunidade de progressão na carreira;	Neste nível o respondente: Concorda com todos os itens. Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição.

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Continuação)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
BOM	Média	Alto
	<p>Discorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Condições de trabalho; Leis e normas do trabalho; Integração social na organização de trabalho.</p> <p>Indeciso com a maioria dos itens relacionados: Relevância social da vida no trabalho; Integração social na organização de trabalho; Leis e normas do trabalho; Autonomia no trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho.</p> <p>Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Oportunidade de progressão na carreira.</p> <p>Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i4: Na instituição, o professor é aceito pelo seu trabalho sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual. i15: A instituição respeita os direitos trabalhistas dos docentes. i21: Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição; o indivíduo concorde ou discorde com estes itens (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).</p>	<p>A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição; Comportamento Preventivo.</p>
	Alta	Médio
	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Concorda com todos os itens.</p> <p>Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho;</p> <p>Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho; Integração social na organização de trabalho; Remuneração;</p> <p>Concorda totalmente com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Leis e normas do trabalho; Condições de trabalho; Integração social na organização de trabalho; Remuneração.</p>	<p>Neste nível o respondente:</p> <p>Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição;</p> <p>Neste nível o respondente:</p> <p>Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse.</p>

Quadro 13: Interpretação da escala do Bem-Estar (Conclusão)

Níveis	Descrição QVT-PEF	Descrição PEVI
BOM	Alta	Médio
	Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações, o indivíduo concorde ou discorde com este item (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).	A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Comportamento Preventivo; Relacionamentos.
EXCELENTE	Alta	Alto
	Neste nível o respondente: Concorda com todos os itens. Concorda um pouco com a maioria dos itens relacionados: Integração social na organização de trabalho; Concorda bastante com a maioria dos itens relacionados: Trabalho e espaço total de vida; Condições de trabalho; Integração social na organização de trabalho; Remuneração; Concorda totalmente com a maioria dos itens relacionados: Autonomia no trabalho; Oportunidade de progressão na carreira; Trabalho e espaço total de vida; Leis e normas do trabalho; Condições de trabalho; Integração social na organização de trabalho; Remuneração. Neste nível é mais provável em qualquer ponto da escala que no i18: Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações, o indivíduo concorde ou discorde com este item (improvável indecisão. Não existem indivíduos indecisos).	Neste nível o respondente: Concorda com todos os itens. Quase sempre verdadeira no seu comportamento na maioria dos itens relacionados: Nutrição. A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida na maioria dos itens relacionados: Atividade Física; Relacionamentos; Controle do Estresse; Nutrição; Comportamento Preventivo.

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Estes são dados que merecem conhecimento, discussão e implementação de programas institucionais que sejam objetos de políticas públicas e não apenas de governos. Políticas públicas que estejam em conformidade com a melhoria não apenas logística e pontualmente da reforma de espaços físicos, mas também que tenham como objetivo o acolhimento e a melhoria da saúde física e psicológica dos profissionais da educação.

5 CONCLUSÃO

O estudo do perfil sociodemográfico e profissional dos investigados, evidenciaram além dos aspectos do dia-a-dia da rotina escolar, um conhecimento mais amplo a respeito dos sofrimentos, angústias e satisfações que permeiam a trajetória docente em Educação Física dos profissionais das redes estaduais de ensino do PR, SC e RS.

O modelo teórico do Bem-Estar do Trabalhador Docente proposto por Both (2015) tem sua premissa na saúde, no parâmetro socioambiental Trabalho e no parâmetro individual Estilo de Vida. Abordando variáveis distintas que influenciam esta percepção de Bem-Estar, seu foco central não está apenas na saúde do docente, mas também nos aspectos que envolvem o processo educacional e que incluem a comunidade, gestores, alunos e instituições.

Nesta perspectiva, variáveis como assédio profissional, Bullying, vulnerabilidade social, localidade laboral, carga horária, tempo de serviço na carreira, número de alunos por turma e a prática pedagógica influenciada pela tensão social foram alguns dos aspectos inquiridos aos docentes.

Os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e a percepção do agravante à saúde em decorrência da atividade docente foram aspectos apresentados com o intuito de melhor compreender a carreira e a percepção que os investigados têm da própria saúde.

Neste sentido, foi possível observar em relação aos Ciclos de Desenvolvimento Profissional que apesar de os estados do PR e RS serem os estados com maior quantidade de docentes no ciclo de Estabilização, a maioria dos indivíduos que fez parte deste estudo se encontra no ciclo de Diversificação. A menor quantidade de docentes foi observada no ciclo de Entrada na carreira dos indivíduos dos três estados do sul do Brasil.

Entre os relatos dos docentes quanto ao surgimento de doenças agravantes à saúde em decorrência da atividade profissional, se observou que nos três estados da região Sul do Brasil as enfermidades mais mencionadas foram: dores de cabeça; dores musculares; dores na coluna vertebral; doenças relacionadas às articulações; depressão; algum tipo de alergia, tanto em indivíduos do sexo feminino quanto em indivíduos do sexo masculino.

Para que fosse possível a concretização da elaboração de uma medida de Bem-Estar por meio da TRI, houve inicialmente a necessidade de um estudo de dimensionalidade do instrumento “Bem-Estar” que evidenciou duas dimensões: QVT-PEF e PEVI. Como o modelo de TRI utilizado neste estudo é um modelo de uma única dimensão, estas dimensões foram então analisadas separadamente para formarem uma única medida denominada de Bem-Estar. Ao serem analisados separadamente foi possível observar os itens i7, i27 e i33 do QVT-PEF e para o PEVI apenas o item i8 foram eliminados da análise por não apresentarem boa discriminação.

Como algumas categorias de respostas, tanto do QVT-PEF quanto do PEVI, apresentaram poucos respondentes, estas foram agrupadas a categoria subsequente uma vez que existe pouca informação para a estimação dos dados destas variáveis.

Pôde-se ainda observar que as Curvas de Informação do Teste - CCI de ambos os instrumentos se apresentaram altas, demonstrando que os instrumentos são adequados para medir o traço latente a que se propõe.

Uma vez que os traços latentes e todos os parâmetros dos itens foram posicionados na mesma escala com média= 5 e desvio padrão= 1, se definiu três níveis (baixa, média e alta) de percepção para o QVT-PEF e seus respectivos pontos de corte conforme abaixo:

- Nível de percepção Baixa: varia na escala no intervalo [-1,5; 3,5). No intervalo [3; 3,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar da Cat1 “Discordo bastante” e Cat2 “Discordo um pouco” para a Cat3 “Indeciso” no intervalo [3,5; 4).

- Nível de percepção Média: varia na escala no intervalo [3,5; 6,5). Neste, é observado o maior número de indivíduos respondentes das Cat2 “Discordo um pouco”; Cat3 “Indeciso”; Cat4 “Concordo um pouco” e Cat5 “Concordo bastante”. No exato intervalo [6; 6,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar da Cat3 “indeciso” para a Cat4 “Concordo um pouco” no intervalo [6,5; 7).

- Nível de percepção Alta: Varia na escala no intervalo [6,5; 10]. Neste intervalo se observa os itens de maior dificuldade de resposta. Neste nível espera-se que o indivíduo consiga responder bem não a apenas estas categorias, mas também às anteriores.

Com todos os parâmetros dos itens e traços latentes posicionados na mesma escala também com média= 5 e desvio padrão= 1, foram definidos três níveis (baixo,

médio e alto) referentes ao comportamento do PEVI bem como seus respectivos pontos de corte:

- Nível Baixo: pode ser observado na escala no intervalo que varia [0; 4). No intervalo [-1; 4) existe a probabilidade de deixar a Cat1 “Às vezes corresponde ao seu comportamento” e passar para a Cat2 “Quase sempre verdadeiro no seu comportamento” no intervalo [4; 4,5).

- Nível Médio: corresponde ao intervalo [4; 5,5) da escala. A partir do intervalo [5; 5,5) existe a probabilidade de o indivíduo mudar para a próxima Cat3 “A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida” já no intervalo [5,5; 6). Aqui encontramos o maior número de indivíduos respondentes.

- Nível Alto: Varia no intervalo [5,5; 10]. Neste intervalo se encontram os itens de maior dificuldade de serem respondidos. Espera-se que aqui o indivíduo responda bem não apenas a estas categorias, mas que consiga responder também as categorias dos itens anteriores.

Após as criações e interpretações individualizadas por meio da TRI das escalas de QVT-PEF e PEVI, foi possível criar uma única escala denominada: Escala de Medida de Percepção do Bem-Estar dos docentes da rede estadual de ensino da região Sul do Brasil.

Para que isso ocorresse foi necessária a combinação dos níveis de cada uma das escalas QVT-PEF e PEVI geradas pela TRI com o objetivo de gerar nove grupos distintos. Foi estipulado cinco níveis para categorizar a Escala de Medida de Percepção do Bem-Estar conforme abaixo:

- Nível Ruim: o indivíduo neste nível do Bem-Estar se apresenta com características do nível baixo tanto da QVT quanto do EV;

- Nível Regular: apresenta muitas características de percepção baixa da QVT com comportamentos melhores (médio) de EV saudável ou percepções melhores da QVT e comportamento baixo relativo ao EV;

- Nível Médio: neste nível do Bem-Estar o indivíduo apresenta características de percepção baixa da QVT e alto comportamento de EV saudável ou percepção média de QVT e EV ou ainda percepção alta da QVT e comportamento baixo de EV;

- Nível Bom: apresenta características quase altas de percepção de QVT e alto comportamento referente a um EV saudável ou alta percepção de QVT e quase alto comportamento de EV;

- Nível Excelente: neste nível do Bem-Estar o indivíduo apresenta características de nível alto tanto para a percepção de QVT quanto para o comportamento referente ao EV saudável.

Esta investigação sugere a continuação deste estudo em outras realidades e regiões do Brasil, para que se possa conhecer as realidades e experiências profissionais dos docentes em Educação Física. Informar aos gestores públicos a necessidade de entendimento, acolhimento e de responsabilidade não tão somente para com os docentes em Educação Física, mas também com toda a categoria de profissionais da Educação no que diz respeito ao seu Bem-Estar laboral.

REFERÊNCIAS

AJAY, Morolia; DHIRENDRA, Tiwari. The relationship of job stress to job satisfaction among the physical education teachers of Rajasthan. **International Journal of Sports Sciences and Fitness**. v. 2, n. 1, p. 174-183, 2012.

ALCAÑIZ, Manuela *et al.* Risk of dependence associated with health, social support, and lifestyle. **Rev Saude Publica**. v. 49, n. 26, p. 01-10, 2015.

ALEANDRI, Gabriella; GIROTTI, Luca. Professional-lifelong Education and Training of Teacher: A Significant Perspective and Hard Challenge for the Development of School System. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. v. 116, p. 1641-1644, 2014.

ALMEIDA, Celine Cardoso *et al.* Qualidade de vida e características associadas: aplicação do WHOQOL-BREF no contexto da Atenção Primária à Saúde. **Cien Saude Colet**. v. 22, n. 5, p. 1705-1716, 2017.

ALMEIDA, Damiana Machado de *et al.* Satisfação no trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 36, n. 4, p. 801-815, 2016.

ALTWIGRY, A. M.; ALMUTAIRI, M. S.; AHMED, M. Gastroesophageal reflux disease prevalence among school teachers of Saudi Arabia and its impact on their daily life activities. **Int J Health Sci (Qassim)**. v. 11, n. 2, p. 59-64, 2017.

ALVA, Arati *et al.* Study of Risk Factors for Development of Voice Disorders and its Impact on the Quality of Life of School Teachers in Mangalore, India. **Journal of Clinical and Diagnostic Research**. v. 11, n. 1, p. 1-5, 2017.

ALVES, Dalton Gonçalves Lima *et al.* The positive impact of physical activity on the reduction of anxiety scores: a pilot study. **Rev Assoc Med Bras**. v. 65, n. 3, p. 434-440, 2019.

ANDRADE, Dalton Francisco; TAVARES, Heliton Ribeiro; VALLE, Raquel Cunha. Teoria da Resposta ao Item: conceitos e aplicações. **4º Simpósio Nacional de Probabilidade e Estatística - SINAPE**. 2000.

ANDRADE, Giovana Frazon de; LOCH, Mathias Roberto; SILVA, Ana Maria Rigo. Mudanças de comportamentos relacionados à saúde como preditores de mudanças na autopercepção de saúde: estudo longitudinal (2011-2015). **Cad. Saúde Pública**. v. 35, n. 4, p. 01-15, 2019.

ANDRADE, Josemberg Moura; LAROS, Jacob Arie; GOUVEIA, Valdiney Veloso. O uso da Teoria de Resposta ao Item em avaliações educacionais: diretrizes para pesquisadores. **Avaliação Psicológica**. v. 9, n. 3, p. 421-435, 2010.

ANSARI, Shahla *et al.* Quality of life in patients with thalassemia major **Iranian Journal of Pediatric Hematology Oncology**. v. 4, n. 2, p. 57-63, 2014.

ARAÚJO, Açucena Leal de *et al.* Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**. v. 9/3195, 2019.

ARAÚJO, E.A.C.; ANDRADE, D.F.; BORTOLOTTI, S.L.V. . Teoria da resposta ao item. **Rev Esc Enferm USP**. v. 43 (Esp), p. 1000-1008, 2009.

ASSUMPÇÃO, Luís Otávio Teles; NINA, Afonso Celso. Investigando a construção do estilo esportivo de vida por intermédio do conceito de habitus de Pierre Bourdieu. **Revista da Educação Física/UEM**. v. 21, n. 2, 2010.

BAHIA, Cristiano de Sant Anna. **Formação continuada em exercício de professores da Educação Física escolar: contribuições para a prática pedagógica**. 2016. 194 p. (Doutorado em Educação Física). Orientador: Nascimento, Juarez Vieira Do e Farias, Gelcemar Oliveira. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

BAHIA, Cristiano de Sant'anna *et al.* Carreira docente na educação básica: percepções de professores de Educação Física escolar do magistério público da Bahia. **Pensar a Prática**. v. 21, n. 2, 2018.

BARBIERI, A. *et al.* Item response models for the longitudinal analysis of health-related quality of life in cancer clinical trials. **BMC Med Res Methodol**. v. 17, n. 1, p. 148, 2017.

BARONE, T. *et al.* A future for teacher education: developing a strong sense of professionalism. *In: Handbook of research on teacher education*. 2 ed. ed. New York: Simon Schuster Macmillan , Prentice Hall International, v. p.1108-1149, 1996.

BARTHOLOMEW, Kimberley Jane *et al.* Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. **Teaching and Teacher Education**. v. 37, p. 101-107, 2014.

BATISTELLA, Carlos. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. *In: Angélica Ferreira Fonseca; Anamaria D'Andrea Corbo (Orgs.). O território e o processo saúde-doença*: ed.: EPSJV, Fiocruz, v. p.51-86, 2007.

BENITES, L.C. **Identidade do professor de Educação Física: um estudo sobre os saberes docentes e a prática pedagógica**. 2007. 200 p p. (Mestrado em Ciências da Motricidade). Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, São Paulo, 2007.

BERGHE, Lynn Van den *et al.* Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations With need satisfaction at work, need-supportive teaching, and Burnout. **Psychology of Sport and Exercise**. v. 15, p. 407-417, 2014.

BICALHO, Camila Cristina Fonseca *et al.* O estilo de vida influencia nos índices de burnout em professores. **Braz. J. of Develop., Curitiba.** v. 5, n. 10, p. 19160-19169, out, 2019.

BIROLIM, Marcela Maria *et al.* Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. **Cien Saude Colet.** v. 24, n. 4, p. 1255-1264, 2019.

BIZET, I. *et al.* Career changes among physical educators: searching for new goals or escaping a heavy task load? **Res Q Exerc Sport.** v. 81, n. 2, p. 224-32, 2010.

BONFIM, Tereza Moraes do; STEFANO, Silvio Roberto; ANDRADE, Sandra Mara de. Satisfação e motivação no trabalho de servidores públicos de uma Prefeitura de pequeno porte do estado do Paraná - uma análise a partir do Clima Organizacional. *In: XII SEMEAD - Sustentabilidade Ambiental nas Organizações*, 2010, São Paulo - SP. Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP, 9 - 10 de setembro. p. 1-13.

BOTH, J. **Bem estar do trabalhador docente em educação física da região sul do Brasil.** 2010. p. (Doutorado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física. Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

BOTH, J. *et al.* Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano.** v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

BOTH, Jorge. Breve relato sobre as pesquisas relacionadas ao Bem-Estar do trabalhador docente em Educação Física. *In: 7º Congresso Norte Paranaense de Educação Física Escolar - CONPEF. "Aula de Educação Física: espaço de diálogo, tensões, ressignificações e compromissos". 2º Congresso Nacional de Formação de Professores de Educação Física*, 2015, Londrina - PR. maio. p.

BOTH, Jorge *et al.* Validação da escala "Perfil do Estilo de Vida Individual". **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde.** v. 13, n. 1, p. 5-14, 2008.

BOTH, Jorge; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. Intervenção profissional na Educação Física Escolar: considerações sobre o trabalho docente. **Movimento Porto Alegre.** v. 15, n. 2, p. 169-186, 2009.

BOTH, Jorge *et al.* Bem estar do trabalhador docente de Educação Física da região sul do Brasil de acordo com os ciclos vitais. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte.** v. 28, n. 1, p. 77-93, 2014.

BOTH, Jorge. . **Bem-Estar do trabalhador docente em Educação Física da região sul do Brasil.** 2011. 248 p. (Doutorado em Educação Física). Orientador: Nascimento, Juarez Vieira Do. Centro de Desportos, Programa de Pós-Graduação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

BOUCHARD, C. *et al.* Exercise, fitness and health: the consensus statement. *In: Exercise, fitness, and health: a consensus of current knowledge: International Conference on Exercise, fitness and health - 1988 -Toronto, 1990, Champaign. Human Kinetics.* p. 3-28.

BOURDIEU, Pierre. **O senso prático.** ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação.** ed. Campinas: Papyrus, 2011.

BRACHT, V. Identidade e crise da educação física: um enfoque epistemológico. *In: A educação física no Brasil e na Argentina: identidade, desafios e perspectivas:* ed. Campinas: Autores Associados, v. p.13-29, 2003.

BRASIL. Tabagismo e uso de bebidas alcoólicas no Brasil. **Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde - SVS.** p. 1-41, 2019.

BRASIL. Plano de ações estratégicas para o enfrentamento das doenças crônicas e agravos não transmissíveis no Brasil 2021-2030. **Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde - SVS.** p. 1-32, 2020.

BREUNIG, Yohanna; PEREZ, Karine Vanessa. Professores de escolas estaduais: compreensão acerca dos parcelamentos dos salários. *In: VI Jornada de Pesquisa em Psicologia - PSI UNISC: Pesquisa e Tecnologia na Psicologia Atual, 2017, Santa Cruz do Sul - RS. Anais da Jornada de Pesquisa em Psicologia, 28/09/2017 a 29/09/2017.* p. 1-12.

BRITO, Jullya Andrade Pereira. **Percepção e presença dos sintomas Osteomusculares em Professores do Ensino Fundamental.** 2020. p. (Mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador). Orientador: Bonito, Prof^a Dr^a Rosuita Fratari. Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador- PPGAT, do Instituto de Geografia, Universidade Federal de Uberlândia - UFU, Uberlândia - MG, 2020.

BRUMELS, Kirk; BEACH, Andrea. Professional Role Complexity and Job Satisfaction of Collegiate Certified Athletic Trainers. **J Athl Train.** v. 43, n. 4, p. 373-378, 2008.

BUSS, Paulo Marchiori; FILHO, Alberto Pellegrini. A Saúde e seus Determinantes Sociais. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro.** v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007.

CAMPOS, M.O.; NETO, J.F.R. . Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública.** v. 32, n. 2, p. 232-240, 2008.

CANDLE, Juliet. **Factors affecting teacher turnover in private secondary schools in Wakiso district** 2010. 87 p. (Master of Science in Human Resource Management in Education). Orientador: Nkata, Dr. J. L. Makerere University, Kampala, Uganda., 2010.

CAVACO, M. H. . Ofício do professor: o tempo e as mudanças. *In: Profissão professor*. 2 ed. ed. Porto: Porto Editora, v. p. 57-191, 1999.

CAVICHIA, N. R. *et al.* Aplicação do questionário PEV em mulheres hipertensas ativas e não ativas. **Scientific Electronic Archives**. v. 9, n. 2, 2016.

CEBALLOS, Albanita Gomes da Costa de; SANTOSI, Gustavo Barreto. Fatores associados à dor musculoesquelética em professores: Aspectos sociodemográficos, saúde geral e bem-estar no trabalho. **Rev Bras Epidemiol**. v. 18, n. 3, p. 702-715, 2015.

CHAVES, Graciela *et al.* Educação para um Estilo de Vida Saudável Melhora Sintomas e Fatores de Risco Cardiovasculares – Estudo AsuRiesgo. **Arq Bras Cardiol**. v. 104, n. 5, p. 347-355, 2015.

CHEON, Sung Hyeon *et al.* Why autonomy-supportive interventions work: explaining the professional development of teachers' motivating style. **Teaching and Teacher Education**. v. 69, p. 43-51, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CLARK, L. *et al.* Developing a Health-Related Quality-of-Life Measure for People With Intellectual Disability. **Intellect Dev Disabil**. v. 55, n. 3, p. 140-153, 2017.

CONLEY, Sharon; BAS-ISAAC, Eugenia; BRANDON, Jody. What Matters to Whom: predictors of teacher satisfaction in a career development plan. **Journal of Personnel Evaluation in Education**. v. 11, p. 299-322, 1998.

CORDEIRO, Susana; PEREIRA, Fernanda. Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. **Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologia**. v. 1, n. 10, p. 68–78, 2006.

COSTA, D. S. J.; ASGHARI, A.; NICHOLAS, M. K. Item response theory analysis of the Pain Self-Efficacy Questionnaire. **Scand J Pain**. v. 14, p. 113-117, 2017.

CUEVAS, Ricardo *et al.* Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being? **J Sch Psychol**. v. 68, p. 154–162, 2018.

DAHLGREN, Göran; WHITEHEAD, Margaret. **Policies and strategies to promote social equity in health. Background document to WHO – Strategy paper for Europe**. ed. Stockholm: Institute for Future Studies, 1991.

DAL-FORNO, Cristiano; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa.** v. 7, n. 2, p. 103-112, 2015.

DIENER, Ed *et al.* Subjective Well-Being: three decades of progress. **Psychological Bulletin.** v. 125, n. 2, p. 276-302, 1999.

DROOGENBROECK, Filip Van; SPRUYT, Bram; VANROELEN, Christophe. Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. **Teaching and Teacher Education.** v. 43, p. 99-109, 2014.

FARIAS, Gelcemar Oliveira. **Carreira docente em Educação Física: uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor.** 2010. 303 p. (Doutorado em Educação Física). Orientador: Nascimento, Juarez Vieira Do. Centro de Desportos. Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC, 2010.

FARIAS, Gelcemar Oliveira *et al.* Ciclos da trajetória profissional da carreira docente em Educação Física. **Movimento, Porto Alegre.** v. 24, n. 2, p. 441-454, 2018.

FARIAS, Gelcemar Oliveira *et al.* Satisfação no trabalho de professores de Educação Física do magistério público municipal de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento.** v. 23, n. 3, p. 5-13, 2015.

FARIAS, Gelcemar Oliveira *et al.* Carreira docente em Educação Física: perspectivas na formação inicial, expectativas e valores. *In: Anais Congresso Nacional de Educação, 7:* ed. Curitiba.: Champagnat, v. p.853-867, 2007.

FARIAS, Gelcemar Oliveira *et al.* Carreira docente em Educação Física: uma abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul. **R. da Educação Física/UEM.** v. 19, n. 1, p. 11-22, 2008.

FARIAS, Gelcemar Oliveira; NASCIMENTO, Juarez Veira. Fatores intervenientes na carreira docente de professores de Educação Física. **Pensar a Prática.** v. 15, n. 2, 2012.

FARIAS, Gelcemar Oliveira; SHIGUNOV, Viktor; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. Formação e desenvolvimento profissional dos professores de Educação Física. *In: SHIGUNOV, V.; SHIGUNOV NETO, A. (Org.). A formação profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de Educação Física:* ed. Londrina: Midiograf, v. p.19-53, 2001.

FARQUHAR, M. Definitions of quality of life: a taxonomy. **J. Adv. Nurs.,** v. 22, n. 502-508, 1995.

FARSEN, Thaís Cristine *et al.* Qualidade de Vida, Bem-Estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia.** v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018.

FAVATTO, Naline Cristina; BOTH, Jorge. Motivos para abandono e permanência na carreira docente em Educação Física. **Rev Bras Ciênc Esporte**. 2018.

FEJGIN, Naomi; TALMOR, Rachel; ERLICH, Ilana. Inclusion and Burnout in Physical Education. **European Physical Education Review**. v. 11, n. 1, p. 29-50, 2005.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casas da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. ed. Brasília- DF LPA Edições 2011.

FIGUEIREDO, João de Paulo. **Comportamentos de Saúde, Costumes e Estilos de Vida - Indicadores de Risco Epidemiológico - Avaliação de Estados de Saúde e Doença**. 2015. 595 p. (Tese de doutoramento em Ciências da Saúde, Ramo Ciências Biomédicas). Orientador: Cardoso, Professor Doutor Salvador Massano. Faculdade de Medicina Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

FOLLE, Alexandra *et al.* Construção da carreira docente em Educação Física: escolhas, trajetórias e perspectivas. **Movimento**. v. 15, n. 01, p. 25-49, 2009.

FOLLE, Alexandra; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. Momentos marcantes da trajetória docente em Educação Física. **Motriz, Rio Claro**. v. 15, n. 1, p. 92-103, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limone. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FUESS, Vera L. R.; LORENZ, Maria Cecília. Disfonia em professores do ensino municipal: prevalência e fatores de risco. **Rev Bras Otorrinolaringol**. v. 69, n. 6, p. 807-812 2003.

GALINHA, Iolanda Costa; PAIS-RIBEIRO, José Luís. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo saúde & doenças. **Psicologia, Saúde & Doenças**. v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.

GANO-OVERWAY, Lori; GUIVERNAU, Marta. Caring in the gym. **European Physical Education Review**. v. 20, n. 2, p. 264-281, 2014. DOI:10.1177/1356336x14524856

GEMEDA, Fekede; TYNJÄLÄ, Päivi. Exploring teachers' motivation for teaching and Professional development in Ethiopia: Voices from the field. **Journal of Studies in Education**. v. 5, n. 2, p. 169-186, 2015.

GHAMOUM, ALI KALIL. **Incidência de sedentarismo no tempo livre em professores de Educação Física da Grande Goiânia**. 2009. p. (Mestrado em Ciências da Saúde). Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília., Brasília, 2009.

GIL-MONTE, P.R.; CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G. Validação da versão brasileira do “Cuestionario para La Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. **Rev Saude Publica**. v. 44, n. 1, p. 140-147, 2010.

GILL, Thomas M.; FEISNSTEIN, Alvan R. A critical appraisal of the quality of quality of life measurements. **JAMA Pediatr**. v. 272, n. 8, p. 619-626, 1994.

GOMES, Diego Eller. **Avaliação da efetividade da formação profissional ofertada em cursos na modalidade de Educação à Distância**. 2019. 153 p. (Doutor em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis - SC, 2019.

GOMES, Duarte; BORBA, Diogo. Motivação no trabalho. *In: Duarte Gomes (Org.). Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos* ed. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, v. p.241-319, 2011.

GOMES, Khays Karlla *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev Bras Med Trab**. v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GONÇALVES, J.A.M. . A carreira das professoras do ensino primário. *In: Vidas de professores*. 2 ed. ed. Porto: Porto Editora, v. p.141-170, 2000.

HACKMAN, John Richard; OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**. v. 16, p. 250-279, 1976.

HACKMAN, Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HARDING, S. *et al.* Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? **J Affect Disord**. v. 242, p. 180-187, 2019.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara B. **The motivation to work**. 2. ed. New York: John Willey & Son Inc, 1959.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. *In: Vidas de professores*. 2 ed. ed. Porto: Porto Editora, v. p.31-61, 1995.

HUBERMAN, Michael. O ciclo de vida profissional dos professores. *In: NÓVOA, A. Vidas de professores*. 2 ed. Porto Porto Editora, v. p.31-61, 2007.

HUNDITO, Biruk. Job satisfaction of Physical Education teachers working in southern Ethiopia. **Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management**. v. 4, n. 10, p. 14-18, 2015.

HUSE, Edgar F.; CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change**. 3. ed. St. Paul: West Publishing Co, 1985.

JEŠINOVÁ, Lucie *et al.* Job dissatisfaction among certified adapted physical education specialists in the USA. **Acta Gymnica**. v. 44, n. 3, p. 175-180, 2014.

JUNIOR, Fernando de Jesus Moreira. Aplicações da Teoria da Resposta ao Item (TRI) no Brasil. **Rev. Bras. Biom.**, v. 28 n. 4, p. 137-170, 2010.

JÚNIOR, J.A.P.L.; LEITE, P.M.; CHAMON, E.M.Q.O. . Qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica. *In: XII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação*, 2008, Universidade do Vale do Paraíba. p.

JUNIOR, Nestor Bertini; TASSONI, Elvira Cristina Martins. A Educação Física, o docente e a escola: concepções e práticas pedagógicas. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**. v. 27, n. 3, p. 467-483, 2013.

KARAKAYA, I. C. *et al.* Musculoskeletal problems and quality of life of elementary school teachers. **Int J Occup Saf Ergon**. v. 21, n. 3, p. 344-50, 2015. .

KENIOUA, Mouloud; BACHIR, Bougherra; BACHA, Foudil Samir. Job satisfaction for Physical Education teachers and its relationship to job performance and organizational commitment. **Pedagogics Psychology - medical-biological problems of physical training and sports**. v. 3, p. 47-51, 2016.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A.D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**. v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

KLIONSKY, D. J. *et al.* Guidelines for the use and interpretation of assays for monitoring autophagy (3rd edition). **Autophagy**. v. 12, n. 1, p. 1-222, 2016.

KÖCHE, J.C. . **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

KOUSTELIOS, Athanasios. Physical Education Teachers in Greece: are they satisfied? **International Journal of Physical Education**. v. 42, n. 2, p. 85-90, 2005.

KOVAC, Marjeta *et al.* Occupational health problems among Slovenian Physical Education teachers. **Kinesiology**. v. 45, n. 1, p. 92-100, 2013.

KUMAR, Kamakhya. Importance of Healthy Life Style in Healthy living. **JOJ Pub Health**. v. 2, n. 5, p. 001-003, 2017.

KUNZ, E. **Transformação didático-pedagógica do esporte**. ed. Ijuí: UNIJUÍ, 1994.

LEAL, C.M.S. Reavaliar o conceito de qualidade de vida. **Universidade dos Açores**. 2008.

LEMOS, Carlos Augusto Fogliarini. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. 2007. p.

(Mestrado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

LEMOS, J.C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores Universitários**. 2005. p. (Doutorado em Engenharia da Produção). Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LIMA, Maria Fátima Evangelista Mendonça; LIMA-FILHO, Dario Oliveira Condições de trabalho e saúde do/a professor/a Universitário/a. **Ciências & Cognição**. v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIPPITT, G. L. Quality of work Life: Organization Renewal in Action. **Training and development Journal**. v. 32, n. 1, p. 4-10, 1978.

LÜDORF, Sílvia Maria Agatti; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. Marcas no corpo, cansaço e experiência: nuances do envelhecer como professor de Educação Física. **Interface Comunicação Saúde Educação**. v. 17, n. 46, p. 661-675, 2013.

MACHADO, D.C.O. . **Análise de fatores associados ao desempenho escolar de alunos do quinto ano do ensino fundamental com base na construção de indicadores**. 2014. p. (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Métodos e Gestão em Avaliação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

MADEIRA, Francilene Batista *et al.* Estilos de vida, habitus e promoção da saúde: algumas aproximações. **Saúde Soc**. v. 27, n. 1, p. 106-115, 2018.

MAIO, Tiago Leite. **A Felicidade no Trabalho: o impacto na gestão das organizações**. 2016. 73 p. (Mestre em Gestão). Orientador: Dias, Dr. Álvaro e Dutschke, Dr. Georg. Instituto Superior de Gestão, Business & Economics School Lisboa, 2016.

MAKELA, K.; HIRVENSALO, M.; WHIPP, P. R. Should I stay or should I go? Physical education teachers' career intentions. **Res Q Exerc Sport**. v. 85, n. 2, p. 234-44, 2014.

MARINETTE, Bahtilla. The Impact of Working Conditions on Teachers Attrition in Secondary Schools in the South West Region of Cameroon. **International Journal of Education and Research**. v. 5 n. 6, p. 59-78, 2017.

MARINHO, Julio Cesar Bresolin; SILVA, João Alberto da. "Sobre saúde, a gente não pode só pensar em doença, trabalhar só em cima das doenças. A saúde envolve muito mais": análise da concepção de saúde de professoras da Educação Básica. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista**. v. 7, n. 2, 2017.

MARTIN, L. M. *et al.* Development and Evaluation of the Lifestyle History Questionnaire (LHQ) for People Entering Treatment for Substance Addictions. **Am J Occup Ther.** v. 69, n. 3, p1-9, 2015.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra; LATORRE, Maria Rosário Dias Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev Saude Publica.** v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima organizacional. *In: Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Medidas do comportamento organizacional:* ed. Porto Alegre: Artmed Editora, v. p.31-42, 2008.

MATTOS, Mauro Gomes de. **Vida no trabalho e sofrimento mental do professor de Educação Física da escola municipal: implicações em seu desempenho e na sua vida pessoal.** 1994. 386 p. (Doutor em Educação). Orientador: Fonseca, Dr. João Pedro Da. Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

MCLEAN, Leigh *et al.* Associations among teachers' depressive symptoms and students' classroom instructional experiences in third grade. **J Sch Psychol.** v. 69, p. 154–168, 2018.

MENDES, Evandra Hein; SILVA, William José da. A qualidade de vida dos educadores na Educação Física. *In: 7º Congresso Norte Paranaense de Educação Física Escolar - CONPEF. "Aula de Educação Física: Espaço de diálogo, tensões, ressignificações e compromissos". 2º Congresso Nacional de Formação de Professores de Educação Física, 2015, Londrina - PR. Maio. p.*

MERICLE, A. A.; MILES, J. Quality of life and the complex needs of recovery home residents. **Subst Abus.** v. 38, n. 3, p. 309-316, 2017.

MINATTO, G. *et al.* Caracterização da Pesquisa (Tipos de pesquisa). *In: Métodos e Técnicas de Pesquisa Quantitativa Aplicada à Educação Física.* 1 ed. ed. Florianópolis: Tribo da Ilha, v., 2011.

MODENUTTE, Gabriela de Souza *et al.* Confiabilidade intra e interexaminador do questionário Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) em indivíduos com dor musculoesquelética. **Fisioter Pesqui.** v. 26, n. 1, p. 71-77, 2019.

MONTEIRO, Eloína Maria Ávila *et al.* O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEG, Aparecida de Goiânia.** v. 2, n. 1, 2011.

MOREIRA, Hudson de Resende. **Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física do magistério público estadual do Paraná.** 2010. p. (Mestre em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

MOREIRA, Hudson de Resende *et al.* Qualidade de Vida no trabalho e Síndrome de Burnout em professores de Educação Física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**. v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.

MOREIRA, Hudson de Resende *et al.* Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz, Rio Claro**. v. 16, n. 4, p. 900-912, 2010.

MOREIRA, Hudson de Resende *et al.* Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física de diferentes regiões do estado do Paraná, Brasil. **Revista da Educação Física/UEM**. v. 22, n. 2, p. 197-209, 2011.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. . Qualidade de vida no Trabalho x Auto realização humana **Revista Leonardo Pós - Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. v. 1, n. 3, 2003.

MORIN, Estelle M. Sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MUMMERY, W.K. *et al.* Associations Between Physical Activity and Other Lifestyle Behaviors in Older New Zealanders. **Journal of Physical Activity and Health**. v. 4, p. 411- 422, 2007.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics, Amsterdam**. v. 11, n. 2, p. 20-30, 1983.

NAHAS, Markus Vinicius **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. ed. 6. ed. Londrina: Midiograf, 2013.

NAHAS, Markus Vinicius; BARROS, Mauro V. G. de; FRANCALACCI, Vanessa. O pentágono do bem estar: base conceitual para a avaliação do estilo de vida em indivíduos ou grupos. . **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. v. 2, n. 5, p. 48-59, 2000.

NASCIMENTO, J.V.; GRAÇA, A. A evolução da percepção de competência profissional de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. *In*: **Congresso de Educação Física e Ciências do Desporto dos Países de Língua Portuguesa**: ed. La Corunha: INEF Galícia: Actas do VI Congresso de Educação Física e Ciências do Desporto dos Países de Língua Portuguesa, v. p.320-335, 1998.

NASCIMENTO, Juarez Vieira do; FARIAS, Gelcemar Oliveira. Construção da identidade profissional: metamorfoses na carreira docente em Educação Física. *In*: **Construção da identidade profissional em Educação Física: da formação à intervenção**: ed. UDESC. Florianópolis: Juarez Vieira do Nascimento; Gelcemar Oliveira Farias, v. 2 (Temas em Movimento). p.61-79, 2012.

NASCIMENTO, Raquel Krapp do *et al.* Satisfação no trabalho de docentes de Educação Física: uma revisão sistemática. **Movimento, Porto Alegre**. v. 25, n. e25004,, p. 1-13, 2019.

NÓVOA, A. . Os professores e as histórias da sua vida. *In: Vidas de professores*: ed. Porto: Porto Editora, v. p.11-30, 2000.

NOWROUZI, B. *et al.* The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: a comprehensive literature review. **Int J Occup Environ Health**. v. 22, n. 4, p. 341-358, 2016.

OJEDOKUN, Oluyinka; IDEMUDIA, Erhabor S.; DESOUZA, Mercy. Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana. **SA Journal of Industrial Psychology**. v. 41, n. 1, 2015.

OLIVEIRA FILHO, Albertino De; NETTO-OLIVEIRA, Edna Regina; OLIVEIRA, Amauri Aparecido Bassoli de. Qualidade de vida e fatores de risco de professores universitários. **Revista da Educação Física/UEM**. v. 23, n. 1, 2012. DOI:10.4025/reveducfis.v23i1.10468

OLIVEIRA, Ivan Bremm de; RIBEIRO, José Antonio Bicca; AFONSO, Mariangela da Rosa. Satisfação com a profissão: um estudo com professores de Educação Física. **Pensar a Prática, Goiânia**. v. 21, n. 1, p. 82-95, 2018.

OPAS. **Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde nas Américas. Resumo do panorama regional e perfil do Brasil**. 1. ed. Washington, D.C: Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, 2017.

OPAS. **Indicadores de saúde. Elementos conceituais e práticos**. 1. ed. Washington, D.C: Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, 2018.

PALMA, Alexandre. E como Segue a saúde do professor de Educação Física? **Corpus s c i**. v. 10, n. 2, p. 1-15, 2014.

PASQUALI, Luiz; PRIMI, Ricardo. Fundamentos da Teoria da Resposta ao Item –TRI. **Avaliação Psicológica**. v. 2, n. 2, p. 99-110, 2003.

PENTEADO, Regina Zanella; NETO, Samuel de Souza. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde Soc.**, v. 28, n. 1, p. 135-153, 2019.

PEREIRA, E.F.; TEIXEIRA, C.S.; SANTOS, A. C.;. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. bras. Educ. Fís. Esporte**. v. 26, n. 2, p. 241-250, 2012.

PEREIRA, Jennifer *et al.* Estresse e distúrbios musculosqueléticos em Professores. **SALUSVITA, Bauru**. v. 39, n. 2, p. 353-367, 2020.

PETROSKI, Elio Carlos. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores Universitários**. 2005. p. (Doutorado em Engenharia de Produção – Ergonomia).

Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PICH, Santiago; SCHAEFFER, Pedro Augusto; CARVALHO, Lucas Prado de. O caráter funcional do abandono do trabalho docente na Educação Física na dinâmica da cultura escolar. **Educação**. v. 38, n. 3, 2013. DOI:10.5902/198464447269

PIRZADEH, Asiyeh; SHARIFIRAD, Gholamreza; KAMRAN, Aziz. Healthy lifestyle in teachers. **J Edu Health Promot**. v. 1, n. 46, p. 24-27, 2012.

PÔRTO, Elias Ferreira *et al.* Como o estilo de vida tem sido avaliado: revisão sistemática. **Acta Fisiatr**. v. 22, n. 4, p. 199-205, 2015.

RAMZANINEZHA, R. *et al.* Job retention factors among physical educators. **World Journal of Sport Science**. v. 2, n. 3, p. 154-159, 2009.

RÊGO, Alda Dantas do; OLIVEIRA, Adriana Leônidas de. Qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica: revisão integrativa. **InterEspaço**. v. 3, n. 11, p. 375-388, 2017.

REISA, Silvi Borges; GOMES, A. Rui; SIMÃES, Clara. Stress e Burnout em professores: importância dos processos de avaliação cognitiva. **Psicologia, Saúde & Doenças**. v. 19, n. 2, p. 208-221, 2018.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualide de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. v. 02, n. 02, p. 75-96, 2015.

RIBEIRO, Mariana Bomfim *et al.* Impacto dos sintomas osteomusculares nas práticas de ensino de docentes. **Fisioterapia Brasil**. v. 20, n. 1, p. 95-100, 2019.

RICHARDS, K. Andrew R.; GAUDREAU, Karen Lux; WOODS, Amelia Mays. Understanding physical educators' perceptions of mattering: Validation of the Perceived Mattering Questionnaire – Physical Education. **European Physical Education Review**. v. 23, n. 1 p. 73–90, 2017.

RICHARDS, R. *et al.* Understanding physical educators' perceptions of mattering. **European Physical Education Review**. v. 23, n. 1, p. 73-90, 2016. DOI:10.1177/1356336x16637320

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBERTSON, Judith H.; THOMSON, Ann M. A phenomenological study of the effects of clinical negligence litigation on midwives in England: the personal perspective. **Midwifery**. v. 30, n. 3, p. e121-30, 2014.

ROSA, M.A.S.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR. . **EFDeportes. Revista Digital - Buenos Aires**. n. 108, 2007.

RUTKOWSKA, Katarzyna; ZALECH, Mirosław. Job satisfaction of a Physical Education teacher as seen by school community. **Physical Culture and Sport. Studies and Research**. v. 68, p. 34-42, 2015.

RYAN, Richard M; DECI, Edward L. On Happiness and Human Potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic Well-Being. **Annu. Rev. Psychol.** v. 52, p. 141–166, 2001.

RYFF, Carol D.; KEYES, Corey Lee M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 69, n. 4, p. 719-727, 1995.

SÁ, Ana Cristina dos Anjos Grilo Pinto de; SÁ, Patrícia Helena Ferreira Lopes de Moura e. As Características da Função e seu Impacto nos Níveis de Satisfação do Funcionário de Contato: um estudo em uma grande empresa de telecomunicações. **R. bras. Gest. Neg.** v. 16, n. 53, p. 658-676, 2014.

SALAMI, Anieli Della Giustina *et al.* Estilo de Vida Saudável: Estudo do Comportamento dos Moradores de Antônio Prado. *In: XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, 2017, Caixias do Sul - RS. Programa de Pós-Graduação em Administração - UCS, 27 e 28 de outubro.* p.

SAMEJIMA, Fumiko. Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores, (Psychometrika Monograph). **Psychometric Society**. n. 17, p. 1-100, 1969.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; MORAES, Lúcio Flavio Renault. Programas de qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. *In: 23º Encontro da Anpad, 1999, Foz do Iguaçu - PR. Foz do Iguaçu - PR: Anpad, 1999.*

SANTOS-BENEIT, G. *et al.* Development and validation of a questionnaire to evaluate lifestyle-related behaviors in elementary school children. **BMC Public Health**. v. 15, p. 901, 2015.

SANTOS, Bruno. **Satisfação no Trabalho O caso de um Banco**. 2012. 74 p. (Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). Orientador: Ferreira, Prof^a. Dr. Lina Fortes. Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2012.

SANTOS, Ediálida Costa; ESPINOSA, Mariano Martínez; MARCON, Samira Reschetti. Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. **Acta Paul Enferm.** v. 33, p. 1-8, 2020.

SCHAFFEL, S. L. A identidade profissional em questão. *In: Reinventar a Escola*: ed. Petrópolis: Vozes, v., 2000.

SCHMIDT, M. *et al.* Comparação da Qualidade de Vida dos Docentes entre os diferentes Cursos de Graduação da Universidade do Vale do Itajaí em Santa Catarina. **FIEP BULLETIN**. v. 83 - Special Edition - ARTICLE II, 2013.

SCILIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**. v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007.

SCLIAR, M. História do Conceito de Saúde. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**. v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Dácar da Silva. Características do professor brasileiro do ensino fundamental: diferenças entre o setor público e o privado. **Economia & Tecnologia - Ano 07**. v. 25, p. 1-8, 2011.

SEGRE, M.; FERRAZ, F.C. . O conceito de saúde. **Rev. Saúde Pública**. v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997.

SEIDL, E.M.F.; ZANNON, C.M.L.C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro**. v. 20, n. 2, 2004.

SENN, N. *et al.* Wellbeing of the doctor and health of the patient : for a sustainable family medicine. **Rev Med Suisse**. v. 15, n. 650, p. 951-955, 2019.

SERAPIONI, M. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 187-192, 2000.

SERVILHA, E.A.M.; ROCCON, P.F. . Relação entre voz e qualidade de vida em professores Universitários. **Rev. CEFAC**. v. 11, n. 3, p. 440-448, 2009.

SEYREK, Sezen *et al.* Factors associated with Internet addiction: Cross-sectional study of Turkish adolescents. **Pediatr Int**. v. 59, n. 2, p. 218-222, 2017.

SHAFI, Mohsin. Job satisfaction in College Teachers: a survey based study of Government Colleges of Hyderabad, Pakistan. **J Hotel Bus Manage**. v. 5, n. 1, p. 1-5, 2016.

SILVA, Juliana Cristina; MARTINS, Gisele Bervig; FOSSATTI, Paulo. A relação entre trabalho da gestão escolar e bem-estar docente. **Trabalho & Educação, Belo Horizonte**. v. 27, n. 1, p. 161-177, jan-abr, 2018.

SILVA, Nirlande Rodrigues da *et al.* Perfil de saúde de mulheres atendidas em estratégias saúde da família em Mato Grosso. **Journal Health NPEPS**. v. 4, n. 1, p. 242-257, 2019.

SILVA, Rodrigo Sinnott *et al.* Atividade física e qualidade de vida. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 15, n. 1, p. 115-120, 2010.

SILVEIRA, Pablo Magno. **Criação de um índice de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao Item e fatores associados em trabalhadores brasileiros**. 2015. p. (Mestre em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Centro de Desportos Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

SILVEIRA, Pablo Magno *et al.* Escala de avaliação do perfil do Estilo de Vida por meio da Teoria da Resposta ao Item. **Revista da Educação Física/UEM**. v. 26, n. 4, p. 519-527, 2015a. DOI:10.4025/reveducfis.v26i4.24996

SILVEIRA, Pablo Magno *et al.* Criação de uma escala de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao Item. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**. v. 64, n. 4, p. 272-278, 2015b.

SIMÕES, Marcia. O Profissional de Educação Física e o uso da voz uma contribuição da Fonoaudiologia. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. v. 5, n. 1, 2000.

SINOTT, Edilene Cunha *et al.* Síndrome de Burnout: um estudo com professores de Educação Física. **Movimento. Porto Alegre**. v. 20, n. 2, p. 519-539, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SIRIN, E.F.; DUMAN, S.; KARAKUS, S. Work alienation in predicting job satisfaction among Physical Education teachers in Turkey. **World Applied Sciences Journal, Dubai**. v. 12, n. 8, p. 1207-1213, 2011.

SMETACKOVA, I. *et al.* Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools. **Front Psychol**. v. 10, p. 2287, 2019.

SOARES, T.M. *et al.* A Expectativa do Professor e o Desempenho dos Alunos. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 26, n. 1, p. 157-170, 2010.

SORIA-SAUCEDO, R. *et al.* The prevalence and correlates of severe depression in a cohort of Mexican teachers. **J Affect Disord**. v. 234, p. 109-116, 2018.

SOUSA, I.F.; MENDONÇA, H. Burnout em Professores Universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 25, n. 4, p. 499-508, 2009.

SOUZA, José Carlos; COSTA, Domingos Sávio da. Qualidade de vida de uma amostra de profissionais de Educação Física. **J Bras Psiquiatr**. v. 60, n. 1, p. 23-27, 2011.

SOUZA, Laís Oliveira de; PINA, José Augusto; SOUZA, Katia Reis de. Resistência e práxis na greve dos professores da rede pública municipal do Rio de Janeiro. **Trab. Educ. Saúde**. v. 17, n. 1, p. 1-18, 2019.

SOUZA, Yonel Ricardo de; MATOS, Luis Alberto Lourenço. Relação dos níveis de burnout entre professores e diversas profissões no Brasil: um estudo comparativo. **R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa**. v. 7, n. 1, p. 20-26, 2015.

STEINHAUS, Camilla; ZANETTINI, Juliana. O Estilo de Vida saudável e seu impacto no consumo de moda. **Revista Práxis - Novo Hamburgo**. v. 15, n. 1, p. 40-63, 2018.

STOFA, M. *et al.* Quality of life in adults with cystic fibrosis: the Greek experience. **Pneumonol Alergol Pol.** v. 84, n. 4, p. 205-11, 2016.

STROOT, S. . Organizational socialization: factors impacting beginning teachers. *In: Student Learning in Physical Education*: ed.: Human kinetics, v. p.339-365, 1996.

SUDA, E.Y. *et al.* Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética, e Síndrome de Burnout em professores Universitários. **Fisioter. Pesqui.**, v. 18, n. 3, p. 270-274, GRA, TAB., 2011.

SUM, Raymond Kim Wai; DIMMOCK, Clive. The career trajectory of physical education teachers in Hong Kong. **European Physical Education Review**. v. 19, n. 1, p. 62-75, 2012. DOI:10.1177/1356336x12465509

TAJNIA, Jabraeel *et al.* Job satisfaction of Physical Education teachers in east Azerbaijan Province, Iran. **Bull. Env. Pharmacol. Life Sci.** v. 3, n. Spl issue 2, p. 57-62, 2014.

TARDIF, M. . Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**. n. 13, p. 5-13, 2000.

TENOURY, Gabriel Nemer Cavalcanti da Silva; MENEZES-FILHO, Naercio A. A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil. Insper - Centro de Políticas Públicas. **Policy Paper**. n. 29, 2017.

TESTA, Wagner Luiz. **Criação de uma escala da qualidade de vida para profissionais de Educação Física por meio da Teoria da Resposta ao Item**. 2014. p. (Mestre em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2014.

TESTA, Wagner Luiz *et al.* Escala de avaliação da qualidade de vida por meio da Teoria da Resposta ao Item. **Rev Bras Educ Fís Esporte, (São Paulo)**. v. 33, n. 4, p. 495-504, 2019.

THOMAS, G. *et al.* A comparative study of voice complaints and risk factors for voice complaints in female student teachers and practicing teachers early in their career. **Eur Arch Otorhinolaryngol**. v. 263, n. 4, p. 370-80, 2006.

THOMAS, J.R.; NELSON, J.K. . **Métodos de pesquisa em Educação Física**. 3 ed. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

TITHERADGE, D. *et al.* Psychological distress among primary school teachers: a comparison with clinical and population samples. **Public Health**. v. 166, p. 53-56, 2019.

TRUSZ, Renato Daniel. **Preocupações de professores de Educação Física de Balneário Camboriú**. 2016. 162 p. (Dissertação (Mestrado)). Orientador: Farias, Prof^a. Dr^a. Gelcemar Oliveira. Programa de Pós-graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis - SC, 2016.

VALLE, Ione Ribeiro. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **R. bras. Est. pedag.**, v. 87, n. 216, p. 178-187, 2006.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**. v. 08, n. 1, p. 23-35, 2001a.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**. v. 08, n. 1, 2001b.

VEENHOVEN, Ruut. The Study of Life Satisfaction. *In: W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.). A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe*: ed.: Eötvös University Press, v. 1. p.11-48, 1996.

VERAS, R.S.; FERREIRA, S.P.A. A afetividade na relação professor-aluno e suas implicações na aprendizagem, em contexto universitário **Educar em Revista, Editora UFPR**, n. 38, p. 219-235, 2010.

VIDO, Milena Butolo; FERNADES, Rosa Aurea Quintella. Qualidade de Vida: considerações sobre conceito e instrumentos de medida. **Online Brazilian Journal of Nursing**. v. 6, n. 2, 2007.

VIEIRA, Antônio Carlos Gola; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Um breve histórico sobre a atividade gestão de pessoas e os fatores críticos da gestão de qualidade de vida no trabalho em entidades estudantis. *In: VII SEMAD, 2004, São Paulo*. p.

VYGOTSKI, L.S. . **A formação social da mente**. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

WACQUANT, Loïc J. D. O legado sociológico de Pierre Bourdieu: duas dimensões e uma nota pessoal. **Rev. Sociol. Polít., Curitiba**. n. 19, p. 95-110, 2002.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? . **Sloan Management Review**. v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WANG, Hui; HALL, Nathan C.; RAHIMI, Sonia. Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. **Teaching and Teacher Education**. v. 47, p. 120-130, 2015.

WERTHER-JR., William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. . ed. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**. v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

WHOQOL. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Soc. Sci. Med.** v. 41, p. 1403-1410, 1995.

WILLIS, Thomas A *et al.* This is a repository copy of The impact of HENRY on parenting and family lifestyle: a national service evaluation of a preschool obesity prevention programme. **Public Health Nutr.** v. 136, p. 101-108, 2016.

WILLS, J.; HANCOCK, C.; NUTTALL, M. The health of the nursing workforce. A survey of National Nurse Associations. **Int Nurs Rev.** v. 67, n. 2, p. 294-299, 2020.

WILSON, Warner R. Correlates of avowed happiness. **Psychological Bulletin.** v. 67, n. 4, p. 294-306, 1967.

WIRTH, R. J.; EDWARDS, Michael C. Item Factor Analysis: Current Approaches and Future Directions. **Psychol. Methods.** v. 12, n. 1, p. 58–79, 2007.

ZAHND, Whitney E. *et al.* Implementing a Nutrition and Physical Activity Curriculum in Head Start Through an Academic-Community Partnership. **J Sch Health.** v. 87, n. 6, p. 465-473, 2017.

ZHANG, Yimin; FENG, Xueshan. The relationship between job satisfaction, Burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. **BMC Health Serv Res.** v. 11, n. 235, p. 1-13, 2011.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS - PROGRAMA DA PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
NÚCLEO DE PESQUISA EM PEDAGOGIA DO ESPORTE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro professor(a) de Educação Física

Considerando a Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e as determinações da Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH); temos a satisfação de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM", que servirá para a elaboração de uma Tese de Doutorado, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física (PPGEF) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), bem como ao Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte (NUPPE) do Centro de Desportos (CDS).

Esta investigação tem como objetivo Elaborar uma Escala de percepção do Bem-Estar dos professores de Educação Física do magistério público dos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul por meio da Teoria da Resposta ao Item, considerando o parâmetro socioambiental (Qualidade de Vida no Trabalho), o parâmetro individual (Estilo de Vida), conforme suas características sociodemográficas e profissionais.

Atendendo as características culturais, individuais, econômicas e sociais e o contexto desta pesquisa e em conformidade com o Cap. III – Art. 05 do CNS nº 510/16, ao participar dela você não responderá a respeito de sua vida particular e caso sinta-se constrangido com alguma pergunta, poderá retirar-se do estudo a qualquer momento, sem ônus ou justificativa, clicando no "x" do canto superior direito da página online para fechar o formulário.

Os investigadores garantem o sigilo nominal dos informantes, uma vez que não existe o campo de identificação do participante. As respostas serão apenas utilizadas para fim de estudo científico.

O Sr(a) não terá nenhum gasto, nem receberá compensação financeira alguma. Sua participação implicará em responder online a um questionário sociodemográfico e profissional e aos instrumentos "Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio" - QVT-PEF (BOTH et.al, 2006) e ao Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) elaborado por Nahas, Barros e Françalacci (2000) e validado por Both et.al (2008).

Caso ocorra alguma despesa, comprovadamente em função desta investigação você será ressarcido bem como em um eventual dano à sua imagem em consequência do não cumprimento de algum(ns) dos procedimentos éticos estabelecidos no presente termo, você será devidamente indenizado nos termos da Lei.

Espera-se que a realização do presente estudo contribua para auxiliar no processo permanente de melhoria da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, do comportamento referente ao Estilo de Vida dos professores de Educação Física e consequentemente de seu Bem-Estar.

A divulgação dos resultados aos investigados será feita por meio de relatório encaminhado a cada Secretaria Estadual de Educação e serão feitas publicações científicas nos diversos periódicos, possibilitando também aos gestores públicos compreenderem melhor os anseios destes profissionais, quando da elaboração de políticas de incentivo à carreira docente e a devida assistência aos problemas enfrentados.

Ao participar deste estudo, o Sr(a) estará contribuindo para o conhecimento e divulgação da realidade enfrentada pelo docente em Educação Física em seu ambiente de trabalho.

Neste sentido, ao clicar o botão "PRÓXIMA" o Sr(a) estará esclarecido da investigação e consentindo livremente em participar deste estudo iniciando o preenchimento do questionário. Caso contrário, basta fechar o link e desconsiderar este e-mail.

Dúvidas por favor entre em contato conosco:

Pesquisador principal: Prof. Ms.Hudson de Resende Moreira
hudson.r.m@posgrad.ufsc.br (48) 98406-6667
hudsonrm6@gmail.com / hudsonrm6@yahoo.com.br

Pesquisadores responsáveis: Prof. Dr. Adriano Ferreti Borgatto
adriano.brogatto@ufsc.br (48) 99158-0368
Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
juarez.nascimento@ufsc.br (48) 99981-1105

Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC: (48) 3721-6094
cep.propesq@contato.ufsc.br

Por favor, clique na opção que melhor retrata sua condição neste momento.
Não existem respostas certas ou erradas. As respostas terão caráter confidencial.

OBRIGADO POR PARTICIPAR DESTA INVESTIGAÇÃO

APÊNDICE B - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
LABORATÓRIO DE PESQUISA EM PEDAGOGIA DO ESPORTE
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Trindade - Florianópolis - SC CEP: 88040-900
Fone: (048) 3721-8526 - Fax: (048) 3721-8518



Florianópolis, 05 de junho de 2015.

Ilma. Sra.
Marilene Pacheco
Diretora de Educação Básica e Profissional
Secretária Estadual de Educação

O Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte da Universidade Federal de Santa Catarina (NUPPE/UFSC) pretende desenvolver o projeto de pesquisa intitulado “**Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina**”, sob a coordenação dos professores Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Dr. Adriano Ferreti Borgatto, Dr. Jorge Both e Ms. Hudson de Resende Moreira. Para tanto, solicitamos autorização de Vossa Senhoria para realizar a presente investigação com os professores de Educação Física, efetivos e os admitidos em caráter temporário, atuantes na rede estadual de ensino de Santa Catarina.

A investigação tem como objetivo analisar aspectos relevantes da Qualidade de Vida no Trabalho e do Estilo de Vida de professores de Educação Física que atuam na Educação Básica da rede estadual de ensino de Santa Catarina. A coleta de dados será online e será assegurado o sigilo dos informantes. Os resultados serão divulgados por meio de relatório de pesquisa que será encaminhado aos participantes e aos dirigentes educacionais, assim como em publicações de artigos e capítulos de livros.

Considerando que os dados serão coletados por meio de instrumento eletrônico, necessitamos de Vossa Senhoria a lista contendo o nome dos diretores e e-mails de todas as escolas estaduais, para que estes possam repassar o link de acesso aos instrumentos investigativos aos professores interessados em participar da presente pesquisa.

Certos de contar com a vossa colaboração, agradecemos antecipadamente a atenção dispensada e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: juarez.nascimento@ufsc.br e fone: 48 99811105).


Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
Pró - Reitor Adjunto da
Pró - Reitoria de Pós - Graduação / UFSC
Portaria 677/2012/GR, DE 11/05/2012

APÊNDICE C. Justificativa à Secretaria de Estado da Educação do Paraná

Florianópolis, 25 de abril de 2016

Lucineide Gurski
Superintendência de Educação

Em resposta ao seu e-mail do dia 12 de abril de 2016, justifica-se a não análise prévia pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH-UFSC) da investigação do doutorando HUDSON DE RESENDE MOREIRA sob o título ESTUDO LONGITUDINAL DO BEM ESTAR DO TRABALHO DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM, tendo em vista o não aceite do projeto sem a prévia autorização das Secretarias de Educação dos Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul conforme trecho da lista de checagem dos documentos obrigatórios ao CEPSH-UFSC:

“DECLARAÇÃO DA(S) INSTITUIÇÃO(ÕES) DA COLETA DE DADOS → de ciência e parecer da(s) instituição(ões) onde será feita a coleta de dados – **Assinada e carimbada pelo responsável da instituição** (não deve ser assinada por nenhum dos pesquisadores).”

Infelizmente e após alguma insistência deste pesquisador, o Comitê preferiu não abrir exceções permanecendo em conformidade com as orientações descritas no link: <http://cep.ufsc.br/duvidas-frequentes/quais-as-documentacoes-necessarias-para-ingressar-no-comite-de-etica-da-ufsc/>

Neste sentido, recorro-me a compreensão desta Superintendência de Educação para que possa analisar e dar parecer favorável a esta investigação.

Att,


Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira
Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI

APÊNDICE D - Carta aos Núcleos Regionais de Educação do estado do Paraná - NREs

Boa Tarde Docentes(as)

Sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização do Sra. Superintendente da Educação Fabiana Cristina Campos a professora Clara (Secretaria de Educação em Curitiba) autorizou-me a entrar em contato via email com os NREs.

Estou contatando este NRE para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Diretores de Escolas que farei uma investigação a respeito do Bem-Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

Após entrar em contato com a Direção das Escolas repassarei aos docentes de Educação Física um link direcionando a um questionário que diz respeito às suas características profissionais, sua percepção de Qualidade de Vida e seu comportamento relativo ao Estilo de Vida.

Neste sentido solicito aos Sr(as) o email das Escolas de sua Região bem como o nome do Diretor(a) para posterior contato. Seria oportuno se este email fosse repassado aos Diretores(as) da Escola para dar-lhes ciência.

Por favor, caso sua Região tenha um banco de dados, planilha Excel ou documento em Word com os emails de todos os Docentes de Educação Física, eu entraria em contato diretamente com o público alvo, ganhando um tempo precioso pois tenho de recolher estes dados em todo o Estado do PR, SC e RS.

Segue anexo o parecer aprovado pelo Comitê de Ética e o aceite da Secretaria de Educação assinado pela Sra. Superintendente da Educação Fabiana Cristina Campos para a realização de uma investigação com os docentes efetivos e os contratados temporariamente de Educação Física da rede Estadual de Ensino do Paraná

O parecer de Ética não apresenta assinatura, pois ele deve ser conferido por meio de sua assinatura eletrônica que pode ser conferida no link abaixo:

<http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf>

Clicar no link: "Confirmar Aprovação pelo CAEE ou Parecer localizado no final da coluna central.

CAEE: 63086216.6.0000.0121

Número do Parecer: 2.042.520

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Clara

(41) 3340-1700

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitarem de algo.

Contato neste e-mail ou HUDSON.R.M@POSGRAD.UFSC.BR / HUDSONRM6@GMAIL.COM / HUDSONRM6@YAHOO.COM.BR

(48) 98406-6667

Por favor sua colaboração é muito importante

Retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus – Biguaçu - Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física - UFSC

APÊNDICE E - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado do Paraná

Bom dia Sr.(a) Diretor(a)

POR FAVOR REFORCE O PEDIDO DE PARTICIPAÇÃO MESMO QUE JÁ TENHA REPASSADO O LINK AO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA. OBRIGADO

Sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização da Sra. Superintendente da Educação Fabiana Cristina Campos a professora Clara (Secretaria de Educação em Curitiba) autorizou-me a entrar em contato via email com os NREs que por sua vez me encaminharam o e-mail da sua Escola.

Estou contatando esta Escola para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Docentes de Educação Física que estou realizando uma investigação a respeito do Bem-Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

A defesa ocorrerá em 2020, porém, à medida que os resultados forem saindo encaminhamos para vocês.

Por favor, repasse ao seu Professor(a) de Educação Física o link abaixo para que ele possa participar desta investigação respondendo ao questionário:

<https://forms.gle/FVoALNR51LKLikE88>

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Clara

(41) 3340-1700

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitem de algo.

Contato: neste e-mail ou hudsonrm6@gmail.com / hudsonrm6@yahoo.com.br

WhatsApp (48) 98406-6667

Por favor retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus - Biguaçu

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física - UFSC

APÊNDICE F - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
LABORATÓRIO DE PESQUISA EM PEDAGOGIA DO ESPORTE
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Trindade - Florianópolis - SC CEP: 88040-900
Fone: (048) 3721-8526 - Fax: (048) 3721-8518



Florianópolis, 05 de junho de 2015.

Ilmo Sr.
Eduardo Deschamps
Secretário de Estado da Educação

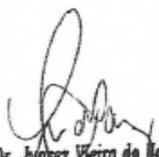
PROTOCOLISED
RECEBIDO: 6/15/2016
HORA: 12:00
ASS: MARCIO [assinatura]

O Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte da Universidade Federal de Santa Catarina (NUPPE/UFSC) pretende desenvolver o projeto de pesquisa intitulado “**Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina**”, sob a coordenação dos professores Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Dr. Adriano Ferreti Borgatto, Dr. Jorge Both e Ms. Hudson de Resende Moreira. Para tanto, solicitamos autorização de Vossa Senhoria para realizar a presente investigação com os professores de Educação Física, efetivos e os admitidos em caráter temporário, atuantes na rede estadual de ensino de Santa Catarina.

A investigação tem como objetivo analisar aspectos relevantes da Qualidade de Vida no Trabalho e do Estilo de Vida de professores de Educação Física que atuam na Educação Básica da rede estadual de ensino de Santa Catarina. A coleta de dados será online e será assegurado o sigilo dos informantes. Os resultados serão divulgados por meio de relatório de pesquisa que será encaminhado aos participantes e aos dirigentes educacionais, assim como em publicações de artigos e capítulos de livros.

Considerando que os dados serão coletados por meio de instrumento eletrônico, necessitamos de Vossa Senhoria a lista contendo o nome dos diretores e e-mails de todas as escolas estaduais, para que estes possam repassar o link de acesso aos instrumentos investigativos aos professores interessados em participar da presente pesquisa.

Certos de contar com a vossa colaboração, agradecemos antecipadamente a atenção dispensada e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: juarez.nascimento@ufsc.br e fone: 48 99811105).


Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
Pró - Reitor Adjunto da
Pró - Reitoria de Pós - Graduação / UFSC
Portaria 672/ 2012/ GR. DE 11/05/2012

APÊNDICE G - Justificativa à Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina



PROCOLOI/SED
 RECEBIDO: 6.5.2016
 HORA: 12:00
 ASS: MARCIO



Florianópolis, 29 de abril de 2016

Ilmo Sr.
 Eduardo Deschamps
 Secretário de Educação Do Estado

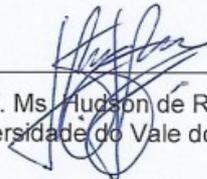
O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH-UFSC) não fez a análise prévia da investigação do doutorando HUDSON DE RESENDE MOREIRA sob o título ESTUDO LONGITUDINAL DO BEM ESTAR DO TRABALHO DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM, tendo em vista o não aceite do projeto sem a prévia autorização das Secretarias de Educação dos Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul conforme trecho da lista de checagem dos documentos obrigatórios ao CEPSH-UFSC:

“DECLARAÇÃO DA(S) INSTITUIÇÃO(ÕES) DA COLETA DE DADOS → de ciência e parecer da(s) instituição(ões) onde será feita a coleta de dados – **Assinada e carimbada pelo responsável da instituição** (não deve ser assinada por nenhum dos pesquisadores).”

Infelizmente e após alguma insistência deste pesquisador, o Comitê preferiu não abrir exceções permanecendo em conformidade com as orientações descritas no link: <http://cep.ufsc.br/duvidas-frequentes/quais-as-documentacoes-necessarias-para-ingressar-no-comite-de-etica-da-ufsc/>

Neste sentido, recorro-me a compreensão de Vossa Senhoria para que possa analisar e dar parecer favorável a esta investigação.

Att,


 Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira
 Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI

APÊNDICE H - Carta às Gerências de Educação do estado de Santa Catarina - GEREDs

Boa Tarde Docentes(as)

Sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização do Sr. Secretário da Educação Eduardo Deschamps a professora Zulmara (Secretaria de Educação em Florianópolis) autorizou-me a entrar em contato via email com as GEREDs.

Estou contatando esta GERED para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Diretores de Escolas que farei uma investigação a respeito do Bem-Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

Após entrar em contato com a Direção das Escolas repassarei aos docentes de Educação Física um link direcionando a um questionário que diz respeito às suas características profissionais, sua percepção de Qualidade de Vida e seu comportamento relativo ao Estilo de Vida.

Neste sentido solicito aos Sr(as) o email das Escolas de sua Região bem como o nome do Diretor(a) para posterior contato. Seria oportuno se este email fosse repassado aos Diretores(as) da Escolar para dar-lhes ciência.

Segue anexo o parecer aprovado pelo Comitê de Ética e o aceite da Secretaria de Educação assinado pelo Sr. Secretário da Educação Eduardo Deschamps para a realização de uma investigação com os docentes efetivos e os contratados temporariamente de Educação Física da rede Estadual de Ensino de Santa Catarina.

O parecer de Ética não apresenta assinatura, pois ele deve ser conferido por meio de sua assinatura eletrônica que pode ser conferida no link abaixo:

<http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf>

Clicar no link: "Confirmar Aprovação pelo CAEE ou Parecer localizado no final da coluna central.

CAEE: 63086216.6.0000.0121

Número do Parecer: 2.042.520

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Zulmara

(48) 3664-0259

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitarem de algo.

hudsonrm6@yahoo.com.br

(48) 98406-6667

Por favor retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus - Biguaçu

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física – UFSC

APÊNDICE I - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado de Santa Catarina

POR FAVOR REFORCE O PEDIDO DE PARTICIPAÇÃO MESMO QUE JÁ TENHA REPASSADO O LINK AO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA. OBRIGADO

Bom dia Sr.(a) Diretor(a), Secretário(a)

Conforme conversamos ao telefone, sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização do Sr. Secretário da Educação Eduardo Deschamps, a professora Zulmara (Secretaria de Educação em Florianópolis) autorizou-me a entrar em contato via email com as GEREDs que por sua vez me encaminharam o e-mail da sua Escola.

Estou contatando esta Escola para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Docentes de Educação Física que estou realizando uma investigação a respeito do Bem-Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

A defesa ocorrerá em 2020, porém, à medida que os resultados forem saindo encaminhamos para vocês.

Por favor, repasse ao e-mail do Professor(a) de Educação Física (efetivo ou contratado) o link abaixo para que ele possa participar desta investigação respondendo a um QUESTIONÁRIO ONLINE:

<https://forms.gle/FVoALNR51LKLikE88>

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Zulmara
(48) 3664-0259

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitem de algo.

hudson.r.m@posgrad.ufsc.br

WhatsApp (48) 98406-6667

Por favor retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus - Biguaçu

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física - UFSC

APÊNDICE Ja - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
LABORATÓRIO DE PESQUISA EM PEDAGOGIA DO ESPORTE
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Trindade - Florianópolis – SC CEP: 88040-900
Fone: (048) 3721-8526 – Fax: (048) 3721-8518



Florianópolis, 05 de junho de 2015.

Ilmo(a) Sr(a)

O Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte da Universidade Federal de Santa Catarina (NUPPE/UFSC) pretende desenvolver o projeto de pesquisa intitulado **“Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul”**, sob a coordenação dos docentes Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Dr. Adriano Ferrati Borgatto, Dr. Jorge Both e Ms. Hudson de Resende Moreira. Para tanto, solicitamos autorização de Vossa Senhoria para realizar a presente investigação com os docentes de Educação Física, efetivos e os admitidos em caráter temporário, atuantes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul.

A investigação tem como objetivo analisar aspectos relevantes da Qualidade de Vida no Trabalho e do Estilo de Vida de docentes de Educação Física que atuam na Educação Básica da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul. A coleta de dados será online e será assegurado o sigilo dos informantes. Os resultados serão divulgados por meio de relatório de pesquisa que será encaminhado aos participantes e aos dirigentes estaduais, assim como em publicações de artigos e capítulos de livros.

Considerando que os dados serão coletados por meio de instrumento eletrônico, necessitamos de Vossa Senhoria a lista contendo o nome dos diretores e e-mails de todas as escolas estaduais, para que estes possam repassar o link de acesso aos instrumentos investigativos aos docentes interessados em participar da presente pesquisa.

Certos de contar com vossa colaboração, agradecemos antecipadamente a atenção dispensada e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: juarez.nascimento@ufsc.br e fone: 48 99811105).


Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
 Pró - Reitor Adjunto da
 Pró - Reitoria de Pós - Graduação / UFSC
 Portaria 672/ 2012/ GR, DE 11/05/2012

APÊNDICE Jb - Solicitação para autorização da pesquisa à Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
LABORATÓRIO DE PESQUISA EM PEDAGOGIA DO ESPORTE
Campus Universitário - Reitor João David Ferreira Lima
Trindade - Florianópolis - SC CEP: 88040-900
Fone: (048) 3721-8526 – Fax: (048) 3721-8518



Florianópolis, 06 de junho de 2016.

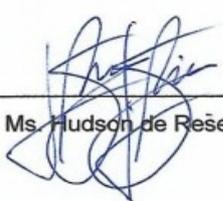
Ilmo. Sr.
Luiz Antônio Alcoba de Freitas
Secretário de Estado da Educação

O Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte da Universidade Federal de Santa Catarina (NUPPE/UFSC) pretende desenvolver o projeto de pesquisa intitulado **“Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul”**, sob a coordenação dos professores Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Dr. Adriano Ferrati Borgatto, Dr. Jorge Both e Ms. Hudson de Resende Moreira.

Para tanto, solicitamos de Vossa Senhoria uma DECLARAÇÃO DE PARECER FAVORÁVEL a presente investigação com os professores de Educação Física, efetivos e os admitidos em caráter temporário, atuantes na rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul a ser entregue ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH-UFSC) para que se possa dar início à pesquisa proposta.

Os investigadores estão comprometidos a encaminhar o parecer do CEPSH-UFSC a esta Secretaria assim que divulgado.

Certos de contar como vossa colaboração, agradecemos antecipadamente a atenção dispensada e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: HUDSONRM6@YAHOO.COM.BR fone: (48) 8406-6667.



Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

APÊNDICE K - Carta às Coordenadorias Regionais de Educação do estado do Rio Grande do Sul

Boa Tarde Docentes(as)

Sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização do Sr. Secretário da Educação Luiz Antônio Alcoba de Freitas a professora Luiza (Secretaria de Educação em Porto Alegre) autorizou-me a entrar em contato via email com as CREs.

Estou contatando esta CRE para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Diretores de Escolas que farei uma investigação a respeito do Bem Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

Após entrar em contato com a Direção das Escolas repassarei aos docentes de Educação Física um link direcionando a um questionário que diz respeito às suas características profissionais, sua percepção de Qualidade de Vida e seu comportamento relativo ao Estilo de Vida.

Neste sentido solicito aos Sr(as) o email das Escolas de sua Região bem como o nome do Diretor(a) para posterior contato. Seria oportuno se este email fosse repassado aos Diretores(as) da Escola para dar-lhes ciência.

Por favor, caso sua Região tenha um banco de dados, planilha Excel ou documento em Word com os emails de todos os Docentes de Educação Física, eu entraria em contato diretamente com o público alvo, ganhando um tempo precioso pois tenho de recolher estes dados em todo o Estado do PR, SC e RS.

Segue anexo o parecer aprovado pelo Comitê de Ética e o aceite da Secretaria de Educação assinado pelo Sr. Secretário da Educação Luiz Antônio Alcoba de Freitas para a realização de uma investigação com os docentes efetivos e os contratados temporariamente de Educação Física da rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.

O parecer de Ética não apresenta assinatura, pois ele deve ser conferido por meio de sua assinatura eletrônica que pode ser conferida no link abaixo:

<http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf>

Clicar no link: "Confirmar Aprovação pelo CAEE ou Parecer localizado no final da coluna central.

CAEE: 63086216.6.0000.0121

Número do Parecer: 2.042.520

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Luiza

(51) 3288-4805

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitem de algo.

hudsonrm6@yahoo.com.br

(48) 98406-6667

Por favor retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus - Biguaçu

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física - UFSC

APÊNDICE L - Carta aos Diretores (as) das escolas estaduais do Estado do Rio Grande do Sul

Bom dia Sr.(a) Diretor(a)

POR FAVOR REFORCE O PEDIDO DE PARTICIPAÇÃO MESMO QUE JÁ TENHA REPASSADO O LINK AO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA. OBRIGADO

Sou o prof. Hudson e pertenço ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Com a autorização do Sr. Secretário da Educação Luiz Antônio Alcoba de Freitas a professora Luiza (JERGS - Secretaria de Educação em Porto Alegre) autorizou-me a entrar em contato via email com as CREs que por sua vez me encaminharam o e-mail da sua Escola.

Estou contatando esta Escola para terem conhecimento e que comuniquem aos seus Docentes de Educação Física que estou realizando uma investigação a respeito do Bem-Estar do Docente em Educação Física em sua região.

Minha tese de doutorado intitulada "ESTUDO DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM" tem como objetivo: Elaborar uma medida de percepção do Bem-Estar dos docentes de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item (percepção de qualidade de vida no trabalho, comportamento de estilo de vida).

A defesa ocorrerá em 2020, porém, à medida que os resultados forem saindo encaminhamos para vocês.

Por favor, repasse ao seu Professor(a) de Educação Física o link abaixo para que ele possa participar desta investigação respondendo ao questionário:

<https://forms.gle/FVoALNR51LKLikE88>

Dúvidas por favor entre contato com a Professora Luiza (JERGS)

(51) 3288-4805

Mais uma vez reitero meu agradecimento e me coloco a disposição caso necessitarem de algo.

hudson.r.m@posgrad.ufsc.br / hudsonrm6@yahoo.com.br

WhatsApp (48) 98406-6667

Por favor retorne confirmação de recebimento

Abraços

Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira

Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI

Campus - Biguaçu

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Educação Física - UFSC

APÊNDICE M - Características Sociodemográficas e Profissionais

1. Sexo

- Masculino
 Feminino

2. Idade:

- 20 – 30 anos
 31 – 40 anos
 41 – 50 anos
 Acima de 50 anos

3. Estado civil

- Solteiro
 Casado
 Outros

4. Número de filhos / dependentes

- Nenhum
 1 – 2
 3 - 4
 Acima de 4

5. Tempo de serviço no magistério (anos):

- 0 – 4 anos de docência
 5 – 9 anos de docência
 10 – 19 anos de docência
 Acima de 20 anos de docência

6. Titulação acadêmica

- Doutor
 Mestre
 Especialista
 Graduado em Educação Física

7. Classe funcional

- Efetivo
 Admitido em caráter temporário

8. Cidade onde reside: _____

9. Você ministra aula em quantas Escolas?

- 1
 2 ou mais

10. Nome(s) da(s) Escola(s) e cidade(s) onde você leciona _____

11. Estado

- Paraná
 Santa Catarina

() Rio Grande do Sul

12. Sua Escola pertence a qual Núcleo Regional de Educação – NRE? _____

Sua Escola pertence a qual Gerência Regional de Educação – GERED? _____

Sua Escola pertence a qual Coordenadoria Regional de Educação – CRE? _____

13. Turno em que trabalha

() Matutino

() Matutino e Vespertino

() Vespertino

() Matutino e Noturno

() Vespertino e Noturno

() Noturno

() Matutino, Vespertino e Noturno

14. Carga horária semanal

() Até 39h/a

() Igual ou superior a 40h/a

15. Número de turmas

() Até 4 turmas

() 5 – 10 turmas

() Acima de 10 turmas

16. Número médio de alunos por turma

() Até 20 alunos

() 21 – 30 alunos

() 31 – 40 alunos

() Acima de 40 alunos

17. Tempo de serviço na Instituição

Escolher o período em que esteve mais tempo em uma mesma Escola

() Até 1 ano

() Até 5 anos

() Até 10 anos

() Acima de 10 anos

18. Localização da(s) Escola(s)

() Centro

() Centro e Periferia

() Periferia

() Centro e Zona Rural

() Periferia e Zona Rural

() Zona Rural

() Centro, Periferia e Zona Rural

19. Principal tipo de transporte utilizado no deslocamento da moradia para do trabalho

() À pé

- Bicicleta
- Ônibus
- Motocicleta
- Carro
- Outros

20. Tempo total de deslocamento moradia/Escola (considerar ida e volta)

- Até 20 minutos
- Até 40 minutos
- Até 1 hora
- Acima de 1 hora

21. Você leciona em alguma Escola em área de vulnerabilidade social?

- Sim
- Não

22. Aspectos relacionados à violência social (consumo de drogas ilícitas, violência doméstica, assaltos, mortes) que circundam a Escola, interferem na sua prática pedagógica?

- Sim
- Não

23. Escolha a alternativa mais comum na qual foi vítima de agressão física, verbal ou psicológica no ambiente escolar.

- Secretaria da Educação
- Direção
- Colegas de trabalho
- Alunos
- Comunidade escolar
- Nunca

24. Além da docência você possui alguma outra fonte de renda?

- Sim
- Não

Caso "SIM" qual(is)? _____

25. Ser professor no magistério público Estadual é sua única fonte de renda?

- Sim
- Não

26. Decorrente da atividade profissional, selecione entre as opções abaixo aquela(s) que apresenta(m) ou apresentou(ram) algum agravante à sua saúde.

- Algum tipo de alergia
- Bebida alcoólica
- Considero-me saudável
- Depressão
- Diabetes tipo 2
- Doença cardíaca
- Doenças relacionadas às articulações
- Dores de cabeça
- Dores musculares
- Dores na coluna vertebral

- Drogas ilícitas
- Glaucoma
- Hipertensão
- Obesidade
- Problemas relacionados ao aparelho fonador
- Problemas relacionados ao aparelho respiratório
- Reumatismo
- Sobrepeso
- Tabagismo
- Outro

APÊNDICE N - Distribuição da Idade dos docentes conforme o Sexo e Estado

Estado			Idade				TOTAL	
			20 - 30 anos	31 - 40 anos	41 - 50 anos	Acima de 50 anos		
Paraná	Sexo	Masculino	n	17	55	81	38	191
			%	34,7%	39,9%	44,5%	51,4%	
	Feminino	n	32	83	101	36	252	
		%	65,3%	60,1%	55,5%	48,6%		
	Total	n	49	138	182	74	443	
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	27	50	24	28	129
			%	45,0%	49,5%	33,3%	73,7%	
	Feminino	n	33	51	48	10	142	
		% e	55,0%	50,5%	66,7%	26,3%		
	Total	n	60	101	72	38	271	
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	18	53	37	38	146
			%	40,9%	42,7%	38,5%	45,2%	
	Feminino	n	26	71	59	46	202	
		%	59,1%	57,3%	61,5%	54,8%		
	Total	n	44	124	96	84	348	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE O - Distribuição do Estado Civil dos docentes de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Estado Civil			TOTAL	
				Casado	Solteiro	Outros		
Paraná	Sexo	Masculino	n	137	39	15	191	
			%	46,8%	35,8%	36,6%		
	Feminino	n	156	70	26	252		
		%	53,2%	64,2%	63,4%			
	Total			n	293	109	41	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	79	33	17	129
%				52,7%	41,3%	41,5%		
Feminino		n	71	47	24	142		
		%	47,3%	58,8%	58,5%			
Total			n	150	80	41	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	100	37	9	146
	%			50,0%	34,3%	22,5%		
	Feminino	n	100	71	31	202		
		%	50,0%	65,7%	77,5%			
	Total			n	200	108	40	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE P - Distribuição do Número de filhos/dependentes dos docentes de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Filhos / Dependentes				TOTAL	
				Nenhum	1 - 2	3 - 4	Acima de 4		
Paraná	Sexo	Masculino	n	43	126	22	0	191	
			%	37,1%	44,2%	53,7%	,0%		
	Feminino	n	73	159	19	1	252		
		%	62,9%	55,8%	46,3%	100,0%			
	Total			n	116	285	41	1	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	49	69	11	0	129
%				45,0%	48,3%	64,7%	,0%		
Feminino		n	60	74	6	2	142		
		%	55,0%	51,7%	35,3%	100,0%			
Total			n	109	143	17	2	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	45	84	15	2	146
	%			38,1%	41,6%	57,7%	100,0%		
	Feminino	n	73	118	11	0	202		
		%	61,9%	58,4%	42,3%	,0%			
	Total			n	118	202	26	2	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE Q - Distribuição da Titulação Acadêmica dos docentes de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Titulação				TOTAL	
				Doutor	Mestre	Especialista	Graduado em Educação Física		
Paraná	Sexo	Masculino	n	1	21	149	20	191	
			%	33,3%	45,7%	41,9%	52,6%		
	Feminino	n	2	25	207	18	252		
		%	66,7%	54,3%	58,1%	47,4%			
	Total			n	3	46	356	38	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	1	9	88	31	129
%				50,0%	52,9%	46,1%	50,8%		
Feminino		n	1	8	103	30	142		
		%	50,0%	47,1%	53,9%	49,2%			
Total			n	2	17	191	61	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	1	11	72	62	146
	%			50,0%	34,4%	37,9%	50,0%		
	Feminino	n	1	21	118	62	202		
		%	50,0%	65,6%	62,1%	50,0%			
	Total			n	2	32	190	124	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE R - Distribuição da Classe funcional de acordo com o sexo e Estado

				Classe funcional		TOTAL
				Efetivo	Admitido em caráter temporário	
Paraná	Sexo	Masculino	n	168	23	191
			%	43,4%	41,1%	
		Feminino	n	219	33	252
			%	56,6%	58,9%	
	Total	n	387	56	443	
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	82	47	129
			%	47,1%	48,5%	
		Feminino	n	92	50	142
			%	52,9%	51,5%	
	Total	n	174	97	271	
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	99	47	146
			%	39,1%	49,5%	
		Feminino	n	154	48	202
			%	60,9%	50,5%	
	Total	n	253	95	348	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE S - Distribuição da Quantidade de Escolas que os docentes trabalham de acordo com o Sexo e Estado

Estado			Número de escolas trabalhadas		TOTAL	
			Uma	Duas ou mais		
Paraná	Sexo	Masculino	n	83	108	191
			%	45,4%	41,5%	
	Feminino	n	100	152	252	
		%	54,6%	58,5%		
	Total		n	183	260	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	69	60
%				45,7%	50,0%	
Feminino		n	82	60	142	
		%	54,3%	50,0%		
Total		n	151	120	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	71	75
	%			41,8%	42,1%	
	Feminino	n	99	103	202	
		%	58,2%	57,9%		
	Total		n	170	178	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE T - Distribuição do NRE dos docentes de acordo com o Sexo e estado do Paraná

		Sexo		TOTAL	
		Masculino	Feminino		
NRE	Apucarana	n	6	3	9
		%	3,1%	1,2%	
	Area Metropolitana Sul	n	7	11	18
		%	3,7%	4,4%	
	Area Metropolitana Norte	n	12	16	28
		%	6,3%	6,3%	
	Assis Chateaubriand	n	4	3	7
		%	2,1%	1,2%	
	Campo Mourão	n	12	10	22
		%	6,3%	4,0%	
	Cascavel	n	8	20	28
		%	4,2%	7,9%	
	Cianorte	n	3	3	6
		%	1,6%	1,2%	
	Cornélio Procópio	n	5	12	17
		%	2,6%	4,8%	
	Curitiba	n	10	21	31
		%	5,2%	8,3%	
	Dois Vizinhos	n	1	1	2
		%	,5%	,4%	
	Foz do Iguaçu	n	8	5	13
		%	4,2%	2,0%	
	Francisco Beltrão	n	11	22	33
		%	5,8%	8,7%	
	Goioerê	n	2	1	3
		%	1,0%	,4%	
	Guarapuava	n	3	5	8
		%	1,6%	2,0%	
	Ibaiti	n	4	8	12
		%	2,1%	3,2%	
	Irati	n	12	7	19
		%	6,3%	2,8%	
	Ivaiporã	n	4	5	9
		%	2,1%	2,0%	
	Jacarezinho	n	6	4	10
		%	3,1%	1,6%	
	Laranjeiras do Sul	n	3	13	16
		%	1,6%	5,2%	
	Loanda	n	0	2	2
		%	,0%	,8%	
	Londrina	n	12	18	30
		%	6,3%	7,1%	
	Maringá	n	8	17	25
		%	4,2%	6,7%	
	Paranaguá	n	2	0	2
		%	1,0%	,0%	
	Paranavaí	n	5	9	14
		%	2,6%	3,6%	
	Pato Branco	n	8	10	18
		%	4,2%	4,0%	
	Pitanga	n	3	0	3
		%	1,6%	,0%	
	Ponta Grossa	n	7	4	11
		%	3,7%	1,6%	
	Telêmaco Borba	n	6	4	10
		%	3,1%	1,6%	

Toledo	n	11	12	23
	%	5,8%	4,8%	
Umuarama	n	1	2	3
	%	,5%	,8%	
União da Vitória	n	4	3	7
	%	2,1%	1,2%	
Wenceslau Braz	n	3	1	4
	%	1,6%	,4%	
Total	n	191	252	443

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE U - Distribuição da GERED dos docentes de acordo com o Sexo e estado de Santa Catarina

GERED		Sexo		TOTAL
		Masculino	Feminino	
São Miguel do Oeste	n	1	3	4
	%	,8%	2,1%	
Maravilha	n	1	3	4
	%	,8%	2,1%	
São Lourenço do Oeste	n	1	2	3
	%	,8%	1,4%	
Chapecó	n	0	7	7
	%	,0%	4,9%	
Xanxerê	n	1	1	2
	%	,8%	,7%	
Concórdia	n	4	8	12
	%	3,1%	5,6%	
Joaçaba	n	2	5	7
	%	1,6%	3,5%	
Campos Novos	n	3	3	6
	%	2,3%	2,1%	
Videira	n	3	3	6
	%	2,3%	2,1%	
Caçador	n	4	0	4
	%	3,1%	,0%	
Curitibanos	n	0	4	4
	%	,0%	2,8%	
Rio do Sul	n	0	3	3
	%	,0%	2,1%	
Ituporanga	n	1	3	4
	%	,8%	2,1%	
Ibirama	n	1	1	2
	%	,8%	,7%	
Blumenau	n	9	10	19
	%	7,0%	7,0%	
Brusque	n	5	2	7
	%	3,9%	1,4%	
Itajaí	n	4	6	10
	%	3,1%	4,2%	
Laguna	n	5	2	7
	%	3,9%	1,4%	
Tubarão	n	7	3	10
	%	5,4%	2,1%	
Criciúma	n	12	7	19
	%	9,3%	4,9%	
Araranguá	n	4	3	7
	%	3,1%	2,1%	
Joinville	n	3	12	15
	%	2,3%	8,5%	
Jaraguá do Sul	n	7	2	9
	%	5,4%	1,4%	
São Bento do Sul / Mara	n	3	6	9
	%	2,3%	4,2%	
Canoinhas	n	5	2	7
	%	3,9%	1,4%	
Lages	n	4	4	8
	%	3,1%	2,8%	
Palmitos	n	1	4	5
	%	,8%	2,8%	
Dionísio Cerqueira	n	3	1	4
	%	2,3%	,7%	
Itapiranga	n	4	0	4
	%	3,1%	,0%	
Quilombo	n	3	0	3
	%	2,3%	,0%	
Seara	n	2	4	6
	%	1,6%	2,8%	
Taió	n	0	1	1
	%	,0%	,7%	

Timbó	n	2	5	7
	%	1,6%	3,5%	
Braço do Norte	n	1	2	3
	%	,8%	1,4%	
Coordenadoria da Grande Fpolis	n	17	15	32
	%	13,2%	10,6%	
Instituto Estadual de Educação	n	6	5	11
	%	4,7%	3,5%	
Total	n	129	142	271

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE V - Distribuição da CRE dos docentes de acordo com o Sexo e o estado do Rio Grande do Sul

CRE			Sexo		TOTAL
			Masculino	Feminino	
			n	%	
Porto Alegre	n	10	21	31	
	%	6,8%	10,4%		
São Leopoldo	n	12	11	23	
	%	8,2%	5,4%		
Estrela	n	7	7	14	
	%	4,8%	3,5%		
Caxias do Sul	n	6	18	24	
	%	4,1%	8,9%		
Pelotas	n	6	22	28	
	%	4,1%	10,9%		
Santa Cruz do Sul	n	6	9	15	
	%	4,1%	4,5%		
Passo Fundo	n	8	12	20	
	%	5,5%	5,9%		
Santa Maria	n	10	10	20	
	%	6,8%	5,0%		
Cruz Alta	n	4	4	8	
	%	2,7%	2,0%		
Uruguaiana	n	3	1	4	
	%	2,1%	,5%		
Osório	n	2	3	5	
	%	1,4%	1,5%		
Guaíba	n	4	6	10	
	%	2,7%	3,0%		
Bagé	n	1	3	4	
	%	,7%	1,5%		
Santo Ângelo	n	1	1	2	
	%	,7%	,5%		
Erechim	n	6	10	16	
	%	4,1%	5,0%		
Bento Gonçalves	n	0	7	7	
	%	,0%	3,5%		
Santa Rosa	n	4	7	11	
	%	2,7%	3,5%		
Rio Grande	n	1	0	1	
	%	,7%	,0%		
Santana do Livramento	n	3	3	6	
	%	2,1%	1,5%		
Palmeira das Missões	n	5	3	8	
	%	3,4%	1,5%		
Três Passos	n	8	4	12	
	%	5,5%	2,0%		
Vacaria	n	4	1	5	
	%	2,7%	,5%		
Cachoeira do Sul	n	4	7	11	
	%	2,7%	3,5%		
Soledade	n	4	4	8	
	%	2,7%	2,0%		
Canoas	n	9	4	13	
	%	6,2%	2,0%		
Gravataí	n	8	3	11	
	%	5,5%	1,5%		
São Luiz Gonzaga	n	3	4	7	
	%	2,1%	2,0%		
São Borja	n	3	1	4	
	%	2,1%	,5%		
Ijuí	n	1	7	8	
	%	,1%	8,8%		

	%	,7%	3,5%	
Carazinho	n	3	9	12
	%	2,1%	4,5%	
Total	n	146	202	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE W - Distribuição dos Turnos em que os docentes trabalham de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Turno de trabalho							TOTAL
				Mat.	Mat. e Vesp.	Vesp.	Mat. e Not.	Vesp. e Not.	Not.	Mat., Vesp. e Not.	
Paraná	Sexo	Masculino	n	10	75	7	11	5	1	82	191
			%	40,0%	37,7%	77,8%	44,0%	45,5%	33,3%	48,0%	
	Feminino	n	15	124	2	14	6	2	89	252	
		%	60,0%	62,3%	22,2%	56,0%	54,5%	66,7%	52,0%		
	Total			n	25	199	9	25	11	3	
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	8	70	3	0	0	0	48	129
			%	66,7%	44,0%	60,0%	,0%	,0%	,0%	53,3%	
	Feminino	n	4	89	2	2	1	2	42	142	
		%	33,3%	56,0%	40,0%	100,0%	100,0%	100,0%	46,7%		
	Total			n	12	159	5	2	1	2	
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	5	71	5	5	4	4	52	146
			%	14,7%	40,1%	55,6%	38,5%	50,0%	66,7%	51,5%	
	Feminino	n	29	106	4	8	4	2	49	202	
		%	85,3%	59,9%	44,4%	61,5%	50,0%	33,3%	48,5%		
	Total			n	34	177	9	13	8	6	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE X- Distribuição da Carga horária semanal dos docentes de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Carga horária semanal		TOTAL
				Até 39h/a	Igual ou superior à 40h/a	
Paraná	Sexo	Masculino	n	59	132	191
			%	35,1%	48,0%	
		Feminino	n	109	143	252
			%	64,9%	52,0%	
	Total	n	168	275	443	
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	71	58	129
			%	48,3%	46,8%	
		Feminino	n	76	66	142
			%	51,7%	53,2%	
	Total	n	147	124	271	
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	56	90	146
			%	41,2%	42,5%	
		Feminino	n	80	122	202
			%	58,8%	57,5%	
	Total	n	136	212	348	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE Y - Distribuição do Número de turmas que os docentes ministram aulas de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Número de turmas			TOTAL
				Até 4 turmas	De 5 - 10 turmas	Acima de 10 turmas	
Paraná	Sexo	Masculino	n	8	55	128	191
			%	28,6%	39,6%	46,4%	
	Feminino	n	20	84	148	252	
		%	71,4%	60,4%	53,6%		
	Total			n	28	139	276
Santa Catarina	Sexo	Masculino	nt	8	38	83	129
			%	57,1%	41,3%	50,3%	
	Feminino	n	6	54	82	142	
		%	42,9%	58,7%	49,7%		
	Total			n	14	92	165
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	12	58	76	146
			%	42,9%	37,9%	45,5%	
	Feminino	n	16	95	91	202	
		%	57,1%	62,1%	54,5%		
	Total			n	28	153	167

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE Z - Distribuição do Número médio de alunos dos docentes por turma de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Número médio de alunos por turma				TOTAL
				Até 20 alunos	21 - 30 alunos	31 - 40 alunos	Acima de 40 alunos	
Paraná	Sexo	Masculino	n	11	79	88	13	191
			%	34,4%	47,3%	39,5%	61,9%	
	Feminino	n	21	88	135	8	252	
		%	65,6%	52,7%	60,5%	38,1%		
	Total			n	32	167	223	21
Santa Catarina	Sexo	Masculino	nt	23	84	22	0	129
			%	57,5%	46,7%	46,8%	,0%	
	Feminino	n	17	96	25	4	142	
		%	42,5%	53,3%	53,2%	100,0%		
	Total			n	40	180	47	4
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	41	89	15	1	146
			%	45,1%	42,4%	33,3%	50,0%	
	Feminino	n	50	121	30	1	202	
		%	54,9%	57,6%	66,7%	50,0%		
	Total			n	91	210	45	2

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AA - Distribuição do Tempo de serviço dos docentes na Instituição de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Tempo na Instituição				TOTAL	
				Até 1 ano	Até 5 anos	Até 10 anos	Acima de 10 anos		
Paraná	Sexo	Masculino	n	12	44	36	99	191	
			%	37,5%	37,0%	47,4%	45,8%		
	Feminino	n	20	75	40	117	252		
		%	62,5%	63,0%	52,6%	54,2%			
	Total			n	32	119	76	216	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	32	44	13	40	129
%				45,7%	50,0%	41,9%	48,8%		
Feminino		n	38	44	18	42	142		
		%	54,3%	50,0%	58,1%	51,2%			
Total			n	70	88	31	82	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	9	45	28	64	146
	%			60,0%	41,3%	40,6%	41,3%		
	Feminino	n	6	64	41	91	202		
		%	40,0%	58,7%	59,4%	58,7%			
	Total			n	15	109	69	155	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AB - Distribuição da localização da Escola onde o docente leciona de acordo com o Sexo e Estado

				Localização da Escola						Total
				Centro	Centro e Periferia	Periferia	Centro e Zona Rural	Periferia e Zona Rural	Zona Rural	
Estado	Sexo									
Paraná	Masculino	n	74	30	36	19	3	17	12	191
		%	43,0%	37,5%	42,9%	46,3%	30,0%	51,5%	52,2%	
	Feminino	n	98	50	48	22	7	16	11	252
		%	57,0%	62,5%	57,1%	53,7%	70,0%	48,5%	47,8%	
	Total	n	172	80	84	41	10	33	23	443
	Santa Catarina	Masculino	n	43	23	31	14	5	11	2
%			37,7%	50,0%	56,4%	56,0%	62,5%	57,9%	50,0%	
Feminino		n	71	23	24	11	3	8	2	142
		%	62,3%	50,0%	43,6%	44,0%	37,5%	42,1%	50,0%	
Total		n	114	46	55	25	8	19	4	271
Rio Grande do Sul		Masculino	n	59	15	27	16	8	15	6
	%		47,2%	32,6%	38,6%	39,0%	57,1%	36,6%	54,5%	
	Feminino	n	66	31	43	25	6	26	5	202
		%	52,8%	67,4%	61,4%	61,0%	42,9%	63,4%	45,5%	
	Total	n	125	46	70	41	14	41	11	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AC - Distribuição do principal tipo de transporte no deslocamento dos docentes da moradia para o trabalho de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Tipo de deslocamento						TOTAL	
				À pé	Bicicleta	Ônibus	Motocicleta	Carro	Outros		
Paraná	Sexo	Masculino	n	15	13	12	19	129	3	191	
			%	37,5%	86,7%	52,2%	63,3%	39,0%	75,0%		
	Feminino	n	25	2	11	11	202	1	252		
		%	62,5%	13,3%	47,8%	36,7%	61,0%	25,0%			
	Total			n	40	15	23	30	331	4	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	11	5	10	19	84		129
%				44,0%	83,3%	41,7%	63,3%	45,2%			
Feminino		n	14	1	14	11	102		142		
		%	56,0%	16,7%	58,3%	36,7%	54,8%				
Total			n	25	6	24	30	186		271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	25	5	12	23	78	3	146
	%			51,0%	71,4%	29,3%	79,3%	36,1%	50,0%		
	Feminino	n	24	2	29	6	138	3	202		
		%	49,0%	28,6%	70,7%	20,7%	63,9%	50,0%			
	Total			n	49	7	41	29	216	6	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AD - Distribuição do tempo Total de deslocamento dos docentes da moradia/Escola considerando o trajeto de ida e volta de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Tempo de deslocamento para o trabalho				TOTAL	
				Até 20 minutos	Até 40 minutos	Até 1 hora	Acima de 1 hora		
Paraná	Sexo	Masculino	n	115	37	18	21	191	
			%	44,1%	37,4%	42,9%	51,2%		
	Feminino	n	146	62	24	20	252		
		%	55,9%	62,6%	57,1%	48,8%			
	Total			n	261	99	42	41	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	59	42	14	14	129
%				42,4%	50,6%	50,0%	66,7%		
Feminino		n	80	41	14	7	142		
		%	57,6%	49,4%	50,0%	33,3%			
Total			n	139	83	28	21	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	74	33	22	17	146
	%			38,1%	38,4%	59,5%	54,8%		
	Feminino	n	120	53	15	14	202		
		%	61,9%	61,6%	40,5%	45,2%			
	Total			n	194	86	37	31	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AE - Distribuição dos docentes conforme as Escolas estarem ou não localizadas em Área de vulnerabilidade social acordo com o Sexo e Estado

Estado				Escola em área de vulnerabilidade social		TOTAL
				Sim	Não	
Paraná	Sexo	Masculino	n	95	96	191
			%	41,1%	45,3%	
		Feminino	n	136	116	252
			%	58,9%	54,7%	
	Total		n	231	212	443
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	65	64	129
			%	58,6%	40,0%	
		Feminino	n	46	96	142
			%	41,4%	60,0%	
	Total		n	111	160	271
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	72	74	146
			%	46,8%	38,1%	
		Feminino	n	82	120	202
			%	53,2%	61,9%	
	Total		n	154	194	348
TOTAL	Masculino		n	232	234	
			%	46,8%	41,3%	
	Feminino		n	264	332	
			%	53,2%	58,7%	
TOTAL				496	566	1.062

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AF - Distribuição de aspectos relacionados à violência social que circundam a Escola interferindo ou não na prática pedagógica dos docentes de acordo com o Sexo e Estado

Estado	Sexo	Violência social	interfere	a prática pedagógica		TOTAL
				Sim	Não	
Paraná	Sexo	Masculino	n	108	83	191
			%	37,1%	54,6%	
		Feminino	n	183	69	252
			%	62,9%	45,4%	
	Total	n	291	152	443	
Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	69	60	129
			%	51,1%	44,1%	
		Feminino	n	66	76	142
			%	48,9%	55,9%	
	Total	n	135	136	271	
Rio Grande do Sul	Sexo	Masculino	n	71	75	146
			%	42,0%	41,9%	
		Feminino	n	98	104	202
			%	58,0%	58,1%	
	Total	n	169	179	348	

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AG - Distribuição da alternativa mais comum na qual os docentes foram Vítimas de agressão física, verbal ou psicológica no ambiente escolar de acordo com o Sexo e Estado

Estado			Sofrer bullying						TOTAL		
			Secretaria da Educação	Direção	Colegas de trabalho	Alunos	Comunidade escolar	Nunca			
Paraná	Sexo	Masculino	n	10	6	22	104	2	47	191	
			%	62,5%	42,9%	47,8%	40,0%	20,0%	48,5%		
	Feminino	n	6	8	24	156	8	50	252		
		%	37,5%	57,1%	52,2%	60,0%	80,0%	51,5%			
	Total			n	16	14	46	260	10	97	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	2	10	9	59	9	40	129
%				66,7%	50,0%	45,0%	44,7%	64,3%	48,8%		
Feminino		n	1	10	11	73	5	42	142		
		%	33,3%	50,0%	55,0%	55,3%	35,7%	51,2%			
Total			n	3	20	20	132	14	82	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	5	3	6	55	8	69	146
	%			50,0%	16,7%	26,1%	40,7%	34,8%	49,6%		
	Feminino	n	5	15	17	80	15	70	202		
		%	50,0%	83,3%	73,9%	59,3%	65,2%	50,4%			
	Total			n	10	18	23	135	23	139	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AH - Distribuição dos docentes possuírem outra fonte de renda além da docência de acordo com o Sexo e Estado

Estado				Pluriemprego		TOTAL	
				Sim	Não		
Paraná	Sexo	Masculino	n	54	137	191	
			%	52,9%	40,2%		
	Feminino	n	48	204	252		
		%	47,1%	59,8%			
	Total			n	102	341	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	29	100	129
%				46,0%	48,1%		
Feminino		n	34	108	142		
		%	54,0%	51,9%			
Total			n	63	208	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	62	84	146
	%			53,0%	36,4%		
	Feminino	n	55	147	202		
		%	47,0%	63,6%			
	Total			n	117	231	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AI - Distribuição dos docentes informarem ser o magistério público Estadual sua única fonte de renda de acordo com o Sexo e Estado

Estado	Sexo	Magistério	ser a principal fonte de renda		TOTAL		
				Sim		Não	
Paraná	Sexo	Masculino	n	174	17	191	
			%	42,6%	48,6%		
		Feminino	n	234	18	252	
			%	57,4%	51,4%		
	Total			n	408	35	443
	Santa Catarina	Sexo	Masculino	n	115	14	129
%				48,7%	40,0%		
Feminino			n	121	21	142	
			%	51,3%	60,0%		
Total			n	236	35	271	
Rio Grande do Sul		Sexo	Masculino	n	123	23	146
	%			42,6%	39,0%		
	Feminino		n	166	36	202	
			%	57,4%	61,0%		
	Total			n	289	59	348

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

APÊNDICE AJ - Sintaxe Etapa1 QVT-PEF

```

>PROBLEM RAMDOM,
    INDIVIDUAL,
    DATA = 'QVT-PEF_GERAL_TESE_HUDSON.DAT',
    NITEMS = 34,
    NGROUPS = 1,
    NEXAMINEES = 1062,
    NCHARS = 4;
>TEST ALL,
    GRADED,
    NC = (7(0)34);
>ESTIMATE NCYCLES=200;
>SAVE ;
>END ;
8
12345679
111117111111111111111111111111111711111
22222622222222222222222222222222622222
33333533333333333333333333333333533333
44444444444444444444444444444444444444
5555535555555555555555555555555355555
66666266666666666666666666666666266666
77777177777777777777777777777777177777
00000000000000000000000000000000000000
(4A1,34A1)

```

Fonte: MULTLOG for Windows versão 7.0 (2021).

APÊNDICE AK - Sintaxe Etapa2 QVT-PEF

```

>PROBLEM RAMDOM,
  INDIVIDUAL,
  DATA = 'QVT-PEF_GERAL_TESE_HUDSON.DAT',
  NITEMS = 34,
  NGROUPS = 1,
  NEXAMINEES = 1062,
  NCHARS = 4;
>TEST ALL,
  GRADED,
  NC = (7,7,7,6,7,6,7,6,7,7,
        7,6,7,7,7,7,7,6,7,6,
        6,7,6,7,7,6,7,7,7,7,
        7,7,7,5);
>ESTIMATE NCYCLES=200;
>SAVE ;
>END ;
8
12345679
11111601111111111111111111111111101711101
2221250222212222222212122102622201
3332340333323333333323233203533301
4443430444434444444434344304444402
5554520555545555555545455405355503
6665610666656666666665666506266604
7776710677767777767667677607177705
0000000000000000000000000000000000
(4A1,34A1)

```

APÊNDICE AL - Sintaxe Etap1 PEVI

```
>PROBLEM RAMDOM,  
    INDIVIDUAL,  
    DATA = 'PEVI_GERAL_TESE_HUDSON.DAT',  
    NITEMS = 15,  
    NGROUPS = 1,  
    NEXAMINEES = 1062,  
    NCHARS = 4;  
  
>TEST ALL,  
    GRADED,  
    NC = (4(0)15);  
  
>ESTIMATE NCYCLES=200;  
  
>SAVE ;  
  
>END ;  
  
5  
  
01239  
  
1111111111111111  
  
2222222222222222  
  
3333333333333333  
  
4444444444444444  
  
0000000000000000  
  
(4A1,15A1)
```

APÊNDICE AM - Sintaxe Etapa2 PEVI

```

>PROBLEM RAMDOM,
    INDIVIDUAL,
    DATA = 'PEVI_GERAL_TESE_HUDSON.DAT',
    NITEMS = 15,
    NGROUPS = 1,
    NEXAMINEES = 1062,
    NCHARS = 4;
>TEST ALL,
    GRADED,
    NC = (4,4,4,4,4,
        4,4,4,3,3,
        4,4,4,4,4);
>ESTIMATE NCYCLES=200;
>SAVE ;
>END ;

5
01239
111111101111111
222222201122222
333333302233333
444444403344444
000000000000000
(4A1,15A1)

```

ANEXO A - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESTUDO LONGITUDINAL DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM

Pesquisador: Adriano Ferreti Borgatto

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 63086216.6.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.042.520

Apresentação do Projeto:

"ESTUDO LONGITUDINAL DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL UTILIZANDO A TEORIA DA RESPOSTA AO ITEM". A presente investigação terá como objetivo principal criar uma escala do Bem Estar do trabalhador docente em Educação Física, de ambos os sexos, da região Sul do Brasil por meio da Teoria da Resposta ao Item. Trata-se de um estudo de caráter longitudinal que teve seu início com as investigações realizadas por Lemos (2007), Both (2008) e Moreira (2010) e que terão seus indicadores comparados com os indicadores observados nesta investigação.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Elaborar uma medida de percepção do Bem Estar dos professores de Educação Física, por meio da Teoria da Resposta ao Item, e comparar os indicadores ao longo do tempo.

Objetivo Secundário:

- Identificar a percepção de Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física;- Identificar o comportamento relativo ao Estilo de Vida dos professores de Educação Física;- Criar uma medida de percepção do Bem Estar (traço latente) de professores de Educação Física por meio

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-8094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 2.042.520

da Teoria da Resposta ao Item;

- Analisar a qualidade dos itens (calibrar) e identificar os itens de maior relevância do instrumento QVT-PEF e PEVI para medir o Bem Estar;
- Comparar os indicadores de Bem Estar dos professores da Região Sul do Brasil dos estudos realizados por Lemos (2007), Both (2008) e Moreira (2010) com os indicadores observados nesta investigação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Considerando os procedimentos metodológicos e os objetivos desta investigação, não são conhecidos riscos à população a ser investigada.

Benefícios:

Com a criação de uma Escala do Bem Estar do docente em Educação Física, será possível aos investigados observar a percepção de qualidade de vida no trabalho e o comportamento relativo ao estilo de vida, não apenas de si mesmos mas também de seus pares, em diferentes contextos regionais e estaduais. Além disso, esta Escala proporcionará não apenas à população investigada, mas também às Secretarias de Estado da Educação, parâmetros comparativos desde 2007 até o presente relacionados às possíveis mudanças no plano de carreira e de que maneira estas mudanças influenciaram o Bem Estar destes professores. Será possível identificar quais regiões de cada Estado do Sul do Brasil necessitará de políticas diferenciadas que abordem o Bem Estar docente.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata o presente de um projeto de Tese de Doutorado de HUDSON DE RESENDE MOREIRA, orientado pelo Prof. Drs. Adriano Ferreti Borgatto e co-orientado pelo Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento do Programa de Pós-Graduação em Educação Física da UFSC. Este estudo terá como paradigma o modelo teórico de Bem Estar do docente em Educação Física proposto por Both (2010) e que tem como base a concepção de percepção de Qualidade de Vida apresentada por Nahas (2013) bem como os fatores que fingem o Bem Estar dos professores e que foram elencados por Sousa (1993). Nesta perspectiva, ponderando a problematização e sua importância, o presente estudo procurará responder aos seguintes questionamentos: a) como os docentes de Educação Física da rede estadual de ensinos dos estados da Região Sul do Brasil percebem-se em relação ao seu Bem Estar? b) Será possível elaborar uma escala de percepção do Bem Estar dos professores de Educação Física por meio da Teoria da Resposta ao

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC**



Continuação do Parecer: 2.042.520

Item?. O estudo tem relevância científica, a documentação está completa e o TCLE apresentado atende os dispositivos da Resolução CNS nº510/16. Assim, recomendamos a sua aprovação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentação completa.

Recomendações:

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram detectadas pendências ou inadequações neste projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_825370.pdf	29/03/2017 16:46:46		Aceito
Outros	Carta_Resposta_Parecer_Consubstanciado2.docx	29/03/2017 16:43:55	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	HUDSON_Termo_de_Consentimento_Livre_Esclarecido2.docx	29/03/2017 16:37:59	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_dos_pesquisadores_cumprindo_normas_do_CE.pdf	03/03/2017 22:36:27	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Aceite_de_Sao_Jose.pdf	25/11/2016 15:30:10	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Aceite_da_Secretaria_da_Educacao_SC.pdf	25/11/2016 15:23:56	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Aceite_da_Secretaria_da_Educacao_RS.pdf	25/11/2016 15:23:30	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Aceite_da_Secretaria_da_Educacao_PR.pdf	25/11/2016 15:21:57	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito
Projeto Detalhado	00_HUDSON_Projeto_Doutorado_Co	25/11/2016	Adriano Ferreti	Aceito

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-8094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 2.042.520

/ Brochura Investigador	mite_Etica.docx	15:19:58	Borgatto	Aceito
Folha de Rosto	00_Folha_de_Rosto_Assinada.pdf	25/11/2016 14:26:29	Adriano Ferreti Borgatto	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FLORIANOPOLIS, 02 de Maio de 2017

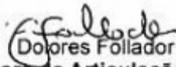
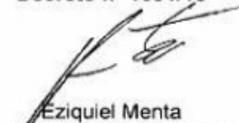
Assinado por:
Ylmar Correa Neto
(Coordenador)

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

ANEXO B - Despacho da Secretaria de Estado da Educação do Paraná

**SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE POLÍTICAS E TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS
COORDENAÇÃO DE ARTICULAÇÃO ACADÊMICA**



Folha de despacho	Protocolo: 13.977.988-6
<p>À SUED/SEED</p> <p>Assunto: Pesquisa acadêmica "Estudo longitudinal do bem estar do trabalhador docente em educação física da Região Sul do Brasil utilizando a teoria da resposta ao item", de Hudson de Resende Moreira</p> <p>Em 5 de junho de 2015, o Prof. Juarez Vieira de Nascimento, Pró-Reitor Adjunto da Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFSC, enviou documento para Rosângela Bezerra de Melo, "Assessora Superintendente da Educação" [sic] da Secretaria de Estado da Educação, informando que o Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte da Universidade Federal de Santa Catarina pretende desenvolver o projeto de pesquisa intitulado "Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Paraná". (fls. 04)</p> <p>O documento solicita:</p> <p>a) autorização para realizar a investigação com os professores de Educação Física efetivos e os admitidos em caráter temporário, atuantes na Rede;</p> <p>b) a lista contendo o nome dos diretores e e-mails de todas as escolas estaduais, para que estes possam repassar o <i>link</i> de acesso aos instrumentos investigativos aos professores interessados em participar da pesquisa.</p> <p>Em 7 de janeiro de 2016, a Professora Fabiana Cristina Campos encaminhou o processo ao DEB, para análise e parecer, solicitando que depois o protocolado retornasse à Superintendência. (fls. 21)</p> <p>Encontra-se no processo o projeto de tese intitulado "Estudo longitudinal do bem estar do trabalhador docente em educação física da Região Sul do Brasil utilizando a teoria da resposta ao item" (fls. 05-19).</p> <p>Em 4 de janeiro de 2016, a Professora Fabiana Cristina Campos (Sued) enviou o documento da UFSC para protocolo, solicitando que depois o protocolado seja enviado à Sued para análise e providências.</p> <p>Em 2 de março de 2016, o DEB enviou à Sued o Parecer nº 8/2016 (fls. 23), favorável à realização da pesquisa, e pediu que o processo seja encaminhado à CAA, para manifestação. (fls. 22)</p> <p>Esta Coordenação, considerando o suprarreferido e tendo em vista que a pesquisa envolve seres humanos, informa:</p>	<p>I. Como consta do Parecer do DEB (fls. 22), os informantes precisam ter seu sigilo assegurado. Por isso, não será possível fornecer dados aos respondentes. Estes serão informados pela Seed-PR sobre a possibilidade de colaborarem com a pesquisa.</p> <p>II. Devem constar do processo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requerimento e Termo de Compromisso preenchido e assinado pelo Pesquisador e Cedente; • Carta de apresentação da IES, assinada pelo orientador; • Comprovante de matrícula; • Projeto de pesquisa; • Parecer do Comitê de Ética, quando necessário; • Termo de Autorização Individual, quando necessário. <p>III. Verificamos já constar do processo a carta do Orientador e o projeto de pesquisa.</p> <p>IV. Nos casos de solicitação para realização de pesquisas envolvendo seres humanos, o projeto deverá ser submetido ao competente Comitê de Ética, conforme exigência da Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde. Por isso, recomendamos que o pesquisador consulte o CE de sua IES sobre a exigência dos referidos documentos.</p> <p>Encaminhe-se à Sued, para prosseguimento.</p> <p>Curitiba, 10 de março de 2016.</p> <p style="text-align: center;">  Dolores Follador Coordenadora de Articulação Acadêmica Decreto nº 1651/15 </p> <p>De acordo.</p> <p style="text-align: center;">  Ezequiel Menta Diretor de Políticas e Tecnologias Educacionais </p>

ANEXO C - Requerimento e termo de compromisso de pesquisa – Secretaria de Estado da Educação - PR



SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – SEED

ANEXO II

REQUERIMENTO E TERMO DE COMPROMISSO DE PESQUISA

Eu Hudson de Resende Moreira RG n.º 2.583.747, acadêmico do curso de Pós Graduação Stricto Sensu, Matrícula n.º 201600677, venho por meio deste requerer autorização para realizar pesquisa nos estabelecimentos vinculados a esta Pasta conforme quadro abaixo.

CONCEDENTE	
Órgão	Secretaria de Estado da Educação
CNPJ	76.416.965/0001-21
Endereço	Avenida Água Verde, 2140 Vila Isabel
Município	Curitiba
CEP	80.240-900
Telefone	(41) 3340-1500
Sítio	www.educacao.pr.gov.br
Representada por	
Cargo/Função	Superintendente da Educação

CEDENTE	
Instituição de Ensino responsável pela pesquisa	Universidade Federal de Santa Catarina
CNPJ	83.899.526-0001/82
Endereço	R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n - Trindade
Município	Florianópolis - SC
CEP	88040-900
Telefone	(48) 3721-9000 / LAPE (48) 3721-8526
e-mail	
Representada por	Adriano Borgatto
Cargo/Função	Professor

PESQUISADOR	
Nome	Hudson de Resende Moreira
RG	2.583.747
CPF	646.930.079-00
Endereço	R. Santo Antônio, 756, Barreiros
Município	São José
CEP	88.117-350
Telefone (com DDD)	(48) 3257-8079
Celular (com DDD)	(48) 8406-6667
e-mail	hudsonrm6@yahoo.com.br/



SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – SEED

	HUDSON.R.M@POSGRAD.UFSC.BR HUDSONRM6@GMAIL.COM	/
--	--	---

Estipulando entre si as cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA 1ª – O Termo de Compromisso de Pesquisa tem por objetivo formalizar as condições básicas para a realização de pesquisa da CEDENTE junto ao Órgão CONCEDENTE, sendo obrigatória a apresentação do Projeto de Pesquisa explicitando com clareza a justificativa, objetivos, metodologia e cronograma.

CLÁUSULA 2ª – O Termo de Compromisso de Pesquisa firmado entre CONCEDENTE e Pesquisador (a) tem por objetivo particularizar a relação jurídica especial, caracterizando-se pela não vinculação empregatícia.

CLÁUSULA 3ª – Ficam estabelecidas entre as partes as seguintes condições básicas para a realização da pesquisa:

- I. Este Termo de Compromisso de Pesquisa terá vigência de acordo com o período estabelecido no cronograma apresentado no projeto de pesquisa (CLÁUSULA 1ª), podendo ser renunciado a qualquer momento, unilateralmente, mediante comunicação escrita com justificativa;
- II. A pesquisa será realizada em horário compatível com a Unidade, de acordo com escala previamente elaborada pelo Gestor da Unidade.

CLÁUSULA 4ª – No desenvolvimento da pesquisa caberá:

- I. **À Concedente**
 - a) autorizar o (a) Pesquisador (a) a realizar sua pesquisa na Unidade, mediante parecer técnico/pedagógico do Departamento vinculado ao Objeto da Pesquisa, da Secretaria de Estado da Educação.
- II. **Ao(À) Pesquisador(a)**
 - a) cumprir, com empenho e interesse, a programação estabelecida para sua pesquisa;
 - b) elaborar e entregar à Secretaria de Estado da Educação a redação final de sua pesquisa, assim como demais publicações originadas da pesquisa;
 - c) observar e obedecer as normas internas da CONCEDENTE e do Serviço Público Estadual, bem como outras eventuais recomendações emanadas pelo Gestor da Unidade;
 - d) primar pelo comportamento ético e moral dentro da Unidade;
 - e) Apresentar-se à Unidade com vestuário apropriado, bem como em condições devidas de asseio corporal.
- III. **À Pesquisa**
 - a) Conter fundamentos teóricos e éticos, os quais deverão dar sustentação ao tipo de pesquisa a ser realizada;
 - b) estar em concordância com a Resolução n.º 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, com o Decreto Estadual n.º 10.285/2014 e com a Resolução n.º XXXXXXX/2015 da Secretaria de Estado da Educação.

CLÁUSULA 5ª – A pesquisa se dará dentro das normas éticas vigentes, de acordo com os Direitos Humanos, Resolução n.º 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e complementares.

- I. Os dados coletados serão de uso específico para o desenvolvimento da pesquisa em questão, conforme as normas vigentes. Caso os dados coletados sirvam para uma outra pesquisa, o pesquisador deverá encaminhar novo projeto para análise da Secretaria de Estado da Educação, bem como autorização.
- II. Qualquer alteração, exclusão ou inclusão na pesquisa será comunicada e, se necessário, solicitada a mudança ao Órgão CONCEDENTE.



SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – SEED

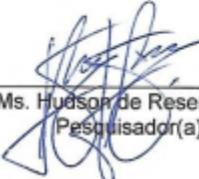
CLÁUSULA 6ª – Constituem motivos para o cancelamento automático da vigência do presente Termo de Compromisso:

- I. automaticamente, ao término da pesquisa;
- II. a qualquer tempo, por interesse do Órgão CONCEDENTE ou da Unidade, mediante comunicação escrita com justificativa;
- III. a pedido do (a) Pesquisador (a), mediante comunicação escrita com justificativa;
- IV. o descumprimento de qualquer compromisso assumido na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso da Pesquisa.

CLÁUSULA 7ª – Fica eleito o foro da cidade de Curitiba-PR, para dirimir qualquer dúvida ou litígio que se origine da execução deste Termo, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E por estarem de comum acordo com as condições deste Termo de Compromisso de Pesquisa, as partes assinam em 03 (três) vias de igual teor.

Curitiba, 25 de abril de 2016.

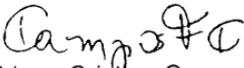

 Prof. Ms. Hudson de Resende Moreira
 Pesquisador(a)

 Concedente


 Prof. Dr. Adriano Borgatto
 Cedente

ANEXO D - Folha de despacho aos Núcleos Regionais de Educação - NREs do Paraná

 SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO SUPERINTENDÊNCIA DA EDUCAÇÃO		SUEDE/SEED fls. 24 FOLHA DE DESPACHO PROTOCOLO N.º 13.902.700-0
<p>Aos NREs,</p> <p>Assunto: Projeto de Pesquisa</p> <p>1. O Professor Hudson de Resende Moreira, acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Educação Física, da Universidade Estadual de Santa Catarina, solicita autorização para aplicar o Projeto de Pesquisa "Bem Estar no Trabalho Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Paraná", envolvendo professores de Educação Física, efetivos e admitidos em caráter temporário, das Instituições Públicas Estaduais de Ensino do Paraná, por meio de instrumento eletrônico.</p> <p>2. Considerando a pertinência da pesquisa apresentada, conforme parecer do Departamento de Educação Básica - DEB, às fls.22 e 23, bem como parecer da Coordenação de Articulação Acadêmica - CAA, às fls. 31, esta Superintendência de Educação se manifesta favorável ao solicitado pelo requerente, portanto, autoriza a presente pesquisa, desde que cumpridas as seguintes ressalvas:</p> <p style="margin-left: 40px;">a. seja assegurado aos professores da Rede Estadual o livre arbítrio para participarem ou não da pesquisa;</p>	<p style="margin-left: 40px;">b. seja resguardada a identidade dos servidores e das instituições de ensino.</p> <p style="margin-left: 40px;">c. seja indicado um técnico do NRE (sugere-se o Técnico Pedagógico que responde pela área de Educação Física) para acompanhar o andamento do trabalho de pesquisa, encaminhando as informações pertinentes, solicitadas pela SEED;</p> <p style="margin-left: 40px;">d. seja indicado um servidor de cada escola (sugere-se o diretor), para intermediar o contato com os professores.</p> <p style="margin-left: 40px;">e. que o solicitante envie aos NREs documento que o identifique como professor pesquisador da UFSC e indique como será a metodologia da pesquisa e o tratamento das informações coletadas.</p> <p>3. O pesquisador somente poderá iniciar a pesquisa após apresentação, a esta Superintendência, do Parecer Final do Comitê de Ética da UFSC, favorável, o qual é imprescindível para prosseguimento;</p> <p>4. Ao pesquisador, será informado o endereço eletrônico dos Técnicos Pedagógicos a fim de intermediarem a comunicação com o público-alvo.</p>	
		LUCI/SUED

 SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO SUPERINTENDÊNCIA DA EDUCAÇÃO	SUED/SEI 115. 3 FOLHA DE DESPACHO PROTOCOLO N.º 13.902.700-0
<p>5. Após o atendimento ao item 3 (três), será encaminhada cópia deste despacho aos 32 NREs para ciência e providências.</p> <p>6. Serão enviadas, aos Chefes dos NREs, pelo Departamento de Educação Básica – DEB com ciência da SUED, orientações e informações sobre a pesquisa, as quais deverão ser remetidas aos Técnicos Pedagógicos que respondem pela disciplina de Educação Física;</p> <p>7. Fica sob a responsabilidade do pesquisador, entregar à Superintendência de Educação o resultado da pesquisa, digitalizado, para que o mesmo seja acostado a este protocolado e remetido à DPTE/CAA, para publicidade e arquivamento.</p> <p style="text-align: center;">Curitiba, 03 de junho de 2016.</p> <p style="text-align: center;">  Fabiana Cristina Campos Superintendente da Educação Dec. 1473/2015 </p>	

ANEXO E - Aceite da Secretaria de Estado da Educação do Paraná

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA DA EDUCAÇÃO

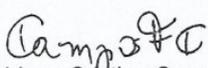
DECLARAÇÃO

Declaramos, para os devidos fins, que estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa “Bem Estar no Trabalho Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Paraná”, sob a responsabilidade de Hudson de Resende Moreira, em Instituições de Ensino da Rede Pública Estadual do Paraná, tão logo seja apresentado, a esta Superintendência, o Parecer Conclusivo e favorável emitido pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina.

A presente pesquisa deve seguir a Resolução nº: 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde – CNS, uma vez que os participantes da pesquisa serão **profissionais da educação**.

Por ser verdade, firmamos a presente em duas vias.

Curitiba, 03 de junho de 2016.


Fabiana Cristina Campos
Superintendente da Educação
Dec. 1473/2015

ANEXO F - Aceite da Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina

ESTADO DE SANTA CATARINA
Secretaria de Estado da Educação
Gabinete do Secretário
Rua Antônio Luz, 111 – Centro – Florianópolis/SC – (48)3664-0198 – gabs@sed.sc.gov.br

Ofício/Gabs nº 0609/2016

Florianópolis, 07 de junho de 2016.

Senhor Professor,

Com nossos cumprimentos, acusamos o recebimento de seu Ofício, que solicita autorização para realizar pesquisa junto aos professores da disciplina de Educação Física, da rede pública estadual, como parte de seu Estudo Longitudinal do Bem Estar do Trabalho Docente em Educação Física da Região Sul do Brasil.

Em atenção, informamos que esta Secretaria analisou o pedido e autoriza Vossa Senhoria a realizar a investigação, ressaltando que os dados solicitados, como nome de escolas, e-mail e telefone poderão ser acessados por meio da página da SED, no endereço: www.sed.gov.br, no link “consultas/escolas”.

A Gerência de Gestão da Educação Básica e Profissional, desta Secretaria aguarda o *feedback* sobre a conclusão do trabalho, para dar ciência aos profissionais da rede envolvidos.

Atenciosamente,

Eduardo Deschamps
Secretário de Estado da Educação

Ao Senhor
HUDSON DE RESENDE MOREIRA
Professor Mestrando da Universidade Federal
Florianópolis - SC

ANEXO G - Aceite da Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul**DECLARAÇÃO**

A Secretaria de Estado da Educação do Rio Grande do Sul é favorável à execução do Projeto de Pesquisa "Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física da Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul", sob a coordenação dos professores Dr. Juarez Vieira de Nascimento, Dr Adriano Ferrati Borgatto, Dr. Jorge Both e Ms. Hudson de Resende Moreira, com os professores de Educação Física, efetivos e admitidos em caráter temporário, atuantes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 26 de Setembro de 2016.

Luís Antônio Alcoba de Freitas

Secretário de Estado da Educação do Rio Grande do Sul

Secretaria de Estado da Educação
Av. Borges de Medeiros, 1501 – CEP: 90119-900 - Porto Alegre/RS
Fone: (51) 3288-4700 E-mail: www.educacao.rs.gov.br

ANEXO H - Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Docentes de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio - QVT-PEF (BOTH et.al, 2006)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio

- (1) discordo totalmente (2) discordo bastante (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo (5) concordo um pouco (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
1	A jornada de trabalho na instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3	A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4	Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6	As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7	Na instituição, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8	Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12	A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13	Realizo minhas atividades com tranqüilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15	A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16	Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (Continuação)

(1) discordo totalmente (2) discordo bastante (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo (5) concordo um pouco (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
22	O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
24	Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
27	Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
29	Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
30	O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
31	Na instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
32	Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
33	A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
34	Meu trabalho é relevante para mim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

ANEXO I - Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI) elaborado por Nahas, Barros e Francalacci (2000) e validado por Both et.al (2008)

O ESTILO DE VIDA corresponde ao conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, valores e oportunidades das pessoas. Estas ações têm grande influência na saúde geral e qualidade de vida de todos os indivíduos.

Os itens abaixo representam características do estilo de vida relacionada ao bem estar individual. Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala:

- (0) Absolutamente **não** faz parte do meu estilo de vida.
- (1) **Às vezes** corresponde ao seu comportamento.
- (2) **Quase sempre** verdadeiro no seu comportamento.
- (3) A afirmação é **sempre** verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida.

Componente: **Nutrição**

- a. Sua alimentação diária inclui ao menos **5** porções de frutas e hortaliças. ()
- b. Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces. ()
- c. Você faz **4 a 5** refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo. ()

Componente: **Atividade Física**

- d. Você realiza ao menos **30** minutos de atividades físicas moderadas / intensas, de forma contínua ou acumulada, **5** ou mais dias na semana. ()
- e. Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular. ()
- f. No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador. ()

Componente: **Comportamento Preventivo**

- g. Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los. ()
- h. Você **NÃO FUMA** e **NÃO INGERE MAIS DO QUE UMA DOSE POR DIA**. ()
- i. Você respeita as normas de trânsito (como pedestre, ciclista ou motorista); se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool. ()

Componente: **Relacionamentos**

- j. Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos. ()
- k. Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais. ()
- l. Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social. ()

Componente: **Controle do Stress**

- m. Você reserva tempo (ao menos **5** minutos) todos os dias para relaxar. ()
- n. Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado. ()
- o. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer. ()