

**QUALIDADE DE VIDA NA CARREIRA PROFISSIONAL DE PROFESSORES DE
EDUCAÇÃO FÍSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL/RS**

por

Carlos Augusto Fogliarini Lemos

Dissertação apresentada ao Curso de
Pós-graduação em Educação Física
Universidade Federal de Santa Catarina
Como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre

Fevereiro, 2007

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

A dissertação: **QUALIDADE DE VIDA NA CARREIRA PROFISSIONAL DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL/RS**

Elaborada por: **Carlos Augusto Fogliarini Lemos**

e aprovada em 27/02/2007, por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRE EM EDUCAÇÃO FÍSICA.
Área de Concentração
Teoria e Prática Pedagógica

Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
Coordenador do Mestrado em Educação Física

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento

Prof. Dr. Alexandro Andrade

Prof. Dra. Maria de Fátima da Silva Duarte

AGRADECIMENTOS

Aos Coordenadores, Prof. Juarez Vieira do Nascimento e a Prof^ª. Maria de Fátima da Silva Duarte pela brilhante condução da coordenação do programa de Mestrado.

Aos professores e funcionários do Programa de Mestrado, serei sempre grato pela valorosa contribuição que deram para minha formação.

Ao Prof. Juarez pela sua competência e dedicação ao Programa e também pela chance oferecida e confiança depositada.

Aos colegas do Mestrado de Doutorado pelos dois anos de convívio, especialmente ao Miguel, Marcel, André, Letícia e Gelcemar.

Ao programa de Mestrado em Educação Física por tudo que possibilitou durante esses dois anos contribuindo de forma esplendorosa para minha formação.

Aos componentes da banca, Prof. Alexandro Andrade, Prof^ª. Maria de Fátima da Silva Duarte e ao Prof. Élio Petroski, pela contribuição em mais esse momento da minha formação.

A Secretaria de Educação do Estado de Rio Grande do Sul pela autorização da pesquisa. Em especial aos professores de Educação Física participantes da pesquisa, pois sem a sua contribuição não seria possível a realização deste estudo.

A Direção do Campus da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus Santo Ângelo em especial ao Prof. Pacheco, a Prof^ª. Dinalva e a Prof^ª. Rosane que me apoiaram neste momento.

Aos amigos do Curso de Educação Física, principalmente a Prof^ª. Cinara, Prof. Maurício, Prof^ª. Viviana e Prof. Uberti, valeu pelo apoio.

A escola da URI, onde tive as primeiras intervenções como docente, em especial a Prof^ª. Denise Lenz.

Ao amigo Jorge Both, onde consegui encontrar um amigo, um irmão, que sem problema aceitou a idéia de trabalharmos juntos e soube conduzir todo processo com grande competência e amizade. Com quem aprendi muita coisa principalmente em navegar pela internet e tive o privilégio de me tornar amigo e dividir momentos de alegrias e tristezas. Você é uma pessoa especial!

Aos amigos do Centro Aquático Raia 3, Ricardo Kemper, Vera, Marcelo, Ricardo Dable, Rosemeri, Deoclides, Juliana e Daiane, que me apoiaram nestes dois anos.

Ao amigo Carlos Kemper, pelo carinho, amizade, algumas horas de voleibol, companheirismo, sonhos e tantas outras virtudes que neste momento só tenho a agradecer pela força e pelo apoio incondicional em todas as horas.

Aos amigos Solange e Roger, que por muitas vezes furtei o Prof. Juarez do convívio familiar.

Á minha família, minhas irmãs Denise e Anelise, minha sobrinha Priscilla, meu cunhado Silvério e de forma especial ao meu pai Agostinho e minha mãe Jandira, amo vocês todos. Desculpem-me por não poder oferecer mais tempo a vocês.

A família Lunardi, em especial a dona Universina, a Ana e ao Rodrigo, um grande abraço.

Deixei para o final para agradecer a minha esposa Alda Luciana e minha filha Liza por estarem sempre ao meu lado me suportando e motivando em todos os momentos e que por muitas vezes entenderam o meu afastamento. Amo vocês duas.

E àqueles que direta ou indiretamente compartilharam este caminho na incessante busca pelo conhecimento.

E a Deus, muito obrigado.

ÍNDICE

Página

LISTA DE ANEXOS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE TABELAS	ix
LISTA DE QUADROS	xi

Capítulo

I. INTRODUÇÃO	1
1.1 O problema e sua importância	
1.2 Justificativa	
1.3 Objetivos	
1.4 Questões a investigar	
1.5 Delimitações do estudo	
1.6 Definição de termos	
II. REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1 Ciclos de Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente	
2.2 Qualidade de Vida	
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho	
2.4 Estilo de Vida	
III. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
3.1 Caracterização do estudo	
3.2 População e amostra	
3.3 Variáveis do estudo	
3.4 Instrumentos	
3.5 Implementação do estudo	
3.6 Análise dos dados	
IV. RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
4.1 Características Demográficas da Amostra	
4.2 Características gerais dos parâmetros sócio-ambientais (QVT) percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio.	
4.3 Características da percepção da QVT dos professores considerando os ciclos de desenvolvimento profissional.	

- 4.4. Características gerais dos Parâmetros Individuais (PEVI) percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio.
- 4.5 Características da percepção do PEVI dos professores considerando os ciclos de desenvolvimento profissional.
- 4.6 Nível de associação entre os parâmetros sócio-ambientais (QVT) considerando Sexo, Idade, Carreira no Magistério Público Estadual (Classes), Formação acadêmica e Tempo de serviço na escola.
- 4.7 Nível de associação entre os parâmetros individuais (PEVI) considerando o Sexo, Idade, Estado civil, Formação acadêmica, Carga horária de trabalho e Tempo de serviço na escola.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	89

LISTA DE ANEXOS

Anexo	Página
01. Carta de Apresentação e Dados Demográficos	90
02. Instrumento QVT PEF.....	92
03. Instrumento PEVI.....	95
04. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	97
05. Autorização da Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul.....	99
06. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.....	101

LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
01. Mapa das Regiões do Estado do Rio Grande do Sul.....	30
02. Percepção dos professores considerando as dimensões da QVT.	45
03. Percepção dos professores, considerando componentes com Perfil Positivo e Perfil Negativo do PEVI.....	53
04. Percepção dos professores, considerando os componentes do PEVI.....	54

LISTA DE TABELAS

Tabela	Página
01. <i>Ciclos de desenvolvimento profissional</i>	12
02. <i>Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do RS por CRE</i>	31
03. <i>Distribuição da população, amostra prevista e alcançada de professores de Educação Física, por região geográfica</i>	32
04. <i>Frequência e frequência percentual de acordo com os ciclos de desenvolvimento Profissional</i>	42
05. <i>Características demográficas dos professores de Educação Física de acordo com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional</i>	43
06. <i>Comparação dos índices previstos na carreira do MPE e encontrados no estudo</i>	44
07. <i>Percepção dos professores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho</i>	45
08. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando os ciclos de desenvolvimento profissional</i>	47
09. <i>Percepção dos professores da QVT de acordo com o sexo e o CDP</i>	48
10. <i>Percepção dos professores da QVT de acordo com o estado civil e o CDP</i>	49
11. <i>Percepção dos professores da QVT de acordo com formação acadêmica e o CDP</i>	50
12. <i>Percepção dos professores da QVT de acordo com a carga horária e o CDP</i>	51
13. <i>Percepção dos professores da QVT de acordo com desempenho de outras funções remuneradas e o CDP</i>	52
14. <i>Percepção dos professores sobre o Perfil do Estilo de Vida Individual</i>	53
15. <i>Nível do perfil do estilo de vida considerando os ciclos de desenvolvimento profissional</i>	55
16. <i>Percepção dos professores do PEVI de acordo com sexo e o CDP</i>	55
17. <i>Percepção dos professores do PEVI de acordo com o estado civil e o CDP</i>	56
18. <i>Percepção dos professores do PEVI, de acordo com a formação acadêmica e o CDP</i>	58
19. <i>Percepção dos professores do PEVI, de acordo com a carga horária e o CDP</i>	59
20. <i>Percepção dos professores do PEVI, de acordo com outras funções remuneradas e o CDP</i>	60
21. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando o sexo</i>	61
22. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a faixa etária</i>	63

23. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a carreira do MPE (classe)</i>	65
24. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a formação acadêmica</i>	67
25. <i>Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando tempo de serviço na escola</i>	68
26. <i>Percepção do estilo de vida, considerando o sexo</i>	70
27. <i>Percepção do estilo de vida, considerando a idade</i>	71
28. <i>Percepção do estilo de vida considerando o estado civil</i>	73
29. <i>Percepção do estilo de vida considerando a formação acadêmica</i>	74
30. <i>Percepção de estilo de vida, considerando carga horária</i>	75
31. <i>Percepção do estilo de vida, considerando o tempo de serviço na escola</i>	76

LISTA DE QUADROS

Quadro	Página
01. Unidade amostral e método de seleção por estágio.....	29
02. Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física, por CRE.....	32
03. Descrição das variáveis e categorias adotadas para a análise dos dados.....	33

RESUMO

QUALIDADE DE VIDA NA CARREIRA PROFISSIONAL DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL/RS

Mestrando: Carlos Augusto Fogliarini Lemos

Orientador: Juarez Vieira do Nascimento

O objetivo deste estudo foi analisar o nível de qualidade de vida percebida na carreira docente em Educação Física do Magistério Público Estadual/RS, de acordo com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (CDP). Esta pesquisa descritivo-exploratória utilizou como instrumentos de coleta de dados o QVT-PEF (Both et al, 2006) e o Perfil do Estilo de Vida Individual (Nahas et al, 2000). A seleção da amostra foi estratificada proporcional às regiões geográficas do estado e aleatória por conglomerados, incluindo 380 professores de Educação Física (141 professores e 239 professoras), com média de idade de 40,18(DP=8,16; 23-60 anos). Na análise dos dados foram empregados o Teste Qui-quadrado, o Teste Kruskal Wallis e o Teste Exato de Fischer, cujo nível de significância foi de $p < 0,05$. Os resultados mostraram que a maioria dos professores encontra-se satisfeita com a qualidade de vida no trabalho (QVT), com exceção da dimensão remuneração e compensação. O aumento do nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho está associado ao avanço na carreira docente, onde os professores do ciclo de estabilização apresentaram os níveis mais elevados. Considerando as variáveis demográficas e os CDP, enquanto que os níveis de insatisfação em relação ao salário e as condições de trabalho foram observados entre os professores do sexo feminino e os docentes pós-graduados dos ciclos de consolidação e estabilização, os maiores níveis de satisfação foram relatados pelos professores casados do ciclo de diversificação e os docentes do ciclo de consolidação que atuam em uma escola. Em relação ao perfil do estilo de vida individual (PEVI), a maioria dos docentes apresentou percepção positiva, sendo que os docentes dos ciclos de entrada e de consolidação demonstraram um perfil mais positivo. Na associação dos componentes do PEVI e as características demográficas, os melhores hábitos alimentares foram relatados pelas professoras, pelos docentes na faixa etária de 40 a 49 anos e com mais tempo de serviço na escola. Os comportamentos mais ativos foram verificados entre os docentes da faixa etária de 40 a 49 anos e com carga horária semanal de 40 horas ou mais. A preocupação com o comportamento preventivo é mais efetiva entre os professores acima de 30 anos, casados e com maior tempo de serviço na escola. Os professores homens, mais jovens, somente graduados e com mais tempo de serviço na escola apresentaram perfil positivo mais elevado de controle de estresse do que os demais. Recomenda-se ao governo estadual a implementação de ações de valorização da profissão docente e melhorias das condições de trabalho, bem como de programas de formação continuada sobre os componentes do PEVI. Sugere-se ainda a continuidade desta investigação para contemplar outros estados e regiões brasileiras e também para aprofundar sobre o nível de associação entre os parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Carreira docente, Professores de Educação Física.

ABSTRACT

LIFE QUALITY IN THE PROFESSIONAL CAREER OF PUBLIC SCHOOLS PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL

Author: Carlos Augusto Fogliarini Lemos

Advisor: Juarez Vieira do Nascimento

The objective of this research was to analyze the life quality level perceived in the Physical Education teaching career in Public State Schools in the state of Rio Grande do Sul, according to the Professional Cycles of Development (CPD). This descriptive-exploratory research used as instruments the QVT-PEF (Both et al, 2006) and the Individual Lifestyle Profile (Nahas et al, 2000). The sample was proportionally stratified by geographical areas of the state of Rio Grande do Sul and had random data per conglomerate, including 380 Physical Education teachers (141 males and 239 females), with an average age of 40,18 (SD=8,16 years). For the data analysis, the Chi-Square Test, the Kruskal Wallis Test and the Fischer's Exact Test were adopted, whose significance level was $p < 0,05$. The results showed that most teachers were satisfied with their life quality at work (QVT), except in terms of remuneration and compensation dimensions. The increase in the quality life at work satisfaction levels is associated with the progress in the teaching career, where teachers at the stabilization levels presented the highest levels. Considering the demographic variables and CPD, the highest dissatisfaction levels in relation to wage and working conditions were observed among female teachers and post-graduated teachers in the consolidation and stabilization cycles; while the largest satisfaction levels were presented by married teachers in the diversification cycle and teachers of the consolidation cycle that work at one school only. With regards to the Individual Lifestyle Profile (PEVI), most teachers presented positive perception, especially the teachers in the entrance and consolidation cycles, who presented a more positive profile. Concerning the association of PEVI components and demographic features, the best alimentary levels were registered by the female teachers, by the teachers within the age group of 40 to 49 years old and those having the longest careers at a particular school. The most active behaviors were verified among the teachers in the 30 to 39 year-old age group and with a weekly workload of 40 hours or more. The concern with preventive behavior is more common among the teachers at the age of 30 or older, married and with the longest careers at a particular school. Therefore, the male youngest teachers, who have only graduated and who have worked at the same school for the longest time, presented the highest positive profiles of stress control than the others. Consequently, it is recommended that the State Government implement actions to value the educational profession and to improve the working conditions, as well as programs for continuous formation based on the PEVI components. It is also suggested that this work should be carried on, investigating other Brazilian states and areas and deepening the study on the association level between the individual and social-environmental parameters of life quality.

Key-words: Life Quality, Teaching career, Physical Education teachers.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

1.1. O problema e sua importância

A qualidade de vida (QV) tem sido um assunto bastante discutido na atualidade, sendo concebida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Esta definição da OMS destaca a visão de que a QV é um termo subjetivo e multidimensional, que inclui tanto facetas positivas como negativas (WHO, 1995).

Apesar da concepção de qualidade de vida diferenciar-se de pessoa para pessoa e tender a mudar ao longo da vida de cada um, em decorrência da inserção do próprio indivíduo na sociedade (Nahas, 2003; Rocha & Felli, 2004), há “consenso em torno da idéia de que são múltiplos os fatores que determinam a QV de pessoas e comunidades” (Nahas, 2003 p. 13). Esses fatores estão relacionados ao estado de saúde, longevidade, satisfação, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade. Desta forma, a QV pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais.

Um aspecto a destacar é que, de acordo com Lentz *et al.* (2000), a qualidade de vida é uma variável complexa para ser definida. De fato, a sua conceituação, ponderação e valorização vêm sofrendo uma evolução nos últimos anos, acompanhando a dinâmica da humanidade, suas diferentes culturas, suas prioridades e crenças.

Considerando todos esses aspectos e reconhecendo a relevância do assunto, Nahas (2003) aborda a QV numa visão holística como a “condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano” (p. 14). O autor afirma que os parâmetros sócio-ambientais (moradia, assistência médica, condições de trabalho e remuneração, educação, opções de lazer, meio ambiente) e os parâmetros individuais (a hereditariedade e o estilo de vida) podem influenciar a QV de indivíduos e grupos populacionais em diferentes aspectos do cotidiano.

Neste contexto, verifica-se que um dos pontos que merece destaque na QV diz respeito ao estilo de vida das pessoas, pois se torna fundamental na promoção da saúde e redução da mortalidade por todos os casos, sendo fator determinante da saúde de indivíduos, grupos e comunidades. Assim, para tornar adultos saudáveis hoje e idosos também saudáveis amanhã, há necessidade de melhorar o estilo de vida com a adoção de hábitos saudáveis, prática regular de atividades físicas, manutenção de relacionamentos estáveis e duradouros, dieta saudável, entre outros (Guiselini, 1996).

O interesse por estudos envolvendo o estilo de vida tem sido cada vez maior nas últimas décadas, principalmente por saber se um estilo de vida ativo e mais saudável, associado a cuidados com a saúde e a prática regular de atividades físicas, parece contribuir para a promoção da saúde e da melhora da qualidade de vida dos indivíduos (Andrade, 2001).

Preocupados com esta questão, diversas investigações (Andrade, 2001; Brandão & Duarte, 2003; De Bem, 2003; Madureira, Fonseca & Maia, 2003; Marinho & Nahas, 2003; Rosa & Nascimento, 2003; Santos & Venâncio, 2006; Silva, 2006) foram realizadas com bancários, estudantes e professores universitários, aposentados para caracterizar o perfil do estilo de vida bem como identificar possíveis associações com a aptidão física, ocorrência de estresse e capacidade motora.

As condições de trabalho constituem outro aspecto relevante da QV, as quais estão inseridas nos parâmetros sócio-ambientais. Nesta perspectiva, o trabalho ocupa um espaço de grande importância na vida das pessoas, pelo fato de que, aproximadamente, um terço do tempo disponível por dia é dedicado a ele. Um indicador que demonstra que o trabalho possui um importante valor na sociedade é quando as pessoas são apresentadas, geralmente comentam o que fazem ou onde trabalham (Buss, 2002).

O trabalho representa, para Lemos e Cruz (2005), uma parte significativa no cotidiano do homem moderno, constituindo-se num dos principais modos de ascensão social. Desta forma, observa-se que o trabalho faz parte do ser humano e com ele mantêm uma relação íntima e antagônica de amor e ódio. Por um lado, o trabalho é freqüentemente percebido como indesejado, estressante e doentio. Mas, por outro lado, constitui fonte de crescimento e realização, que dá sentido à vida e dignidade ao homem (Petroski, 2005). Ainda nesta perspectiva, Rocha e Felli (2004) concebem o trabalho como uma atividade humana voltada para um fim.

Ao concordarem com a importância do trabalho na vida do indivíduo, Hopf e Canfield (2001) acrescentam que na categoria profissional dos professores, em muitos casos, predomina a auto-realização no trabalho. Neste contexto, salientam que através da intervenção docente a sociedade em geral realimenta-se no ato de garantir a transmissão e a continuidade da experiência humana, pela comunicação, manutenção ou criação e recriação de saberes selecionados numa dada cultura e tradição.

A docência constitui uma das mais antigas profissões, que foi se modificando ao longo dos séculos na tentativa de acompanhar a evolução cultural e tecnológica. No entanto, a exigência dos professores de se adaptarem a esse processo, na maioria das vezes, não foi acompanhada pela melhoria das condições possibilitadas para o pleno exercício profissional (Lemos e Cruz, 2005).

Além disso, a demanda contínua de adaptações dos professores com a realidade, conforme Lacaz (2005), tem provocado mudanças na natureza e na abrangência das atividades docentes, fazendo que em muitas vezes o professor não seja apenas o educador, mas também um administrador da escola, função esta que envolve um grande número de compromissos.

As condições e o sentido do trabalho docente mudaram no decorrer dos tempos, acompanhando também a evolução humana. Tais mudanças implicam tanto na busca por melhorias na qualidade de vida no trabalho docente quanto no redimensionando dos seus deveres e direitos. De fato, os professores são vistos como profissionais que tomam decisões diante de eventos escolares, resolvem situações incertas em sala de aula, possuem crenças que influenciam sua atividade profissional, constroem conhecimentos profissionais complexos, dinâmicos e multifacetados ao enfrentar e refletir sobre diversas situações que ocorrem nas instituições escolares e nas classes em que lecionam (Nono, 2005).

Em relação ao trabalho docente, vários autores analisam a carreira docente em ciclos de desenvolvimento profissional (Brancher, 2002; Farias, 2000; Gonçalves, 1995; Hopf & Canfield, 2001; Huberman, 1995; Nascimento e Graça, 1998; Shigunov, Farias & Nascimento, 2002). Estes autores têm se preocupado com questões referentes à carreira do professor, sendo uma profissão fortemente exigente do ponto de vista das relações humanas e da dedicação à docência (Hopf & Canfield, 2001).

O desenvolvimento da carreira docente é um processo no qual sempre acontecem fatos que marcam a vida profissional (Huberman, 1995), porém ocorre de forma não linear (Hopf & Canfield, 2001). Cada professor possui seu próprio modo de agir, de se relacionar com os alunos, de manifestar sua satisfação após a aprendizagem, de utilizar os meios pedagógicos. Além disso, Costa, Lettnin, Souza & Nascimento (2004) destacam que a trajetória da carreira é afetada tanto por experiências pessoais, quanto por influências organizacionais, que determinam a sua descontinuidade e a ocorrência de respostas distintas do indivíduo em cada ciclo de desenvolvimento profissional.

Um aspecto a destacar por Nogueira (2005) é que o tema qualidade de vida, na classe dos professores de Educação Física, é amplamente referendado e pouco investigado pelos próprios docentes da área. Esta situação reflete a contradição existente entre a própria intervenção docente e as políticas implementadas na sua ação profissional. Assim, para superar a escassez e a superficialidade de estudos nesta temática, o autor sugere a criação de nova linha de pesquisa voltada à QV do profissional de Educação Física, contemplando tanto os aspectos individuais, quanto os aspectos sócio-ambientais deste profissional.

Uma contribuição importante sobre a temática da QV do professor foi a investigação de Petroski (2005), o qual elaborou um instrumento para avaliar a qualidade de vida no trabalho de professores universitários. Este instrumento foi empregado posteriormente em investigações, realizadas com docentes do ensino superior, para analisar a qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano (Petroski, 2005); comparar a qualidade de vida dos professores de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional (Romanzini, Legnani, Fonseca & Nascimento, 2005); e identificar o nível de associação entre a qualidade de vida no trabalho com os eixos curriculares em que atuam na formação inicial em Educação Física (Legnani, Romanzini, Fonseca, Crhusciak & Nascimento, 2005).

Diante do exposto, o presente estudo foi realizado buscando responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de qualidade de vida percebida na carreira docente em Educação Física do Magistério Público Estadual/RS, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional?

1.2. Justificativa

A temática relacionada à qualidade de vida encontra-se entre aquelas mais mencionadas no campo de Educação Física e dos Esportes, pois grande é o número de trabalhos publicados em base de dados de pesquisa em Ciências Biológicas, Ciências Humanas e Ciências da Saúde. No entanto, há carência de estudos que associem a qualidade de vida com a atuação docente em Educação Física.

Sobre este assunto, Nogueira (2005) comenta que o tema tem sido desprezado pelos estudos acadêmicos também no campo de trabalho do professor de Educação Física. “O desinteresse e a escassez de problematizações relacionados a essa temática é tanto maior, na medida em que o professor de Educação Física tem sido culturalmente reconhecido, como um dos agentes que pode contribuir para a promoção da saúde e qualidade de vida da população em geral” (p. 76).

O desinteresse parece ocorrer, tanto no âmbito escolar quanto no âmbito não escolar, e se relaciona com as condições de trabalho e com o estilo de vida. Embora a regulamentação do profissional de Educação Física tenha ocorrido na última década do século XX, o que se observa é que pouco ou quase nada tem melhorado na vida profissional em Educação Física, principalmente no que se refere à docência.

A importância do tema é justificada para melhor compreender o relacionamento existente entre as condições de trabalho e o trabalho docente, como também o estilo de vida e possíveis doenças ligadas ao modo de viver dos professores.

Com base nestas considerações, espera-se que os resultados desta investigação possam esclarecer os parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida de professores de Educação Física de diferentes ciclos de desenvolvimento profissional. Além disso, busca-se fornecer subsídios aos dirigentes e gestores educacionais na formulação e implementação de

políticas públicas que possam tanto contribuir na melhoria da qualidade de vida de docentes de Educação Física, quanto também incentivar o trabalho docente nesta área.

1.3. Objetivos

O presente estudo foi realizado com o objetivo de analisar o nível de qualidade de vida percebida na carreira docente em Educação Física do Magistério Público Estadual/RS, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional.

Para tanto, foi necessário:

- Apresentar as principais características demográficas dos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS (sexo, faixa etária, estado civil, formação acadêmica, carreira do Magistério Público Estadual, carga horária de trabalho semanal, tempo de serviço e outras funções remuneradas) de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional;
- Caracterizar os parâmetros sócio-ambientais da qualidade de vida percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional;
- Caracterizar os parâmetros individuais da qualidade de vida de professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional;
- Verificar o nível de associação entre os parâmetros sócio-ambientais da qualidade de vida percebida com as características demográficas (sexo, idade, formação acadêmica, carreira do Magistério Público Estadual e tempo de serviço na escola) dos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS;
- Verificar o nível de associação entre os parâmetros individuais da qualidade de vida com as características demográficas (sexo, estado civil, idade, formação acadêmica, carga horária de trabalho semanal e tempo de serviço na

escola) dos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS.

1.4. Questões a investigar

As inquietações que nortearam a realização desta investigação foram:

- Quais as principais características demográficas dos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do RS (sexo, faixa etária, estado civil, formação acadêmica, carreira do Magistério Público Estadual, carga horária de trabalho semanal, tempo de serviço e outras funções remuneradas) de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional?
- Qual o nível de percepção dos professores de Educação Física sobre a qualidade de vida no trabalho (parâmetros sócio-ambientais)?
- Há diferenças no nível da qualidade de vida no trabalho (parâmetros sócio-ambientais) percebida pelos professores de Educação Física de diferentes ciclos de desenvolvimento profissional?
- Qual o perfil do estilo de vida individual (parâmetros individuais) dos professores de Educação Física?
- Há diferenças no perfil do estilo de vida individual (parâmetros individuais) de professores de Educação Física de diferentes ciclos de desenvolvimento profissional?
- Há associação entre a qualidade de vida percebida no trabalho (parâmetros sócio-ambientais) e as características demográficas de professores de Educação Física do Magistério Público Estadual do RS?
- Há associação entre o perfil do estilo de vida individual (parâmetros individuais) e as características demográficas de professores de Educação Física do Magistério Público Estadual do RS?

1.5. Delimitações do estudo

- (a) Este estudo compreendeu os professores licenciados em Educação Física, do Ensino Fundamental e Médio, vinculados ao Magistério Público Estadual do RS, e delimitou-se a caracterizar e analisar a qualidade de vida no trabalho e o perfil do estilo de vida;
- (b) Foram excluídos do estudo os professores com contrato temporário, professores que ocupam cargos administrativos e também aqueles que não possuíam curso de graduação em Educação Física;

1.6. Definição de termos

Qualidade de vida: Condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano. Enquanto os parâmetros individuais dizem respeito à hereditariedade e o estilo de vida, os parâmetros sócio-ambientais concentram-se na moradia, transporte, segurança, assistência médica, condições de trabalho e remuneração, educação, opções de lazer e meio-ambiente (Nahas, 2003).

Qualidade de vida no trabalho: É a preocupação com determinados valores humanísticos e ambientais, lançados em segundo plano pela sociedade industrial em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. Ela reflete a condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador (Burigo, 1997), contemplando também as dimensões de Remuneração e Compensação, Condições de trabalho, Oportunidade imediata para o uso e o desenvolvimento das capacidades humanas, Oportunidade futura de crescimento e segurança, Integração social na organização do trabalho, Constitucionalismo na organização do trabalho, O trabalho e o espaço total da vida e Relevância social da vida no trabalho (Walton, 1973).

Estilo de vida: Corresponde ao conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e oportunidades na vida das pessoas (Nahas, 2003), que considera a

alimentação, a prática ou não de atividades físicas, o comportamento preventivo, os relacionamentos e ao controle do estresse.

Ciclos de desenvolvimento profissional: É o desenvolvimento profissional do professor, caracterizado pelo processo de crescimento individual, de aquisição e aperfeiçoamento de competência, de eficácia no ensino-aprendizagem e de socialização profissional (Gonçalves, 1995).

CAPÍTULO II

REVISÃO DE LITERATURA

Com o propósito de fornecer o embasamento teórico para uma melhor compreensão dos assuntos abordados nesta investigação, este capítulo foi organizado em quatro tópicos.

Inicialmente houve a preocupação de abordar os ciclos de desenvolvimento profissional na carreira docente denominada de ciclos de desenvolvimento profissional na carreira docente. Na seqüência descreveu-se sobre a temática de qualidade de vida, concentrando-se na sua contextualização e evidenciando também o seu caráter multidimensional. A qualidade de vida no trabalho, a partir de dados históricos, bem como de modelos empregados nas investigações desta área são apresentados no terceiro tópico. E, por último, abordam-se os fatores do estilo de vida.

2.1 Ciclos de Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente

O desenvolvimento profissional do professor começa na formação inicial, onde é necessária a aquisição dos saberes e a tomada de atitudes coletivas, que contribuem para a emancipação profissional e procuram evitar lógicas administrativas e regulações burocráticas. Embora possam ser úteis para a aquisição de conhecimento e de técnicas, as práticas de formação individuais necessitam ser evitadas por favorecerem o isolamento e reforçarem uma imagem de mero de transmissor de um saber (Nóvoa, 1995). Nesta perspectiva, a formação pode estimular o desenvolvimento profissional, especialmente da profissão docente que é fortemente exigente do ponto de vista de dedicação e das relações humanas.

Ao investigar a carreira docente a partir de ciclos ou fases, Huberman (1995) é um dos autores que se destacou na área de desenvolvimento profissional, possibilitando uma melhor compreensão da vida profissional dos docentes em diferentes ciclos da profissão.

Diversos autores, como Brancher (2002), Farias (2000), Hopf & Canfield (2001) e Nascimento & Graça (1998), têm se preocupado com a trajetória profissional do professor, visto que a carreira docente é marcada por vários acontecimentos no trabalho do docente. Estes fatos podem ser positivos ou negativos, de ordem pessoal, econômica ou profissional, fazendo que existam marcos na carreira docente, ocasionando o surgimento de ciclos de desenvolvimento profissional.

De acordo com Gonçalves (1995), o desenvolvimento do percurso profissional do professor é um processo e, como tal, acontece de forma não linear, caracterizado pelo crescimento individual, pela aquisição de competências e eficácias no ensino e pela sociabilização profissional. Sob esta perspectiva, só há progressão na carreira docente se houver a ação conjunta deste processo.

Hopf e Canfield (2001) afirmam que no desenvolvimento da carreira ou profissão de professor poderá haver regressões, becos sem saída e momentos de desconforto. Além disso, destacam que em um grupo de professores podem-se encontrar vários percursos, onde os ciclos não aparecem na mesma ordem, assim como podem não serem experimentados por todos os membros desse grupo.

O percurso profissional, conforme Gonçalves (1995) está alicerçado em dois planos de análise: a construção da identidade do professor e o desenvolvimento profissional, pois

Enquanto que o **desenvolvimento profissional** compreende as perspectivas de crescimento pessoal (que compreende o crescimento individual), profissionalização (que é resultado do processo de aquisição de competência, eficácia de ensino e da organização do processo de ensino-aprendizagem) e a sociabilização profissional ou sociabilização do professor (que é a adaptação do professor com o seu meio profissional em termos normativos e interativos), a **identidade pessoal** compreende a relação que o docente estabelece com a sua profissão e o seu grupo de pares. (p.17).

Na investigação sobre o percurso profissional de professores de Educação Física, Farias (2000) analisou as proposições de ciclos de desenvolvimento profissional de Barone (1996), Huberman (1995), Nascimento & Graça (1998) e Stroot (1996).

Tabela 1. *Ciclos de desenvolvimento profissional*

Huberman (1995)	Stroot (1996)	Barone <i>et al.</i> (1996)	Nascimento e Graça (1998)
Entrada (0-2/3)	Sobrevivência (0-2)	N. novato (E – 1)	Entrada (0-3)
Estabilização (4-6)	Consolidação (2-3)	N. I. Avançado (2-3)	Consolidação (4-6)
Diversificação (7-25)	Renovação (3-4)	N. Competência (3-4)	Diversificação (7-19)
Serenidade (25-35)	Maturidade (5-)	N. Proficiente (5-)	Estabilização (20-35)
Desinvestimento		Especialista	

(Fonte: Farias 2000, p 26)

Sobre estas classificações (Tabela 1), Brancher (2002) e Farias (2000) descrevem que a categorização mais detalhada é de Huberman, a qual serviu de base para os outros três estudos. No entanto, ambos autores afirmam que nenhum dos trabalhos descreve a realidade brasileira. Nesta perspectiva Shigunov, Farias e Nascimento (2001) comentam que os estudos de Huberman (1995) e de Nascimento e Graça (1998) ao possibilitarem uma maior compreensão da vida profissional dos professores em diferentes ciclos da carreira docente, podem ser adaptados para a investigação com docentes brasileiros.

O estudo de Huberman (1995), considerado o pioneiro nesta área e precursor de outras investigações, caracteriza a carreira docente nas fases ou ciclos de entrada, estabilização, diversificação, serenidade, conservantismo e o desinvestimento.

O ciclo de **entrada** compreende os três primeiros anos da docência. Ele apresenta dois estágios que são: a sobrevivência, onde ocorre o confronto com a realidade; e a descoberta, que é o entusiasmo inicial com a responsabilidade de ser professor e fazer parte do grupo de professores.

No ciclo de **estabilização**, que abrange dos 4 a 6 anos de trabalho, o professor percebe-se com mais competência pedagógica, e está mais comprometido com a sua profissão. Nesta perspectiva, o professor sente estar inserido ao grupo de professores, fazendo com que haja com mais responsabilidade e maior preocupação com os objetivos didáticos.

A **diversificação** situa-se entre o 7º ao 25º ano de docência. Neste ciclo o professor busca diversificar seu trabalho, experimentando estratégias pedagógicas, modos de avaliação ou formas de agrupar os alunos. Neste momento podem ocorrer também alguns desapontamentos com alguns professores, provocados pelos fracassos.

Os questionamentos da ação docente são desencadeados no ciclo de **serenidade**. Esta fase acontece durante o 25º ao 35º ano de atuação docente. Neste momento é comum o professor lamentar sobre os fatos ocorridos durante a sua atuação ativa na profissão. Não há mais ambição dos docentes nesta fase, fazendo com que o feedback da direção ou dos próprios colegas não seja mais levado em conta, pois pensam que não há mais nada a provar.

O **conservantismo** é similar ao ciclo da serenidade, pois os professores têm uma conduta mais conservadora. Os docentes que encontram-se neste ciclo queixam-se do ânimo dos professores mais novos e da evolução dos alunos (ocorre também durante o 25º ao 35º ano da atuação docente).

No **desinvestimento**, o professor dá mais atenção a sua vida pessoal, deixando de investir na vida profissional. Este momento é caracterizado pelo final da carreira.

A proposição de Nascimento e Graça (1998) constitui uma adaptação do modelo de Huberman (1995) para a realidade portuguesa, sendo que consiste pelos seguintes ciclos: entrada ou sobrevivência, consolidação, diversificação ou renovação e maturidade ou estabilização.

No que se refere ao ciclo de **entrada ou sobrevivência**, o mesmo é caracterizado nos três primeiros anos de prática docente, consistindo no período de transição entre a formação inicial e a atividade profissional.

O ciclo de **consolidação** compreende entre o quarto e o sexto ano da carreira profissional. Neste momento há consolidação das competências pedagógicas e conhecimentos curriculares.

No ciclo de **diversificação ou renovação** (entre o 7º e 19º ano) os docentes buscam novas estratégias de atividades, principalmente por acharem monótonas as atividades desempenhadas anteriormente.

E, por fim, o ciclo de **estabilização ou maturidade**, que ocorre entre o 20º e 35º ano de experiência docente, caracteriza-se por momentos de questionamentos sobre si próprio.

No estudo sobre o percurso profissional dos professores de Educação Física rumo a prática pedagógica, Farias (2000) constatou que os fatores políticos, econômicos, materiais, familiares e pessoais interferem na prática pedagógica dos professores, sendo que os fatores familiares se apresentaram como intervenientes a partir do ciclo de estabilização. Um aspecto a destacar é que as ações e atitudes da prática pedagógica dos docentes também variam em cada ciclo da carreira docente.

Em outro estudo sobre a carreira profissional, Brancher e Nascimento (2003) investigaram a estruturação da prática pedagógica dos professores do curso de graduação em Educação Física, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional e os eixos curriculares das disciplinas ministradas. Os autores constataram que a maior concentração de professores encontra-se no ciclo de estabilização. Neste ciclo encontrou os resultados mais significativos do estudo, principalmente no pouco domínio do conteúdo, preocupação das necessidades futuras dos estudantes, na avaliação com cunho realista ou seletivo e na abordagem do conteúdo de suas disciplinas de forma temática.

2.2 Qualidade de vida

A Qualidade de vida (QV) é uma noção eminentemente humana e abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades. Tais significados refletem o momento histórico, a classe social e a cultura a que pertencem os indivíduos (Dantas, Sawada & Malerbo, 2003).

Gonçalves e Vilarta (2004) acrescentam que QV significa várias coisas, que envolvem saúde, educação, transporte, moradia, trabalho, compreendendo também o bem-estar pessoal, a posse de bens materiais e a participação em decisões coletivas. Diante dos numerosos sentidos possíveis que a QV assume, os autores consideram uma daquelas palavras que quer dizer muito e acaba por pouco significar.

De fato, a QV trata-se de uma concepção eminentemente integrativa e multifatorial, que contempla o preenchimento ou a realização de vários aspectos, necessidades e dimensões importantes da vida das pessoas. Nesta perspectiva, pode ser dito que a QV não é a simples soma destes aspectos, mas aplica-se a compreensão de que o todo é maior que a soma das partes (Tani, 2002).

De acordo com os estudos de Seidl & Zannon (2004), a noção de que QV envolve diferentes dimensões configura-se a partir dos anos de 1980. As autoras relatam que, já em meados da década de 1970, Campbell definiu “QV a uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é” (p.581). Verifica-se que essa afirmação, feita há cerca de quarenta anos, ilustra a ênfase dada na literatura mais recente às controvérsias sobre este conceito, principalmente desde que começou a aparecer na literatura associado aos trabalhos empíricos.

Apesar de não haver uma definição consensual sobre esta temática, existe razoável concordância entre os pesquisadores acerca do conceito de QV, cujas principais características são a subjetividade e a multidimensionalidade. Enquanto a primeira é justificada por considerar a percepção da pessoa sobre seu estado de saúde e sobre os aspectos do seu contexto de vida, a segunda, por incluir seis domínios como saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamento social, características ambientais e padrão espiritual (WHO, 1995).

Na tentativa de operacionalizar o termo qualidade de vida Tubino (2002), desenvolveu uma equação em que são consideradas todas as circunstâncias que de alguma forma interferem na sua elaboração lógica. O autor afirma que essas circunstâncias se referem aos aspectos de qualidade de vida individual e qualidade de vida coletiva, os quais que devem ser integrados numa relação de interdependência. Nessa perspectiva, os fatores interligados da qualidade de vida individual são os indicadores coletivos de qualidade de vida (índice de desenvolvimento humano; índice de pobreza humana; índice de qualidade de vida; índices socioeconômicos; os indicadores coletivos de educação e indicadores de violência), a saúde e o estilo de vida. Esses fatores interagem entre si e não podem, em nenhum momento, serem considerados isoladamente, indicando a necessidade de ser debatida numa perspectiva interdisciplinar.

A tarefa de medir QV é bastante complexa pelo fato de não encontrar definição consensual sobre o que ela realmente significa. Por isso, inicialmente o pesquisador necessita definir o que está considerando como QV em seu estudo ou estabelecer em qual definição esse conceito se operacionaliza em seu trabalho de investigação. Posteriormente, há a preocupação de identificar os diversos domínios a serem avaliados, considerando que cada domínio aborda um foco particular de atenção e agrupa vários itens (Dantas, Sawada & Malerbo, 2003).

No estudo com 1726 profissionais da área de assistência social, Kaliterna, Prizmic & Zganec (2004), verificaram o nível de qualidade de vida, satisfação pessoal, felicidade e exigências do trabalho entre trabalhadores com diferentes horários de trabalho. Foram selecionadas variáveis incluídas no Perfil de Qualidade de Vida, que mede a importância, satisfação, controle e oportunidades em nove domínios da vida, além de medir a felicidade, satisfação pessoal e exigências do trabalho. Constatou-se que a qualidade de vida em domínios específicos de trabalhadores noturnos foi classificada como pior do que em outros grupos de trabalhadores. A qualidade de vida baseada nestes domínios proporcionou maiores informações relativas às necessidades particulares dos trabalhadores se comparada às medidas globais do bem-estar.

Na investigação sobre a produção científica referente à temática qualidade de vida, a partir de dissertações de mestrado e teses de doutorado de quatro grandes universidades públicas do Estado de São Paulo, Dantas, Sawada & Malerbo (2003) constataram que vários instrumentos são utilizados para avaliar este tópico. O instrumento mais utilizado foi o *Medical Outcomes Studies 36-item Short-Form* (MOS SF-36). Além disso, considerando que QV tem despertado a atenção de muitos pesquisadores e tem aumentado o interesse em mensurar essa questão, diversos instrumentos existem e foram criados pelos mais diferentes grupos que estudam esta temática.

A visão global que tem sido adotada nos estudos sobre a QV resulta de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não (Nahas, 2003). Enquanto que os parâmetros sócio-ambientais referem-se à qualidade de vida no trabalho e os parâmetros individuais relacionam-se ao estilo de vida.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Historicamente, a preocupação do homem pela qualidade de vida no trabalho (QVT) tem seus primeiros relatos nos ensinamentos de Euclides da Alexandria (300 a.C.), que buscavam a melhoria dos métodos de trabalho dos agricultores da margem do Nilo. Outro estudioso foi Arquimedes que proporcionou a diminuição dos esforços físicos dos trabalhadores por meio da lei das alavancas (Buss, 2002; Vasconcelos, 2001).

Petroski (2005), Souza (2001) e Vasconcelos (2001) destacam algumas contribuições mais recentes do séc. XX para a QVT, como os estudos de Helton Mayo para verificar o nível de satisfação do indivíduo no trabalho, de Abraham Maslow na concepção da hierarquia das necessidades humanas (fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização), de Douglas McGregor na elaboração da teoria X (supõe que o indivíduo é forçado a cumprir seus deveres pela ameaça de sanções e aplicação de penalidades) e de Frederick Herzberg sobre a associação entre a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao respectivo conteúdo.

Em relação ao conceito de qualidade de vida no trabalho observa-se que na literatura consultada também há um consenso quanto a sua definição, sendo considerado um termo abrangente, pois cada autor aborda os elementos que considera mais importante, na relação da qualidade de vida e o trabalho. Além disso, este conceito foi evoluindo à medida que pesquisas e intervenções nas organizações foram realizadas.

Marques e Paiva (1999) comentam que, inicialmente, a qualidade de vida no trabalho foi definida como reação e/ou percepção das pessoas em relação ao trabalho, tendo enfoque o indivíduo relacionado à satisfação com as tarefas e saúde mental. Na seqüência foi concebida como uma abordagem, passando a ser definida em termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho, enquanto um movimento a ser promovido em função de seus valores sociais positivos. Atualmente a qualidade de vida no trabalho tem um conceito global, o qual envolve todos os tipos de programas e perspectivas que visam à competição externa, problemas de qualidade ou, até mesmo, com insatisfação de empregados.

A conceituação de qualidade de vida no trabalho apresentada por Fernandes (1996) acompanha as tendências atuais ao contemplar a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se tanto no bem estar do trabalhador quanto na produtividade das empresas.

Embora admitam a existência de muitas conotações, Monaco e Guimarães (1999) consideram uma interpretação restrita aquela que trata a qualidade de vida no trabalho apenas como um método de melhorias somente no ambiente físico, ou de redução de acidentes de trabalho. Os autores apontam as limitações das interpretações que se restringem aos aspectos

ergonômicos do trabalho, ou exclusivamente correlatos à saúde física e ocupacional dos empregados, ou ainda, aos aspectos psicológicos/comportamentais do trabalho.

Ao comentar as pretensões da qualidade de vida na busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e, principalmente, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho, Burigo (1997) evidencia a preocupação com as condições de vida no trabalho, associadas ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Nos estudos de Buss (2002), Marques e Paiva (1999) e Petroski (2005), as concepções sobre qualidade de vida no trabalho advêm de várias abordagens, como os modelos de Hackman *et al.* (1975), Huse e Cummings (1985), Walton (1973), Werther e Davis (1983), Westley (1979).

Apesar de existir inúmeras abordagens sobre esta temática, o modelo de Walton (1973) tem sido utilizado devido à amplitude de abrangência dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, os quais levam em conta fatores intra e extra-organização. Além disso, Buss (2002) afirma que a matriz proposta por Walton inclui aspectos básicos da situação de trabalho considerados importantes para pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho, como fatores higiênicos, condições físicas, remuneração e aspectos relacionados à segurança, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros autores.

O modelo de Walton, segundo Vasconcelos (2001), tem sido usado com frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Após a análise comparativa de diversos modelos de avaliação da QVT, Monaco e Guimarães (1999) também optaram pela utilização do modelo de Walton, pelo fato dele ser considerado na literatura corrente como o mais amplo, contemplando processos de diagnóstico de QVT, sempre levando em conta aspectos ligados à empresa.

A amplitude da matriz teórica do modelo de Walton e a possibilidade de ser alterada para se adaptar às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores e/ou momento histórico vivido foram os principais motivos atribuídos por Petroski (2005) ao utilizar este modelo na investigação com professores universitários.

A matriz teórica desenvolvida por Walton (1973) compreende oito dimensões:

- 1) Remuneração e compensação: coloca o trabalho como prioridade, pois encontra nele a forma de sobrevivência do trabalhador. Estabelece uma relação entre a realização do trabalho e sua devida remuneração. Esclarece que a compensação adequada é um conceito relativo e difícil de ser definido com objetividade. Para melhor entendimento, este critério contempla os seguintes indicadores: remuneração adequada, equidade interna e equidade externa.
- 2) Condições de trabalho: considera as condições físicas existentes no local de trabalho, preservando a saúde e o bem-estar do trabalhador. Apresenta os seguintes indicadores: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico e saudável, materiais e equipamentos e estresse.
- 3) Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas: trata-se das oportunidades que uma organização oferece para que o trabalhador possa aplicar, no seu dia-a-dia, as aptidões e os conhecimentos profissionais. Destacam-se os seguintes indicadores: autonomia, múltiplas habilidades, informação e perspectivas, tarefas completas e planejamento.
- 4) Oportunidade futura de crescimento e segurança: trata das oportunidades de crescimento que a organização oferece ao trabalhador, por meio do desenvolvimento de suas potencialidades. Apresenta os seguintes indicadores: desenvolvimento, perspectiva de aplicação, oportunidades de crescimento pessoal e segurança de emprego.
- 5) Integração social na organização do trabalho: refere-se ao grau de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de vários níveis hierárquicos dentro da mesma empresa. A integração social pode ser representada por meio dos seguintes indicadores: ausência de preconceitos, igualitarismo, mobilidade, grupos de suporte mútuo, comunidade e abertura interpessoal.
- 6) Constitucionalismo na organização do trabalho: refere-se à existência de normas e procedimentos que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores. Destacam-se os seguintes indicadores: privacidade pessoal, liberdade de opinião, justiça no tratamento e direitos trabalhistas.
- 7) O trabalho e o espaço total da vida: relaciona-se ao equilíbrio existente entre o tempo e energia que o trabalhador dedica à organização e à sua vida pessoal.

Destacam-se os seguintes indicadores: papel balanceado no trabalho e estabilidade de horários.

8) Relevância social da vida no trabalho: refere-se ao empenho do trabalhador, no sentido de que a organização não propicie a depreciação de seu trabalho e de sua profissão. Esta situação pode afetar a auto-estima do trabalhador e, conseqüentemente, influenciar na sua qualidade de vida no trabalho. A relevância social da vida no trabalho é representada por meio dos seguintes indicadores: responsabilidade social da instituição pelos empregados e pelos serviços.

O modelo teórico de Walton (1973) foi empregado em diversas investigações (Both & Nascimento, 2006; Legnani *et al.*, 2005; Lemos, Nascimento, Both & Borgatto, 2006; Lemos, Nascimento, Donegá, Both, & Ramos, 2005; Monaco & Guimarães, 1999; Petroski, 2005; Pizzoli, 2005; Ramos, Nascimento, Donegá, Lemos, & Both, 2005; Romanzini *et al.* 2005).

Em estudo realizado na Empresa Correios e Telégrafos, Monaco e Guimarães, 1999 abordaram a gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho. Averiguou-se nível satisfatório nos indicadores de autonomia, retroinformação, possibilidade de progressão carreira e determinado desconhecimento em relação à equidade externa. Por outro lado, foram observados níveis insatisfatórios quanto aos indicadores de remuneração, equidade interna, jornada de trabalho, uso de habilidades múltiplas, segurança no emprego, igualdade na distribuição de oportunidades, privacidade pessoal, papel balanceado da vida no trabalho e responsabilidade social da empresa em relação aos empregados, indicadores estes que conduziram a uma reavaliação do Programa de Qualidade Total nesta empresa.

Ao pesquisar a qualidade de vida no trabalho de enfermeiras, Pizzoli (2005) averiguou que as respondentes expressaram um índice final discretamente maior na graduação de satisfação, principalmente no que refere-se a “integração social na organização do trabalho”, a “relevância social do trabalho” e “a oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas”. Porém apontaram aspectos negativos na ausência de reconhecimento do trabalho, ausência de uma plano de carreira, comunicação deficiente e remuneração incompatível com a função. Estes fatores associados parecem contribuir para a baixa produtividade e a queda na qualidade dos serviços prestados.

Em sua tese de doutorado, com professores universitários, Petroski (2005) constatou que apesar da metade dos professores estar satisfeita com a qualidade de vida no trabalho em geral, a QVT está aquém das necessidades dos professores, principalmente nas dimensões “remuneração e compensação”, “condições de trabalho” e “trabalho e espaço total de vida”, sendo mais efetiva nas professoras e nos docentes que atuam no mestrado e doutorado.

A qualidade de vida no trabalho de professores universitários de Educação Física, a partir do instrumento elaborado por Petroski (2005), foi investigada por Legnani *et al.* (2005). A pesquisa concentrou-se na percepção da qualidade de vida no trabalho dos docentes de Educação Física, de diferentes eixos curriculares. O estudo apresentou algumas diferenças significativas em relação à percepção dos docentes de diferentes eixos curriculares e questões referentes às dimensões “integração social na organização do trabalho” e “relevância social da vida no trabalho”.

Em outro estudo que também utilizou o instrumento desenvolvido por Petroski (2005), envolvendo a mesma população, Romanzini *et al.* (2005), avaliaram a percepção da qualidade de vida no trabalho de docentes do curso de Educação Física de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional. Os autores verificaram que os professores pertencentes ao ciclo de estabilização parecem possuir uma melhor percepção da qualidade de vida no trabalho, apresentando associações significativas referente às dimensões “remuneração e compensação”, “oportunidade futura de crescimento e segurança”, “integração social na organização de trabalho” e “constitucionalismo na organização de trabalho”.

No estudo relacionado a docentes de Educação Física do ensino fundamental e médio, sobre a percepção de qualidade de vida no ambiente de trabalho ao longo da carreira docente, Lemos *et al.* (2005) verificaram que há um descontentamento geral aos baixos salários, principalmente nos professores do sexo feminino. Um ponto importante de se destacar é a satisfação do professor referente à relevância do seu próprio trabalho.

Ramos *et al.* (2005), investigaram professores de Educação Física da escola básica, considerando o exercício de outras funções remuneradas (pluriemprego). Os autores constataram níveis elevados de insatisfação no que diz respeito à percepção do professor quanto à interferência das atividades profissionais em sua vida familiar.

Em outro estudo que refere-se aos professores de Educação Física do ensino fundamental e médio, Both e Nascimento (2006) constataram que as evidências

encontradas apontam para a necessidade de implantação de políticas e ações que resultem na melhoria da qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física, especialmente nos aspectos “remuneração e compensação”, “condições de trabalho” e “trabalho e espaço total de vida”.

Na investigação sobre a QVT e os ciclos de desenvolvimento profissional de professores de Educação Física do ensino fundamental e médio, Lemos *et al.* (2006) constataram que apesar dos professores em geral perceberem de uma forma mais positiva a qualidade de vida no trabalho, os resultados indicaram que não houve associação significativa na qualidade de vida no trabalho percebida com os diferentes ciclos de desenvolvimento profissional, exceto a dimensão “relevância social da vida no trabalho dos professores”. As evidências encontradas no estudo sugerem a implantação de políticas e ações que resultem na valorização da profissão docente, nomeadamente da remuneração e compensação financeira.

2.4 Estilo de Vida

O estilo de vida, de acordo com Organização Mundial da Saúde (WHO, 1995) é um modo de viver baseado em padrões identificáveis de comportamento que é determinado pela relação entre as características pessoais, sociais, de interações, condições socioeconômicas e ambientais.

Nahas (2003) considera o estilo de vida como um “conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas” (p. 19). Loch (2006) acrescenta que é possível imaginar que seja influenciado pela família, amigos, escola, comunidade, entre outros, que acabam por atuar sobre a modelagem do modo como as pessoas vivem.

O modo de viver passou a ser considerado fundamental na promoção da saúde e redução da mortalidade por todas as causas, tornando-se elementar na mobilidade, na autonomia e na qualidade de vida das pessoas (Nahas, 2003, Rimm & Stampfer, 2004). Além disso, verifica-se a importância do estilo de vida para a qualidade de vida, embora seja um assunto bastante controverso, devido ao fato de muitas vezes não serem levados em

consideração outros aspectos que podem influenciar o modo de vida dos indivíduos, positivamente ou negativamente, como as condições econômicas das pessoas.

O estilo de vida compreende os hábitos e os comportamentos que cada pessoa adquire e realiza no seu dia-a-dia. Da mesma forma, engloba uma série de fatores como o controle da dieta ou o exagero na alimentação que podem causar a obesidade, os hábitos de fumar e ingerir bebidas alcoólicas, seu comportamento de risco com relação ao consumo de drogas, ao uso de preservativos nas relações sexuais, o sedentarismo ou a prática de alguma atividade física, os relacionamentos família-amigos, a qualidade de seu repouso e lazer e a qualidade de seu ambiente de trabalho (Andrade, 2001, Rolim, 2005).

Associados à percepção de qualidade de vida do indivíduo, Nahas (2003) considera que os hábitos e comportamentos do estilo de vida podem mudar ao longo dos anos. Mas isso só irá ocorrer se a pessoa, conscientemente, enxergar algum valor em determinado comportamento que deva incluir ou excluir, além de perceber-se como capaz de realizar as mudanças pretendidas. Além desses comportamentos, Guiselini (2004) acrescenta a determinação, coragem para mudar, liberdade de escolha e a simplicidade como sendo fundamentais para que as pessoas adquiram hábitos saudáveis.

Apesar de muita coisa ter sido dita e escrita sobre a importância de um estilo de vida saudável para pessoas de todas as idades, Nahas (2003) destaca que as pessoas parecem não se importar com os efeitos, a médio e a longo prazo, dos benefícios comprovados.

Um aspecto importante a destacar, conforme Andrade (2001), é que não pode ser atribuído exclusivamente ao indivíduo a responsabilidade sobre todas as decisões e aspectos relacionados ao seu estilo de vida, podendo ser injusto e inadequado, já que a sociedade pode facilitar ou dificultar a escolha referente ao estilo de vida.

Embora existam muitas dificuldades para manter um estilo de vida saudável, o quanto antes possível ele for adotado, o estilo de vida será o principal responsável por atingir idades mais avançadas. Guiselini (2004) aponta que ele representa 50% dos fatores envolvidos nesse objetivo. Os outros 50% estão divididos entre meio ambiente, hereditariedade e condições de assistência médica.

Apesar dos conhecimentos sobre os benefícios em manter um estilo de vida saudável, parece não existir esta preocupação por grande parte da população, pois inúmeras pesquisas desenvolvidas apontam para esta inquietação (Alvarez, 2002; Boden-Albala & Sacco, 2000;

De Bem, 2003; Farias Junior, 2002; Reeves & Rafferty, 2005; Resgate, 2001; Rimm & Stampfer, 2004; Silva, 2006; Whichelow & Prevost, 1996). Os resultados destacam a importância de um estilo de vida saudável, incluindo associação de múltiplos fatores.

Os estudos para analisar a QV e o estilo de vida de professores têm utilizado diferentes instrumentos de avaliação desta população (Albergaria & Cordeiro Filho, 1999; Brandão & Duarte, 2003; Bianchetti & Farias, 2003; Grisa & Madureira, 2003; Sobreira, Adelino, Pires, Marinheiro & Saldanha, 2004; Xavier & Silva, 2004).

Observa-se que a maioria destes estudos procura abordar os parâmetros individuais que incluem, conforme Nahas (2003), a nutrição, o controle do estresse, a atividade física, os relacionamentos e o comportamento preventivo e a hereditariedade. No entanto, não tem sido utilizado um instrumento apenas, mas vários questionários para analisar o estilo de vida de professores de diferentes locais de atuação, o que comprova que não há consenso sobre o assunto.

Um instrumento importante nesta área é o perfil do estilo de vida (PEVI), derivado do modelo do Pentáculo do bem-estar de Nahas, Barros & Francalacci (2000). Os autores propuseram o instrumento auto-administrado para avaliar os indicadores de qualidade de vida, relacionados com os parâmetros individuais do estilo de vida. O questionário tem sido usado com adultos, podendo ser interpretado individualmente ou coletivamente. Além disso, possui cinco aspectos fundamentais do estilo de vida das pessoas, os quais afetam a saúde geral e estão associados ao bem estar psicológico e às diversas doenças crônico-degenerativas.

Dentre esses fatores estão à **nutrição**, que diz respeito à necessidade de manter uma alimentação adequada, incluindo porções de frutas e hortaliças, bem como evitar ingerir alimentos gordurosos e doces; **o controle do estresse**, ao qual o indivíduo reserve no decorrer do dia algum tempo para relaxar, não esquecendo de equacionar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer; adoção de uma rotina que inclua a prática de **atividades físicas** formais, como realizar atividades físicas moderadas e exercícios de força e alongamento muscular de forma contínua e sistemática durante a semana, e atividades físicas não formais incluindo o uso de escadas ao invés de elevadores; **o comportamento preventivo** das doenças cardiovasculares, da ingestão de álcool com moderação e ao hábito de não fumar; **os relacionamentos humanos** positivos, como encontros com amigos, atividades esportivas e

sua participação em ambiente social, do estilo de vida das pessoas que afetam a saúde geral e estão associados ao bem estar psicológico e a diversas doenças crônico-degenerativas.

A idéia geral do instrumento é que a pessoa identifique aspectos positivos e negativos no seu estilo de vida para que possa tomar decisões para contribuir para a melhoria da sua qualidade de vida.

O modelo do perfil do estilo de vida individual foi utilizado em diversas investigações (Brandão & Duarte, 2003; Coelho & Santos, 2006, Geraldés, Grillo, Mérida, Souza & Campanelli, 2006; Machado, Guimarães e Simas 2006; Madureira, Fonseca & Maia, 2003; Marinho & Nahas, 2003; Pereira e Glaner, 2006; Rosa & Nascimento, 2003; Santos & Venâncio, 2006), as quais abordam o comportamento das cinco dimensões em estudantes universitários, professores de Educação Física, professores aposentados, monitores esportivos, pessoas de meia idade, entre outras.

Rosa e Nascimento (2003) analisaram o perfil do estilo de vida de 1026 estudantes universitários, sendo 498 do sexo masculino e 528 do sexo feminino, da Universidade de Joinville (UNIVILLE-SC). Este estudo considerou o gênero, as áreas do conhecimento (Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Sociais e Humanas), bem como a faixa etária dos estudantes. Observou-se que em relação ao gênero, os estudantes são mais ativos que as estudantes. Por outro lado no comportamento preventivo e nos relacionamentos, o sexo feminino apresentou índices melhores quando comparados com o sexo masculino. Na variável idade, constatou-se que os mais jovens são mais ativos fisicamente e os com idade mais avançada evidenciaram melhor comportamento nutricional e comportamento preventivo. No que se refere às áreas de conhecimento verificou-se na área das Ciências Biológicas e Saúde certa similaridade no perfil do estilo de vida, na área das Ciências Exatas e Tecnológicas os resultados apresentaram homogêneos e na área das Ciências Sociais e das Humanas demonstraram uma maior heterogeneidade entre o gênero e a idade.

Em outro estudo referente ao estilo de vida e indicadores de saúde de estudantes universitários, Marinho e Nahas (2003), analisaram os comportamentos relacionados à saúde, como o nível habitual de atividade física, estágios de mudança de comportamento, hábitos alimentares e controle de peso corporal de 357 universitários. Constatou que em geral os estudantes apresentaram percepção positiva em relação à saúde e níveis altos de estresse. As

estudantes possuem percepção de saúde menos positiva, são mais inativas e uma maior prevalência de fumantes.

Na pesquisa de Madureira, Fonseca e Maia (2003), que procurou analisar o estilo de vida e o nível de atividade física habitual de professores de Educação Física da Universidade Estadual de Montes Claros constatou-se que os professores do sexo masculino apresentaram melhores comportamentos quando comparados com as professoras. Na análise dos grupos percebeu-se valores mais baixos nos componentes nutrição e controle do estresse para os professores e professoras.

Brandão e Duarte (2003) investigaram o perfil do estilo de vida de professores de Educação Física aposentados do Vale do Itajaí em Santa Catarina. Neste estudo, os professores apresentaram atitudes adequadas quanto ao comportamento preventivo, destacando-se negativamente a questão que refere-se ao excesso de consumo de cigarro, principalmente por parte das professoras mulheres, e o respeito e o cumprimento as leis de trânsito por parte dos docentes do sexo masculino. Os hábitos alimentares e o controle de estresse revelaram índices positivos, embora neste último fator os professores em geral demonstraram que muitos não conseguem manter o controle diante de discussões.

Ao investigar colaboradores da diretoria de esportes e lazer do Serviço Social da Industria (SESI-SP), Geraldês *et al.* (2006) constataram que os profissionais de Educação Física relatam estilo de vida positivo em todos os componentes estudados, refletindo diretamente na sua qualidade de vida. Os profissionais da área administrativa requerem mais cuidados nas componentes: nutrição, atividade física e comportamento preventivo. Os estagiários da área da Educação Física devem se preocupar em melhorar as questões nutricionais e controle do estresse.

No estudo de Coelho e Santos (2006), sobre o perfil do estilo de vida relacionado à saúde de 257 calouros de um Centro de Ciências Tecnológicas da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC-SC), os resultados demonstraram que os componentes nutrição, controle do estresse e atividade física apresentam deficiências preocupantes e precisam ser abordados por intervenções educacionais paralelas com responsabilidade interdisciplinar.

Ao abordarem o perfil do estilo de vida de acadêmicos concluintes em Educação Física do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais Unileste-MG, Santos e Venâncio (2006)

concluíram que os componentes atividade física e nutrição apresentaram perfil positivo menor que os outros componentes do perfil do estilo de vida.

Recentemente, Pereira e Glaner (2006) analisaram o perfil do estilo de vida de profissionais de Educação Física. As autoras constataram que a maioria dos profissionais relatou estilo de vida saudável no comportamento preventivo e nos relacionamentos. Entretanto, nos demais componentes, os profissionais de Educação Física revelaram não possuir estilo de vida saudável.

Machado, Guimarães e Simas (2006) investigaram o estilo de vida em indivíduos ativos, pouco ativos e inativos na meia idade. O estudo revelou que há associação dos componentes hábitos alimentares, comportamento preventivo e relacionamentos com os níveis de atividades físicas. Mas, no âmbito do controle do estresse, os resultados não indicaram associações estatisticamente significativas.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização do Estudo

Esta pesquisa caracterizou uma investigação de cunho descritivo-exploratório, de caráter transversal, que segundo Thomas & Nelson (2002) tem a finalidade de se obter informações dos sujeitos pedindo que respondam as questões, em vez de observar seu comportamento.

Na investigação exploratória, Köche (2003) afirma que o objetivo fundamental é de descrever ou caracterizar a natureza das variáveis que se quer conhecer. Nos estudos de levantamento descritivo, o autor pressupõe que o investigador tenha um conhecimento aprofundado a respeito dos fenômenos e problemas que está estudando. Além disso, acrescenta que este tipo de investigação revela, através da aplicação da amostragem com relativa eficiência, o estado das coisas em relação a um grande número de pessoas.

Cervo & Bervian (1996) ampliam a conceituação do levantamento descritivo ao citar que o método:

Observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los, procurando descobrir com precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com os outros, sua natureza e características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto o indivíduo tomado isoladamente como de grupo e comunidades mais complexas (p. 49).

Uma vez que a amostra é representativa do Estado do Rio Grande do Sul, este estudo disponibilizará dados de referência para um estudo prospectivo, que poderá acompanhar possíveis mudanças na política do governo estadual.

3.2 População e Amostra

A população deste estudo compreendeu 7265 professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do Rio Grande do Sul, oriundos de 30 Coordenadorias Regionais de Educação (CRE), segundo dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Estadual da Educação.

A seleção dos participantes do estudo foi determinada por meio de processo de amostragem, que segundo Barbetta (2004) existe quatro razões para o uso em levantamento de grandes populações, que são economia, tempo, confiabilidade dos dados e operacionalidade.

A amostra representativa do estudo foi determinada por um processo de dois estágios. No primeiro estágio da pesquisa realizou-se amostragem estratificada proporcional às regiões geográficas do estado do Rio Grande do Sul. No segundo estágio, o processo de seleção foi aleatório por conglomerados, onde as unidades amostrais foram as CREs. Entretanto, a coleta e a análise dos dados tiveram como unidade os professores que concordaram em responder aos questionários e que atendiam aos critérios de inclusão neste estudo. O Quadro 1 mostra a unidade amostral e o método de seleção por estágio.

Quadro 1. Unidade amostral e método de seleção por estágio

Estágio	Unidade amostral	Seleção
I	Região Geográfica do Estado	Aleatória estratificada proporcional às regiões geográficas do estado.
II	Coordenadoria Regional de Educação (CRE)	Aleatória por conglomerado até atingir o número mínimo amostral*

* amostra em pelo menos 3 CREs por região, com exceção da região que tiver menos CREs que o estipulado.

O planejamento amostral foi efetuado considerando um intervalo de confiança de 95% e erro amostral de 5% ($E_0 = 0,05$). Utilizando-se a fórmula de Barbetta (2002, p.60) inicialmente:

$$n_0 = 1/E_0^2 \quad \text{e após,} \quad n = (N \cdot n_0) / (N + n_0)$$

Sendo que N é o tamanho da população; n o tamanho da amostra; n_0 primeira aproximação para o tamanho da amostra; e E_0 o erro amostral tolerável. Decidiu-se extrapolar o tamanho da amostra em 25%.

O estado do Rio Grande do Sul pode ser dividido, geograficamente, em 7 regiões: noroeste, nordeste, centro ocidental, centro oriental, sudoeste, sudeste e metropolitana de Porto Alegre (Figura 1). No entanto, para uma melhor divisão da área de cobertura das Coordenadorias, decidiu-se agrupar as regiões centro oriental e centro ocidental, em região denominada de central.



Figura 1. Mapa das Regiões do Estado do Rio Grande do Sul.
Fonte: www.brasilchannel.com.br

Em relação às cidades, há no estado do Rio Grande do Sul, 496 cidades, as quais compõem 30 CREs, que incluem 90.345 professores da Educação Básica distribuídos em 2.885 escolas estaduais de Ensino Fundamental e Médio. Nas escolas estaduais há, especificamente, 7.265 docentes de Educação Física (Tabela 2).

Tabela 2. *Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do RS por CRE*

Nº	CRE	Sede	Municípios	Escolas	Prof. Geral	Prof. EF
01	DPA	Porto Alegre	01	262	10.404	576
02	2 ^a	São Leopoldo	38	184	5.131	437
03	3 ^a	Estrela	33	106	2.553	223
04	4 ^a	Caxias do Sul	14	136	3.661	338
05	5 ^a	Pelotas	18	141	4.454	286
06	6 ^a	St ^a . Cruz do Sul	18	136	3.594	345
07	7 ^a	Passo Fundo	32	131	4.182	365
08	8 ^a	Santa Maria	23	130	5.133	397
09	9 ^a	Cruz Alta	11	44	1.782	167
10	10 ^a	Uruguaiana	05	65	2.780	181
11	11 ^a	Osório	24	113	2.968	202
12	12 ^a	Guaíba	19	94	2.756	180
13	13 ^a	Bagé	07	81	2.466	174
14	14 ^a	Santo Ângelo	12	49	1.687	115
15	15 ^a	Erechim	42	141	3.232	603
16	16 ^a	Bento Gonçalves	25	97	2.078	191
17	17 ^a	Santa Rosa	22	125	2.845	220
18	18 ^a	Rio Grande	04	45	1.935	120
19	19 ^a	Santana do Livramento	04	59	2.199	167
20	20 ^a	Palmeira das Missões	27	98	2.809	274
21	21 ^a	Três Passos	19	87	2.016	176
22	23 ^a	Vacaria	08	40	1.074	85
23	24 ^a	Cachoeira do Sul	11	54	1.758	173
24	25 ^a	Soledade	18	57	1.909	191
25	27 ^a	Canoas	05	80	2.536	207
26	28 ^a	Gravataí	05	86	4.380	317
27	32 ^a	São Luís Gonzaga	11	68	1.350	119
28	35 ^a	São Borja	07	38	1.823	146
29	36 ^a	Ijuí	12	67	1.990	150
30	39 ^a	Carazinho	21	71	1.850	140
TOTAL	30		496	2885	90.345	7.265

Fonte: Secretaria de Educação RS (2005)

O número total de professores da amostra do estudo foi determinado visando garantir a representatividade das regiões geográficas do estado e das CREs. Foram incluídos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio, de ambos os sexos, que tinham matrícula na Secretaria de Educação do Rio Grande do Sul e que concordaram em responder aos questionários deste estudo. Não houve distinção na análise dos dados se o professor atuava no Ensino Fundamental ou Médio.

A Tabela 3 apresenta a distribuição da população, a amostra prevista e alcançada de professores de Educação Física, por região geográfica do Estado do RS.

Tabela 3. *Distribuição da população, amostra prevista e alcançada de professores de Educação Física, por região geográfica.*

Regiões	Professores EF		Amostra prevista		Amostra alcançada	
	N	%	n	%	n	%
Noroeste (NO)	2.520	34,6	126	34,7	136	35,8
Nordeste (NE)	614	8,4	31	8,3	31	8,2
Central (CEN)	1138	15,6	57	15,6	58	15,3
Sudoeste (SO)	668	9,1	34	9,1	38	10,0
Sudeste (SE)	406	5,5	21	5,6	21	5,5
Metropolitana (MET)	1.919	26,4	96	26,4	96	25,3
Total	7265	100,0	365	100,0	380	100,0

Em relação à amostra de professores por CREs foi efetuado um sorteio aleatório das mesmas situadas nas respectivas regiões, demonstrando as cidades sedes e o número de professores designados para cada coordenadoria, conforme descrito no quadro 2.

Quadro 2. Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física, por CRE.

Regiões	População				n	CREs
	CREs		CREs			
NO (N = 2520)	1-Passo Fundo	(365)	7-Três Passos	(176)	136	1-Passo Fundo (n = 74) 2-Cruz Alta (n = 36) 3-Santo Ângelo (n = 26)
	2-Cruz Alta	(167)	8-Soledade	(191)		
	3-Santo Ângelo	(115)	9-São Luis Gonzaga	(119)		
	4-Erechim	(603)	10-Ijuí	(150)		
	5-Santa Rosa	(220)	11-Carazinho	(140)		
	6-Palmeira das Missões	(274)				
NE (N = 614)	1-Caxias do Sul	(338)			31	1- Caxias do Sul (n = 16) 2-Bento Gonçalves (n = 9) 3-Vacaria (n = 6)
	2-Bento Gonçalves	(191)				
	3-Vacaria	(85)				
CEN (N = 1138)	1-Santa Maria	(397)	3-Santa Cruz do Sul	(345)	58	1-Santa Maria (n = 24) 2-Estrela (n = 13) 3-Santa Cruz do Sul (n = 21)
	2-Estrela	(223)	4-Cachoeira do Sul	(173)		
SO (N = 668)	1-Uruguaiana	(181)	3-Santana do	(167)	38	1-Uruguaiana (n = 12) 2-Bagé (n = 12) 3-São Borja (n = 11)
	2-Bagé	(174)	Livramento			
			4-São Borja	(146)		
SE (N = 406)	1-Pelotas	(286)			21	1-Pelotas (n = 14) 2-Rio Grande (n = 7)
	2-Rio Grande	(120)				
MET (N = 1919)	1-Porto Alegre	(576)	4-Guaíba	(180)	96	1-Porto Alegre (n = 46) 2-São Leopoldo (n = 34) 3-Canoas (n = 16)
	2-São Leopoldo	(437)	5-Canoas	(207)		
	3-Osório	(202)	6-Gravataí	(317)		
7265	30			380	17	

3.3 Variáveis do Estudo

No quadro 3 encontra-se a descrição das variáveis e as categorias adotadas para a análise das variáveis do estudo.

Para designar o sexo do professor, considerou-se masculino e feminino.

A faixa etária dos professores foi estabelecida a partir da idade cronológica dos professores, sendo categorizada de acordo com os ciclos vitais propostos por Garcia (1995).

Quadro 3. Descrição das variáveis e categorias adotadas para a análise dos dados

Variável	Categoria	Medida Utilizada	Escala
Sexo	1= Masculino 2= Feminino	Auto-resposta	Nominal
Faixa etária	1= ≤ 29 anos 2= 30 a 39 anos 3= 40 a 49 anos 4= ≥ 50 anos	Classificação adaptada de Garcia (1995)	Ordinal
Estado civil	1= Casado 2= Outros	Auto-resposta	Nominal
Formação Acadêmica	1= Graduação 2= Pós-graduação	Auto-resposta, utilizando critérios definidos pelo MEC.	Ordinal
Carreira Docente em Educação Física (Anos de docência em Educação Física)	1= 0 – 4 anos (entrada) 2= 5 – 9 anos (consolidação) 3= 10 – 19 anos (diversificação) 4= > 20 anos (estabilização)	Classificação adaptada de Nascimento e Graça (1998)	Ordinal
Carreira no Magistério Público Estadual (Classes)	1= Classe A 2= Classe B 3= Classe C, D, E e F	Crítérios estabelecidos pela SEC-RS, para promoção dos professores e especialistas de classe.	Ordinal
Carga horária de trabalho semanal na instituição	1= < 39 horas (TP) 2= ≥ 40 horas (TI)	Crítérios estabelecidos através da sua matrícula na SEC-RS	Ordinal
Tempo de serviço na instituição	1= até 4 anos 2= 5 a 12 anos 3= > 13 anos	Auto-resposta	Ordinal
Exercício de outra função remunerada	0= não exerce 1= exerce	Auto-resposta	Nominal
Qualidade de Vida no Trabalho	1= percepção de insatisfação 2= percepção de indecisão 3= percepção de satisfação	QVT – PEF (Both <i>et al.</i> , 2006)	Ordinal
Perfil do Estilo de Vida Individual	1= perfil negativo 2= perfil intermediário 3= perfil positivo	PEVI (Nahas, Barros & Francalacci, 2000)	Ordinal

Quanto ao estado civil, dividiu-se em casados e outros. Os professores intitulados como outros foram aqueles que afirmaram serem solteiros, viúvos, desquitados ou divorciados.

A formação acadêmica foi definida em professores graduados e pós-graduados, sendo considerados docentes com pós-graduação os professores que declararam ter concluído especialização ou mestrado.

Na determinação da carreira docente em Educação Física, recorreu-se à classificação adaptada dos critérios propostos por Nascimento e Graça (1998), onde a mesma é denominada de ciclos de desenvolvimento profissional, e dividida nos ciclos designados de ciclo de entrada, ciclo de consolidação, ciclo de diversificação e ciclo de estabilização.

As informações referentes à Carreira no Magistério Público Estadual (classes) foram determinadas de acordo com as normas estabelecidas pela Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul. As promoções na carreira ocorrem por merecimento ou por antiguidade e estes degraus se chamam de classes. Neste estudo fracionou a carreira docente em classe A, classe B e outras classes (C, D, E e F), sendo a classe inicial da carreira docente a classe A e a final a classe F.

No que diz respeito à carga horária de trabalho semanal dos professores na instituição, dividiu-se em professores de tempo parcial (TP), aqueles com número inferior a 40 horas semanais, e em professores de tempo integral (TI), os docentes com 40 horas ou mais de trabalho na instituição.

Quanto ao tempo de serviço na instituição, ficou estabelecido em três faixas de tempo: até 4 anos de serviço, de 5 a 12 anos de serviço e acima de 13 anos de serviço na instituição de ensino pesquisada.

No que se refere ao professor exercer outras funções remuneradas, os professores tiveram a opção de responder se exerciam somente a profissão de professor na escola investigada ou se exerciam outras funções remuneradas, não importando se fosse professor em outra escola ou outra atividade qualquer. Ficou estabelecido como pluriemprego quando o professor afirmava que exercia outra função remunerada.

A percepção da qualidade de vida no trabalho foi medida através do instrumento QVT-PEF (Both, *et al.* 2006), onde o professor foi classificado em satisfeito, indeciso e insatisfeito.

No que diz respeito ao perfil do estilo de vida individual (Nahas, Barros & Francalacci, 2000), após a aplicação do questionário PEVI, os docentes foram agrupados em perfil positivo, perfil intermediário e perfil negativo.

3.4 Instrumentos

Os instrumentos empregados na coleta de dados foram dois questionários.

A primeira parte dos instrumentos (anexo I) buscou o levantamento de dados demográficos dos professores (sexo, idade, estado civil, formação acadêmica, anos de docência em Educação Física, carreira do Magistério Público Estadual (classes), carga horária de trabalho semanal na instituição, tempo de serviço na instituição e o exercício de outras funções remuneradas).

Para avaliar a percepção do professor sobre sua qualidade de vida no trabalho foi utilizada a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF), desenvolvida por Both *et al.* (2006). O QVT-PEF (anexo II) compreende um questionário composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões, que avaliam Remuneração e compensação (D1), Condições de trabalho (D2), Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas (D3), Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4), Integração social na organização do trabalho (D5), Constitucionalismo na organização de trabalho (D6), Trabalho e espaço total de vida (D7) e Relevância social da vida no trabalho (D8).

No processo de validação de conteúdo do QVT-PEF, participaram 19 professores mestres e doutores em Educação Física, especialistas na área de qualidade de vida e/ou com experiência acumulada no magistério da educação básica e superior, e concluiu-se que o instrumento revelou índices elevados de concordância entre os especialistas consultados, os quais foram superiores ao ponto de corte proposto (70%) (Serpa, 1995), o que representa uma boa delimitação das dimensões com seus respectivos indicadores da matriz analisada. A matriz analítica que sustenta o instrumento foi referendada pelos especialistas, confirmando que o QVT-PEF aborda diferentes aspectos da variável qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito à fidedignidade do instrumento, os resultados obtidos revelaram níveis aceitáveis de reprodutibilidade (94,1% das questões apresentaram coeficiente de

correlação de Spearmann igual ou superior a 0,60) e consistência interna (Coeficiente Alfa de Cronbach geral do instrumento foi de 0,94), justificando a sua utilização em pesquisas com professores de Educação Física que atuam no ensino Fundamental e Médio.

Na aplicação do QVT-PEF, os sujeitos foram solicitados a se posicionar sobre o grau de concordância ou discordância relativa a cada uma das 34 questões, numa escala Likert com sete pontos (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). As questões 6 e 29 foram analisadas de forma inversa.

Para avaliar a percepção do professor sobre o seu estilo de vida individual foi empregado o instrumento denominado Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI), desenvolvido por Nahas, Barros & Francalacci (2000).

O PEVI (anexo III) é um instrumento que apresenta boa fidedignidade absoluta. Os valores de erro padrão de medidas (fidedignidade absoluta) variam entre 0,29 e 0,44 nos cinco domínios do instrumento, o que é aceitável considerando a escala de medidas utilizada (0 a 3 pontos). Além disso, o coeficiente de concordância entre as duas medidas realizadas (fidedignidade relativa) do instrumento variou de 74 a 93% nos diversos domínios (Nahas, Barros & Francalacci, 2000).

Este questionário apresenta 5 componentes com respectivos indicadores que avaliam, em escalas de avaliação de 0 a 3 pontos (0 = para absolutamente não faz parte do seu estilo de vida não faz parte; 1 = às vezes corresponde ao seu comportamento; 2 = quase sempre verdadeira no seu comportamento e 3 = sempre verdadeira no seu dia-a-dia) domínios de nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamento social e controle do estresse(Nahas, 2003).

Este instrumento aponta, a partir das respostas das questões dos participantes, para conceitos denominados de perfil positivo (escores 2 e 3) e perfil negativo (escores 0 e 1). Os resultados das três questões somados dentro de cada componente, podem variar de 0 a 9 pontos. Assim, na avaliação individual de cada componente foi adotada a seguinte classificação:

- Perfil negativo: Nenhum ponto a 3 pontos:
- Perfil intermediário: 4 e 5 pontos:
- Perfil positivo: 6 a 9 pontos:

3.5 Implementação do estudo

O estudo foi desenvolvido nas seguintes fases:

- a) primeira fase: realização da validação e reprodutibilidade do instrumento QVT-PEF para professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio;
- b) segunda fase: realização do estudo piloto com professores de Educação Física das cidades de Santo Ângelo (RS), Marechal Cândido Rondon (PR), Florianópolis (SC) e Blumenau (SC), para testar os procedimentos metodológicos e simular possíveis análises de dados;
- c) terceira fase: contato com a Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul, para explanação do projeto e obtenção de autorização para sua realização (anexo V);
- d) quarta fase: envio do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC;
- e) quinta fase: após aprovação do Comitê de Ética (anexo VI), foi realizado o exame de qualificação, com o recebimento dos pareceres dos membros da banca examinadora;
- f) sexta fase: seleção definitiva da amostra. Formalização dos contatos com as CREs, escolas e professores;
- g) sétima fase: aplicação dos questionários aos professores, a partir de carta de explicação e de assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (anexo IV).

Nesta fase os questionários foram enviados aos Coordenadores da área de Educação Física das CREs para que fossem remetidos para as escolas, com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido e a autorização da Secretaria de Educação do estado para realizar a pesquisa. Após os professores terem respondido os questionários, estes retornavam para a CREs para serem enviados de volta ao pesquisador. O número de questionários enviados foi extrapolado em 25%. O retorno dos mesmos foi de aproximadamente 44%.

Outra forma utilizada na aplicação dos questionários foi à visita aos Jogos Escolares do Rio Grande do Sul, onde primeiramente obteve o cronograma dos jogos e, na seqüência, realizou-se visitas nos jogos das CREs selecionadas. Enquanto que em algumas fases dos jogos foi autorizada uma palestra inicial para explicar aos professores, conjuntamente, os objetivos do estudo, em outras somente foi permitida a aplicação pessoalmente pelo pesquisador.

3.6 Análise dos Dados

Na análise do QVT-PEF, inicialmente, os dados coletados foram lançados na planilha eletrônica Excel contendo todos os escores obtidos pelos participantes. Posteriormente, estes valores foram agrupados por dimensões de acordo com a matriz analítica do instrumento. Assim, para avaliação geral de cada dimensão foram empregadas diferentes equações que consideravam o número total de questões envolvidas de acordo com os respectivos indicadores (Pereira, 1999). Por exemplo, na dimensão Trabalho e espaço total de vida (D 7), a qual possuía duas questões (6 e 19), foi utilizada a seguinte equação:

$$= (SE (Q6=1;150;0) +SE (Q6=2;100;0) +SE (Q6=3;50;0) +SE (Q6=5;-50;0) +SE (Q6=6;-100;0) +SE (Q6=7;-150;0) +SE (Q19=1;-150;0) +SE (Q19=2;-100;0) +SE (Q19=3;-50;0) +SE (Q19=5;50;0) +SE (Q19=6;100;0) +SE (Q19=7;150;0)) /3.$$

Legenda: SE= teste lógico da planilha Excel

Q 6 = questão 6

Q 19 = questão 19

Os procedimentos empregados na análise das demais dimensões foram similares, contemplando sempre em cada nova equação o número de questões envolvidas na dimensão. Após, foi necessário estipular o ponto de corte para delimitar o grau de satisfação, indecisão e insatisfação. No caso da dimensão Trabalho e espaço total de vida (D 7), foi utilizada a seguinte equação:

$$= (((FRDT*(-3)+ FRDB*(-2)+FRDP*(-1)+FRCD*(0)+FRCP*1 +FRCB*2+FRCT*3)/6)/380)*100$$

Legenda: FRDT = Frequência das respostas que “discordo totalmente”

FRDB = Frequência das respostas que “discordo bastante”

FRDP = Frequência das respostas que “discordo um pouco”

FRCD = Frequência das respostas que “nem concordo e nem discordo”

FRCP = Frequência das respostas que “concordo um pouco”

FRCB = Frequência das respostas que “concordo bastante”

FRCT = Frequência das respostas que “concordo totalmente”

Os valores do ponto de corte também foram diferenciados de acordo com o número de questões envolvidas em cada dimensão, sendo assim definidos:

- Dimensões com duas e três questões:
Percepção de insatisfação: -100% a -33% ;
Percepção de indecisão: -32,9% a 32,9% ;
Percepção de satisfação: 33% a 100%.
- Dimensões com quatro e cinco questões:
Percepção de insatisfação: -100% a -25%;
Percepção de indecisão: - 24,9% a 24,9%;
Percepção de satisfação: 25% a 100% .
- Dimensões com seis questões:
Percepção de insatisfação: -100% a -17%;
Percepção de indecisão: -16,9% a 16,9%;
Percepção de satisfação: 17% a 100%.

O valor global da percepção de qualidade de vida no trabalho foi encontrado a partir da frequência do nível de satisfação, indecisão e insatisfação nas oito dimensões do QVT-PEF. Inicialmente, a frequência de cada conceito foi transportada para a seguinte fórmula:

$$=(((FDINS*(-1)+ FDIND*(0)+ FDSAT*(1))/8)/1)*100$$

Legenda: FDINS = Frequência de dimensões com insatisfação
FDIND = Frequência de dimensões com indecisão
FDSAT = Frequência de dimensões com satisfação

Na seqüência, foi estipulado o ponto de corte do valor global do instrumento, considerando:

- Percepção de insatisfação: -100% a -33% ;
- Percepção de indecisão: -32,9% a 32,9% ;
- Percepção de satisfação: 33% a 100%.

Para tabulação dos dados do PEVI, foi utilizada também a planilha eletrônica Excel do Programa Microsoft Office. Após este procedimento, os dados foram transportados para o Programa estatístico SPSS para Windows versão 11.5 para realizar as análises dos dados.

O valor global do perfil do estilo de vida foi encontrado a partir da frequência do perfil negativo, perfil intermediário e perfil positivo nos cinco componentes do PEVI. Inicialmente, a frequência de cada perfil foi transportada para a seguinte fórmula:

$$=(((FCPN*(-1)+ FCPI*(0)+ FCPP*(1))/5)/1)*100$$

Legenda: FCPN = Frequência dos componentes com perfil negativo
FCPI = Frequência dos componentes com perfil intermediário
FCPP = Frequência dos componentes com perfil positivo

Na seqüência, foi estipulado o ponto de corte do valor global do instrumento, considerando:

Percepção negativa: -100% a -33% ;

Percepção intermediária : -32,9% a 32,9% ;

Percepção positiva: 33% a 100%.

Na análise descritiva dos dados foi utilizada a frequência e frequência percentual das questões e dimensões que compõe as matrizes dos instrumentos empregados na investigação.

Para avaliar o nível de significância de existência ou não de associações e diferenças entre as variáveis investigadas fez-se uso dos testes Qui-quadrado e Kruskal-Wallis. O Teste Exato de Fischer foi utilizado quando a frequência mínima esperada, nas células da tabela de contingência, foi menor que cinco. O nível de significância adotado no estudo foi $p < 0,05$.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Visando sistematizar a apresentação e a discussão dos resultados do presente estudo, este capítulo foi subdividido da seguinte forma:

- (a) Caracterização demográfica da amostra;
- (b) Caracterização geral da QVT (parâmetros sócio-ambientais) e considerando os ciclos de desenvolvimento profissional (CDP);
- (c) Caracterização geral do PEVI (parâmetros individuais) e considerando os ciclos de desenvolvimento profissional (CDP);
- (d) Nível de associação da QVT (parâmetros sócio-ambientais) em relação ao sexo, idade, formação acadêmica, classe (carreira do magistério público estadual) e tempo de serviço na instituição; e
- (e) Nível de associação do PEVI (parâmetros individuais) em relação ao sexo, idade, estado civil, formação acadêmica, carga horária e tempo de serviço na instituição.

4.1 Características Demográficas da Amostra

Participaram do estudo, professores de Educação Física do ensino fundamental e médio, vinculados ao Magistério Público Estadual (MPE) do Rio Grande do Sul. A amostra totalizou 380 docentes voluntários, assim distribuídos de acordo com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (Tabela 4).

No que se refere aos ciclos de desenvolvimento profissional (CDP), a maioria dos professores encontra-se nas fases de diversificação (30,3%) e estabilização (33,9%), compreendendo, no mínimo, 10 anos de atuação na carreira docente em Educação Física.

Tabela 4. *Frequência e frequência percentual de acordo com os ciclos de desenvolvimento Profissional*

Ciclos de Desenvolvimento Profissional	f	%
Entrada (0 a 4 anos de docência)	46	12,1
Consolidação (5 a 9 anos de docência)	90	23,7
Diversificação (10 a 19 anos de docência)	115	30,3
Estabilização (20 ou mais anos de docência)	129	33,9
Total	380	100,0

A média de idade dos sujeitos foi de 40,18 anos (DP=8,16 anos), com idade mínima de 23 e máxima de 60 anos. A Tabela 5 apresenta as características demográficas dos professores que participaram do estudo.

Observou-se que 37,1% (n=141) da amostra são do sexo masculino e 62,9% (n=239) do sexo feminino, sendo que o maior número de mulheres ocorreu em todos os ciclos de desenvolvimento profissional. Estes dados evidenciam a feminilização da profissão docente em Educação Física, no ensino fundamental e médio do MPE, sendo similares aos estudos de Soriano & Winterstein (1998) e Lemos *et al.* (2005).

Quanto à faixa etária, constatou-se que a maioria dos professores (76%, n=289) encontrava-se na faixa de 30 a 49 anos, compreendendo o segundo e terceiro nível do ciclo vital, conforme adaptação do modelo de Garcia (1995).

No que diz respeito ao estado civil, a amostra foi mais representativa para indivíduos casados 66,6% (n=253). Tais resultados são similares aos encontrados por Lemos *et al.* (2005), Petroski (2005) e Oliveira (2005), onde a maioria dos professores é casada.

Em relação à formação acadêmica, observou-se entre os professores que 49,5% (n=188) possuem pós-graduação (especialização e/ou mestrado), concentrando-se nos ciclos de consolidação e estabilização os maiores percentuais de docentes pós-graduados. No entanto, poucos professores possuem a titulação de mestrado (1,3%, n=5), o que pode estar associado à falta de incentivo na carreira docente por parte do MPE para a realização de cursos

desta natureza. A análise pormenorizada destes professores mestres revelou que todos possuem vínculo com universidades, atuando em cursos de graduação em Educação Física.

Tabela 5. *Características demográficas dos professores de Educação Física de acordo com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional*

Variáveis	Ciclos de Desenvolvimento Profissional				
	Entrada f (%)	Consolidação f (%)	Diversificação f (%)	Estabilização f (%)	Total f (%)
Sexo					
Masculino	16(34,8)	36(40,0)	36(31,3)	53(41,1)	141(37,1)
Feminino	30(65,2)	54(60,0)	79(68,7)	76(58,9)	239(62,9)
Idade (anos)					
Até 29	19(41,3)	23(25,6)	0(0,0)	0(0,0)	42(11,1)
30-39	20(43,5)	54(60,0)	58(50,4)	0(0,0)	132(34,7)
40-49	7(15,2)	13(14,4)	56(48,7)	81(62,8)	157(41,3)
≥ 50	0(0,0)	0(0,0)	1(0,9)	48(37,2)	49(12,9)
Estado civil					
Casado	26(56,5)	48(53,3)	87(75,7)	93(72,1)	254(66,8)
Outros	20(43,5)	42(46,7)	28(24,3)	36(27,9)	126(33,2)
Formação Acadêmica					
Graduação	28(60,9)	40(44,4)	54(47,0)	71(55,0)	193(50,8)
Pós-Graduação	18(39,1)	50(55,6)	61(53,0)	58(45,0)	187(49,2)
Carreira do MPE					
Classe A	44(95,7)	81(90,0)	54(47,0)	22(17,1)	201(52,9)
Classe B	1(2,2)	2(2,2)	46(40,0)	32(24,8)	81(21,3)
Classe C, D, E e F	1(2,2)	7(7,8)	15(13,0)	75(58,1)	98 (25,8)
Carga horária					
TP (< 40h)	23(50,0)	49(54,4)	57(49,6)	41(31,8)	170(44,7)
TI (≥40h)	23(50,0)	41(45,6)	58(50,4)	88(68,2)	210(55,3)
Tempo de serviço					
Até 4 anos	42(91,3)	34(37,8)	21(18,3)	15(11,6)	112(29,5)
5-12 anos	2(1,6)	54(42,5)	51(40,2)	20(15,7)	127(33,4)
≥ 13 anos	2(4,3)	2(2,2)	43(37,4)	94(72,9)	141(37,1)
Exercício de outras funções remuneradas					
Não exerce	20(43,5)	31(34,4)	39(33,9)	76(58,9)	166(43,7)
Exerce	26(56,5)	59(65,6)	76(66,1)	53(41,1)	214(56,3)
Total	46(12,1)	90(23,7)	115(30,3)	129(33,9)	380(100,0)

A situação da amostra relativa à carreira do MPE (classes), a qual está estruturada a partir de promoções por antiguidade e merecimento, revelou que grande parte dos professores (52,9%) concentra-se na classe inicial (classe A), apesar do estatuto do Magistério Público Estadual (MPE) do RS estabelecer que este percentual deveria situar-se em 38% (Tabela 6).

Tabela 6. *Comparação dos índices previstos na carreira do MPE e encontrados no estudo*

Classes do MPE/RS	Previsto %	Encontrado	
		f	%
Classe A	52,9	201	38,0
Classe B	21,3	81	28,0
Classes C, D, E e F	25,8	98	34,0
Total	100,0	380	100,0

Outra característica investigada foi a carga horária do professor no estabelecimento de ensino onde atua. Constatou-se que o vínculo de 40 horas é o que acontece com maior frequência entre os investigados (55,3%, n=210), principalmente entre os docentes do ciclo de estabilização, demonstrando desta forma a dedicação de tempo integral (TI) do professor na instituição. Entretanto, observou-se que 56,3% (n=214) dos participantes do estudo desempenham outras funções remuneradas além da atuação no estabelecimento de ensino, a qual é mais freqüente entre os professores com tempo inferior a 40 horas (TP).

O exercício de mais de uma função remunerada (pluriemprego) é mais freqüente entre os docentes dos ciclos de entrada, de consolidação e de diversificação. Tais evidências não acompanham os resultados de estudo de Shigunov, Farias e Nascimento (2002), onde o pluriemprego concentrou-se apenas no ciclo de entrada na carreira docente.

Quanto ao tempo de serviço do professor no atual estabelecimento de ensino, evidenciou-se que a maior parte (37,1%, n=141) dos docentes encontra-se com mais de 12 anos trabalhando na mesma escola, enquanto que os menores vínculos às instituições foram observados entre os docentes do ciclo de entrada na carreira docente (91,3%, n=42), e os maiores foram detectados entre os docentes que se encontram na fase de estabilização (72,9%, n=94).

4.2. Características gerais dos parâmetros sócio-ambientais (QVT) percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio

Os dados gerais sobre as características da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio são apresentados na Tabela 7.

De modo geral, os dados revelaram que a maioria dos docentes encontra-se satisfeita quanto à qualidade de vida no trabalho, sendo um importante indicador de qualidade de vida de professores de Educação Física. De fato, a satisfação pelo trabalho, conforme Oliveira

(2005), pode afetar a saúde física e mental do trabalhador, interferindo em seu comportamento profissional e/ou social.

Tabela 7. *Percepção dos professores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho*

QVT Geral	f	%
Insatisfeito	31	8,2
Indeciso	98	25,8
Satisfeito	251	66,1
Total	380	100,0

Ao analisar os diferentes componentes da Qualidade de Vida no Trabalho, observou-se na Figura 1 que os participantes do estudo demonstraram um alto percentual de satisfação nas dimensões: Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (D 3); Oportunidade futura de crescimento e segurança (D 4); Constitucionalismo na organização do trabalho (D 6); O trabalho e o espaço total da vida (D 7) e Relevância social da vida no trabalho (D 8).

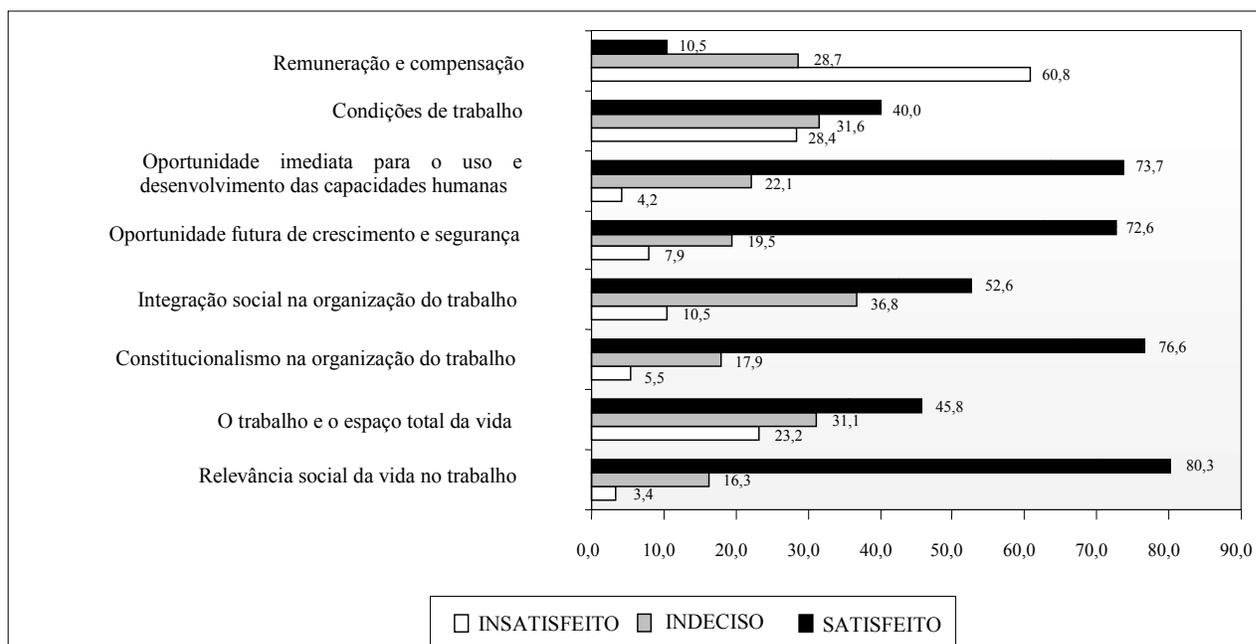


Figura 2. Percepção dos professores considerando as dimensões da QVT.

Um aspecto a destacar é que a dimensão denominada de Remuneração e compensação (D 1), a qual trata sobre remuneração adequada e compensação justa foi a única onde os participantes do estudo demonstraram sua maior insatisfação (60,8%, n=231).

Nos estudos de Costa (1994), Esteve (1999), Petroski (2005), Legnani *et al.* (2005), encontrou-se resultados similares, onde os professores demonstraram sua maior insatisfação com esta questão. Esta situação também foi verificada na classe de enfermeiras, onde Rocha e Felli (2004) e Pizzoli (2005) destacaram a predominância maciça de insatisfação sobre os salários.

No entanto, tais resultados são diferentes daqueles encontrados por Santini e Molina Neto (2005), em pesquisa realizada para verificar a síndrome do esgotamento profissional dos professores municipais de Porto Alegre-RS. Este estudo demonstrou que os professores enfatizam a seriedade da política salarial implantada pelo governo municipal, fato que demonstra a tentativa de oferecer condições mínimas para o trabalho e possibilitar fazer projeções, gerando expectativas positivas de vida para uma aposentadoria digna ao final da carreira docente.

Outros fatores associados à remuneração que refletem na desvalorização docente, referem-se à formação acadêmica insuficiente para enfrentar o choque com a realidade escolar, a multiplicidade de papéis sociais, ambiente de violência urbana, conflitos nas relações interpessoais, dificuldade de lidar com as críticas e condições de materiais (Costa, 1994; Esteves, 1999; Santini e Molina Neto, 2005).

Na análise pormenorizada das questões do instrumento, constatou-se que os professores revelaram maior insatisfação referente às questões: compensação justa (85%), remuneração adequada (77,6%), papel balanceado no trabalho (63,4%), grupos de apoio mútuo (56,6%) e disponibilidade de material, equipamentos e instalações (55,3%). Estes resultados são semelhantes ao estudo de Pizzoli (2005), onde as enfermeiras estão descontentes com o seu salário, com ambiente físico, com a pouca repercussão de equilíbrio entre trabalho e lazer e não realizam atividade física.

No de estudo Romanzini (2005), os professores universitários do ciclo de diversificação também demonstraram insatisfação a compensação justa e a remuneração de acordo com as suas qualificações.

Uma das questões que os professores demonstraram alto índice de satisfação refere-se à relevância do professor (93,71%), resultado semelhante encontrado por Romanzini *et al.* (2005) que investigaram a percepção da QVT de docentes de três diferentes Instituições de Ensino Superior da região Sul do país.

4.3 Características da percepção da QVT dos professores considerando os ciclos de desenvolvimento profissional

Ao considerar os ciclos de desenvolvimento profissional, os dados da Tabela 8 demonstraram a existência de associação significativa ($\chi^2=14,30$ $p=0,02$) com a percepção da qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física, onde a maioria dos docentes encontra-se satisfeito. Observou-se que o nível de satisfação aumenta de acordo com o avanço na carreira docente, sendo menor nos professores do ciclo de entrada (43,5%), similares nos ciclos de consolidação e diversificação (66%), e maior entre os professores que se encontravam no ciclo de estabilização (73,6%).

Tabela 8. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando os ciclos de desenvolvimento profissional*

	Qualidade de Vida no Trabalho*			Total
	INS f (%)	IND f (%)	SAT f (%)	
Entrada	7 (15,2)	19 (41,3)	20 (43,5)	46 (100)
Consolidação	6 (6,7)	24 (26,7)	60 (66,7)	90 (100)
Diversificação	10 (8,7)	29 (25,2)	76 (66,1)	115 (100)
Estabilização	8 (6,2)	26 (20,2)	95 (73,6)	129 (100)
Total	31 (8,2)	98 (25,8)	251(66,1)	380 (100)

* $p \leq 0,05$

Na análise da percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho, considerando o sexo e os ciclos de desenvolvimento profissional (Tabela 9), constatou-se que as professoras apresentam maiores percentuais de insatisfação em relação à qualidade de vida no trabalho que os colegas do sexo masculino, com exceção no ciclo de entrada ($\♂$ 18,7% e $\♀$ 13,3%).

Apesar de não ter sido observada associação significativa da variável sexo com a QVT na avaliação geral, os professores do sexo masculino que se encontravam nos ciclos de diversificação e estabilização apresentaram-se mais satisfeitos que as colegas professoras.

O avanço da carreira docente parece que está associado ao aumento do nível de satisfação dos professores, tanto os homens como as mulheres. Os percentuais de satisfação aumentaram de 43,8% (♂) e 43,3% (♀) para 77,5% (♂) e 71% (♀).

Tabela 9. *Percepção dos professores da QVT de acordo com o sexo e o CDP*

Sexo		QVT			Total f (%)	χ^2 / H
		INS f (%)	IND f (%)	SAT f (%)		
Entrada	(n=46)					
Masculino		3(18,7)	6(37,5)	7(43,8)	16(100)	H=0,43
Feminino		4(13,3)	13 (43,3)	13(43,3)	30(100)	p=0,91
Consolidação	(n=90)					
Masculino		1(2,8)	11(30,6)	24(66,8)	36(100)	1,72
Feminino		5(9,3)	13(24,1)	36(66,6)	54(100)	p=0,42
Diversificação	(n=115)					
Masculino		3(8,3)	6 (16,7)	27(75,0)	36(100)	2,15
Feminino		7(8,9)	23(29,1)	49(62,0)	79(100)	p=0,34
Estabilização	(n=129)					
Masculino		3(5,7)	9(17,0)	41(77,5)	53(100)	0,66
Feminino		5(6,6)	17(22,4)	54(71,0)	76(100)	p=0,71

*p ≤ 0,05

Na avaliação pormenorizada das dimensões do QVT, os resultados do teste Qui-quadrado evidenciaram associação significativa entre o sexo e os ciclos de desenvolvimento profissional na componente Condições de trabalho (D 2), nomeadamente nos ciclos de consolidação ($\chi^2=7,04$ p=0,03) e estabilização ($\chi^2=13,11$ p=0,00). Nestes ciclos, as professoras demonstraram estarem mais insatisfeitas que os colegas do sexo masculino sobre a disponibilidade de materiais, equipamentos e instalações, bem como sobre a jornada de trabalho e ambiente saudável.

Ao considerar o estado civil dos participantes do estudo (Tabela 10), o resultado do teste Qui-quadrado revelou a existência de associação significativa em relação à QVT geral, entre docentes do ciclo de diversificação. Neste ciclo verificou-se uma grande diferença nos percentuais de satisfação entre os professores casados (71,3%) com as demais categorias (50,0%).

Quanto aos outros ciclos de desenvolvimento profissional, embora não tenham sido observadas diferenças significativas, constatou-se que os professores estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, independente de ser casado ou não.

Os dados da Tabela 10 revelaram que o nível de insatisfação dos docentes não casados é maior nos ciclos de entrada, diversificação e estabilização, igualmente nestes ciclos os percentuais de satisfação são inferiores quando comparados com os professores casados.

Tabela 10. *Percepção dos professores da QVT de acordo com o estado civil e o CDP*

Estado Civil	QVT			Total f (%)	χ^2 / H
	INS F (%)	IND f (%)	SAT f (%)		
Entrada (n=46)					
Casado	3(11,5)	11(42,3)	12(46,2)	26(100)	H 0,72
Outros	4(20,0)	8(40,0)	8(40,0)	20(100)	p=0,84
Consolidação (n=90)					
Casado	5(10,4)	11(22,9)	32(66,7)	48(100)	2,71
Outros	1(2,3)	13(31,0)	28(66,7)	42(100)	p=0,25
Diversificação (n=115)					
Casado	5(5,7)	20(23,0)	62(71,3)	87(100)	5,72
Outros	5(17,9)	9(32,1)	14(50,0)	28(100)	p=0,05*
Estabilização (n=129)					
Casado	3(3,2)	20(21,5)	70(75,3)	93(100)	5,17
Outros	5(13,9)	6(16,7)	25(69,4)	36(100)	p=0,07

*p ≤ 0,05

Ao analisar o estado civil referente à percepção dos professores em relação às dimensões da QVT, verificou-se a existência de associação significativa no ciclo de diversificação da carreira docente nas seguintes dimensões: Oportunidade futura de crescimento e segurança ($\chi^2=8,29$ p=0,01) e Relevância social da vida no trabalho ($\chi^2=7,65$ p=0,02). Constatou-se que os professores casados estão mais satisfeitos que os professores não casados em relação a estas duas dimensões.

Outro dado que se apresentou associado ao estado civil foi à percepção dos professores sobre a Integração social na organização do trabalho ($\chi^2=6,24$ p=0,04) no ciclo de consolidação, onde os docentes não casados (61,9%) demonstraram-se mais satisfeitos com a ausência de preconceito, com o igualitarismo, com grupos de suporte mútuo e relacionamentos no trabalho, do que os docentes casados (47,9%).

Na análise geral da QVT, considerando a formação acadêmica e embora não tenha apresentada associação significativa, os dados da Tabela 11 revelaram que os maiores índices

de insatisfação (27,8%) da carreira docente foram encontrados entre os professores pós-graduados no ciclo de entrada. Por outro lado, os dados apresentaram que os professores somente graduados parecem estar mais satisfeitos com a QVT, com uma maior evidência nos professores do ciclo de estabilização.

Tabela 11. *Percepção dos professores da QVT de acordo com formação acadêmica e o CDP*

Formação acadêmica	QVT			Total f (%)	χ^2 / H
	INS f (%)	IND f (%)	SAT f (%)		
Entrada (n=46)					
Graduação	2(7,1)	13(46,4)	13(46,4)	28(100)	3,66 p=0,16
Pós-graduação	5(27,8)	6(33,3)	7 (38,9)	18(100)	
Consolidação (n=90)					
Graduação	0(0,0)	11(27,5)	29(72,5)	40(100)	5,18 p=0,07
Pós-graduação	6(12,0)	13(26,0)	31(62,0)	50(100)	
Diversificação (n=115)					
Graduação	4(7,4)	12(22,2)	38(70,4)	54(100)	0,83 p=0,65
Pós-graduação	6(9,8)	17(27,9)	38(62,3)	61(100)	
Estabilização (n=129)					
Graduação	5(7,0)	13(18,3)	53(74,6)	71(100)	0,46 p=0,79
Pós-graduação	3(5,2)	13(22,4)	42(72,4)	58(100)	

*p ≤ 0,05

Ao analisar as dimensões da QVT, os resultados dos testes Qui-quadrado e Kruskal-Wallis revelaram a existência de associação significativa entre a formação acadêmica e as Condições de trabalho ($\chi^2=6,75$ p=0,03), e Relevância social da vida no trabalho (H=6,02 p=0,04) somente entre os docentes do ciclo de consolidação e estabilização.

Quanto à dimensão Condições de trabalho, enquanto que os professores pós-graduados apresentam valores muito próximos aos níveis de insatisfação (34%) e satisfação (38%), os professores graduados demonstraram-se indecisos (52,5%) nesta dimensão. A componente Relevância social da vida no trabalho, que se refere à responsabilidade social da instituição pelos professores e pelos serviços, revelou índices elevados de satisfação, tanto de professores graduados (90%) quanto de pós-graduados (70%).

Outra dimensão que apresentou-se associada a formação acadêmica refere-se ao Trabalho e o espaço total da vida ($\chi^2=7,03$ p=0,03) entre os docentes do ciclo de estabilização. Estes resultados demonstraram que a maioria dos professores graduados (52,1%) encontra-se satisfeita com esta dimensão, porém os professores pós-graduados estão indecisos (52,5%) com o papel balanceado no trabalho.

Em relação à percepção dos professores sobre a QVT geral, de acordo com a carga horária no estabelecimento de ensino, constatou-se na Tabela 12 que não há associação significativa entre as variáveis analisadas. Os dados encontrados demonstram que, em todos os ciclos da carreira docente, a maioria dos professores está satisfeita. Enquanto que os maiores percentuais de satisfação, entre os docentes de tempo parcial na instituição, foram observados no ciclo de consolidação e estabilização, entre os docentes com tempo integral foram nos ciclos de entrada e diversificação.

Quanto as diferentes dimensões da QVT, apenas a dimensão Trabalho e o espaço total de vida ($\chi^2=10,94$ $p=0,00$) revelou a existência de associação significativa, considerando a carga horária do professor na escola investigada, nomeadamente no ciclo de estabilização. Os dados demonstraram que o nível de satisfação (46,3%) é maior entre os professores de tempo parcial. Os docentes de tempo integral parecem que estão indecisos (43,2%) com esta dimensão.

Tabela 12. *Percepção dos professores da QVT de acordo com a carga horária e o CDP*

Carga Horária	QVT			Total f (%)	χ^2 / H
	INS F (%)	IND f (%)	SAT f (%)		
Entrada (n=46)					
Até 39 h (TP)	3(13,0)	11(47,8)	9(39,1)	23(100)	H=0,87
≥ 40 h (TI)	4(17,4)	8(34,8)	11(47,8)	23(100)	p=0,72
Consolidação (n=90)					
Até 39 h (TP)	3(6,1)	12(24,5)	34(69,4)	49(100)	H =0,47
≥ 40 h (TI)	3(7,3)	12(29,3)	26(63,4)	41(100)	p=0,83
Diversificação (n=115)					
Até 39 h (TP)	6(10,5)	17(29,8)	34(59,6)	57(100)	2,09
≥ 40 h (TI)	4(6,9)	12(20,7)	42(72,4)	58(100)	p=0,35
Estabilização (n=129)					
Até 39 h (TP)	3(7,3)	5(12,2)	33(80,5)	41(100)	2,39
≥ 40 h (TI)	5(5,7)	21(23,9)	62(70,5)	88(100)	p=0,30

*p ≤ 0,05

Quanto à percepção da QVT dos professores de Educação Física nos CDP em relação ao desempenho de outras funções remuneradas, verificou-se na Tabela 13, entre os professores do ciclo de consolidação a existência de associação significativa (H=6,44 $p=0,04$) destas variáveis. Neste ciclo, os professores que atuam somente na escola investigada apresentaram nível de satisfação maior que os professores que exercem outras funções remuneradas, seja em outra escola ou em qualquer outro tipo de emprego.

Ao considerar a carreira docente, constatou-se que o nível de satisfação é maior entre os professores que lecionam apenas em uma escola, com exceção dos docentes que se encontram no ciclo de estabilização.

Tabela 13. *Percepção dos professores da QVT de acordo com desempenho de outras funções remuneradas e o CDP*

Outras funções remuneradas		QVT			Total f (%)	χ^2/H
		INS F (%)	IND f (%)	SAT f (%)		
Entrada	(n=46)					
Não exerce		4(20,0)	7(35,0)	9(45,0)	20(100)	H=0,95
Exerce		3(11,5)	12(46,2)	11(42,3)	26(100)	p=0,67
Consolidação	(n=90)					
Não exerce		4(12,9)	4(12,9)	23(74,2)	31(100)	H=6,44
Exerce		2(3,4)	20(33,9)	37(62,7)	59(100)	p=0,04*
Diversificação	(n=115)					
Não exerce		3(7,7)	6(15,4)	30(76,9)	39(100)	3,37
Exerce		7(9,2)	23(30,3)	46(60,5)	76(100)	p=0,18
Estabilização	(n=129)					
Não exerce		5(6,6)	17(22,4)	54(71,1)	76(100)	0,66
Exerce		3(5,7)	9(17,0)	41(77,4)	53(100)	p=0,71

*p ≤ 0,05

Na avaliação pormenorizada das dimensões da QVT, os resultados do teste Qui-quadrado evidenciaram associação significativa entre o desempenho de outras funções remuneradas e os ciclos de desenvolvimento profissional nas componentes “condições de trabalho” ($\chi^2=10,45$ p=0,00) e “trabalho e o espaço total da vida” ($\chi^2=6,39$ p=0,04).

Verificou-se no ciclo de diversificação que os professores que exercem outra função remunerada estão insatisfeitos (35,5%) com as condições de trabalho que lhe são oferecidas, ao contrário dos professores que desempenham suas funções somente na escola investigada, os quais revelaram níveis mais elevados de percepção a esta dimensão (61,5%).

Quanto à dimensão Trabalho e o espaço total da vida, constatou-se que os docentes do ciclo de consolidação e que também não desempenham outra função remunerada (61,5%) apresentaram uma percepção maior de satisfação sobre o papel balanceado no trabalho que os docentes com o pluriemprego (47,5%).

4.4. Características gerais dos Parâmetros Individuais (PEVI) percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio

Na caracterização do perfil do estilo de vida individual percebido por professores de Educação Física, os dados da Tabela 14 revelaram que, de maneira geral, a maioria dos docentes apresentou percepção positiva (70,3%) sobre o PEVI geral (soma dos componentes nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos e estresse).

Tabela 14. *Percepção dos professores sobre o Perfil do Estilo de Vida Individual*

PEVI Geral	f	%
Perfil negativo	22	5,8
Perfil intermediário	91	23,9
Perfil positivo	267	70,3
Total	380	100,0

Ao analisar a percepção dos professores (Figura 3), referente aos componentes do PEVI, verifica-se que a maioria dos professores (72,9%, n=277) demonstrou três ou mais componentes positivos do perfil do estilo de vida. Também ficou claro que mais da metade (56,1%, n=213) dos professores revelou nenhum componente negativo.

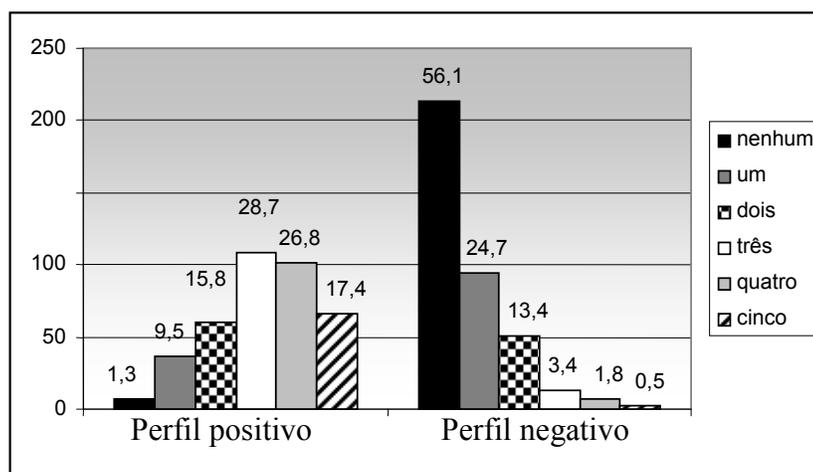


Figura 3. Percepção dos professores, considerando componentes com Perfil Positivo e Perfil Negativo do PEVI.

Ao considerar os diferentes componentes do perfil do estilo de vida individual, observou-se na Figura 4 que os participantes da investigação demonstraram percentuais mais

elevados de perfil positivo nos domínios relacionamentos, comportamento preventivo, atividade física e estresse.

No estudo de Souza (2001), realizado com professores universitários da área biológica visando identificar o nível de QV desses indivíduos que se encontravam cursando mestrado verificou um nível de estresse elevado em 88%, o que difere dos dados encontrados neste estudo.

Embora na dimensão nutrição tenha sido verificada a maior frequência de professores que apresentavam perfil positivo, o perfil intermediário também mostrou-se freqüente.

Em relação ao perfil negativo do estilo de vida, os professores perceberam as componentes nutrição e controle de estresse, como aquelas com maior freqüência.

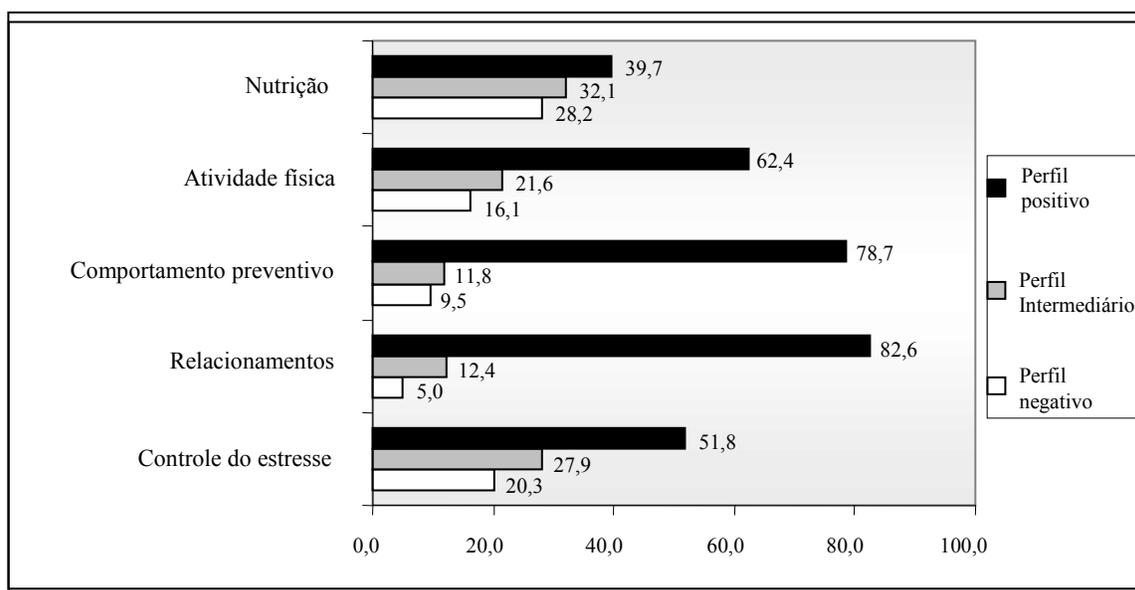


Figura 4. Percepção dos professores, considerando os componentes do PEVI

4.5. Características da percepção do PEVI dos professores considerando os ciclos de desenvolvimento profissional

Ao analisar a percepção do estilo de vida individual, os dados da Tabela 15 demonstraram que a maioria dos professores de Educação Física apresenta percepção positiva sobre o seu estilo de vida, independente do ciclo de desenvolvimento profissional que se encontram.

Tabela 15. *Nível do perfil do estilo de vida considerando os ciclos de desenvolvimento profissional*

	Perfil do Estilo de Vida Individual			Total
	Perfil Negativo f (%)	Perfil Intermediário f (%)	Perfil Positivo f (%)	
Entrada	0 (0,0)	12(26,1)	34 (73,9)	46 (100)
Consolidação	7 (7,8)	17 (18,9)	66 (73,3)	90 (100)
Diversificação	8 (7,0)	28 (24,3)	79 (68,7)	115 (100)
Estabilização	7 (5,4)	34 (26,4)	88 (68,2)	129 (100)
Total	22(5,8)	91(23,9)	267(70,3)	380(100)

Embora os resultados dos testes estatísticos não evidenciam associação significativa com a percepção do estilo de vida, observou-se que os professores de início da carreira docente percebem o seu estilo de vida de forma mais positiva que os docentes de final de carreira. Além disso, constatou-se que o nível de percepção positiva do estilo de vida diminui de acordo com o avanço da carreira docente.

Outro dado importante relaciona-se ao ciclo de entrada, onde foi verificado que nenhum professor investigado apresenta perfil negativo do seu estilo de vida.

Na análise da percepção dos professores sobre o seu estilo de vida, considerando o sexo e os ciclos de desenvolvimento profissional (Tabela 16), verificou-se que em todos os ciclos da carreira docente, os professores de maneira geral, revelaram perfil positivo ao seu estilo de vida individual.

Tabela 16. *Percepção dos professores do PEVI de acordo com sexo e o CDP*

Sexo	PEVI			Total f (%)	χ^2
	Perfil Negativo f (%)	Perfil Intermediário f (%)	Perfil Positivo f (%)		
Entrada (n=46)					
Masculino	-	3(18,8)	13(81,3)	16(100)	0,68
Feminino	-	9(30,0)	21(70,0)	30(100)	p=0,40
Consolidação (n=90)					
Masculino	1(2,7)	11(30,5)	24(66,8)	36(100)	1,72
Feminino	5(9,3)	13(24,1)	36(66,6)	54(100)	p=0,42
Diversificação (n=115)					
Masculino	3(8,3)	6 (16,7)	27(75,0)	36(100)	2,15
Feminino	7(8,9)	23(29,1)	49(62,0)	79(100)	p=0,34
Estabilização (n=129)					
Masculino	3(5,7)	9(17,0)	41(77,5)	53(100)	0,66
Feminino	5(6,6)	17(22,4)	54(71,0)	76(100)	p=0,71

*p ≤ 0,05

Apesar de não ter sido encontrada associação significativa entre o sexo e os CDP, constatou-se que os professores do sexo masculino apresentaram maior percentual de percepção positiva que as colegas professoras no decorrer da carreira docente.

Um aspecto a destacar é que os maiores percentuais de percepção positiva do estilo de vida entre os professores do sexo masculino foram observados no ciclo de entrada. Já entre as professoras eles foram encontrados no ciclo de estabilização. Em outras palavras, enquanto que na carreira docente masculina a satisfação com o estilo de vida é maior nos primeiros anos de vida de professor, na carreira docente feminina verificou-se com maior evidência no final da carreira.

Na avaliação detalhada das componentes do perfil do estilo de vida individual, apenas o componente comportamento preventivo, que aborda os cuidados com a sua saúde e respeito às normas de trânsito ($H=8,16$ $p=0,01$), apresentou-se associado ao sexo, entre os professores do ciclo de entrada. Os resultados revelaram que os professores do sexo masculino apresentaram comportamentos mais positivos nesta componente do que as professoras.

Conforme a Tabela 17, que contempla os dados sobre o estado civil dos professores e o PEVI, os resultados não evidenciaram associação significativa no cruzamento das variáveis envolvidas. Observou-se entre os professores casados, maior percepção positiva do perfil do estilo de vida do que os professores não casados, nos ciclos de consolidação, estabilização e diversificação. No ciclo de entrada na carreira docente, os dados revelaram que os professores não casados apresentaram o comportamento positivo melhor que os professores casados.

Tabela 17. *Percepção dos professores do PEVI de acordo com o estado civil e o CDP*

Estado Civil	PEVI			Total f (%)	χ^2
	Perfil negativo f (%)	Perfil intermediário f (%)	Perfil positivo f (%)		
Entrada (n=46)					
Casado	-	7(26,9)	19(73,1)	26(100)	0,02
Outros	-	5(25,0)	15(75,0)	20(100)	p=0,88
Consolidação (n=90)					
Casado	2(4,2)	10(20,8)	36(75,0)	48(100)	1,96
Outros	5(11,9)	7(16,7)	30(71,4)	42(100)	p=0,37
Diversificação (n=115)					
Casado	6(6,9)	21(24,1)	60(69,0)	87(100)	0,01
Outros	2(7,1)	7(25,0)	19(67,9)	28(100)	p=0,99
Estabilização (n=129)					
Casado	5(5,4)	22(23,7)	66(71,0)	93(100)	1,29
Outros	2(5,6)	12(33,3)	22(61,1)	36(100)	p=0,52

* $p \leq 0,05$

Ao considerar as componentes do PEVI, verificou-se que o comportamento preventivo, a nutrição e a atividade física estão associados ao estado civil, entre os professores do ciclo de entrada ($\chi^2=9,34$ $p=0,01$), consolidação ($\chi^2=6,66$ $p=0,03$) e diversificação ($\chi^2=6,31$ $p=0,04$), respectivamente.

Quanto ao comportamento preventivo, os professores casados do ciclo de entrada apresentaram comportamentos desejáveis deste componente (80,8%). Entretanto, entre os professores não casados verificou-se a maior frequência de perfil intermediário (45,8%) do que o perfil positivo (40%).

Considerando a componente nutrição, os docentes não casados do ciclo de consolidação revelaram hábitos alimentares menos saudáveis (45,2%) do que os professores casados, apesar de ter sido observada a maior frequência de perfil intermediário (45,8%) entre estes professores.

No que diz respeito à componente atividade física, os professores em geral, especificamente no ciclo de diversificação, revelaram comportamentos mais ativos no seu dia-a-dia. Entretanto, constatou-se um comportamento melhor entre os professores casados (75%) do que docentes não casados (56,3%).

Na análise do PEVI, considerando a formação acadêmica (Tabela 18), os resultados do teste Qui-quadrado evidenciaram associação significativa dos professores que se encontravam no ciclo de entrada da carreira docente. Averiguou-se entre os docentes graduados os melhores índices de perfil positivo sobre o seu estilo de vida.

Quanto aos demais ciclos de desenvolvimento profissional, embora não tenham sido observadas diferenças significativas, verificou-se nos ciclos de diversificação e estabilização resultados de maior percepção positiva nos docentes graduados, similares aos encontrados no ciclo de entrada. O ciclo de consolidação foi aquele onde os professores pós-graduados revelaram índices maiores de comportamento positivo do que os professores graduados, também observou-se, neste ciclo os maiores valores de percepção negativa do estilo de vida da carreira docente entre os professores graduados.

Tabela 18. *Percepção dos professores do PEVI, de acordo com a formação acadêmica e o CDP*

Formação	PEVI			Total f (%)	χ^2/ H
	Perfil negativo f (%)	Perfil Intermediário f (%)	Perfil positivo f (%)		
Entrada (n=46)					
Graduação	-	4(14,3%)	24(85,7%)	28(100)	5,10
Pós-graduação	-	8(44,4%)	10(55,6%)	18(100)	p=0,03*
Consolidação (n=90)					
Graduação	6(15,0%)	7(17,5%)	27(67,5%)	40(100)	5,23
Pós-graduação	1(2,0%)	10(20,0%)	39(78,0%)	50(100)	p=0,07
Diversificação (n=115)					
Graduação	4(7,4%)	12(22,2%)	38(70,4%)	54(100)	H =0,33
Pós-graduação	4(6,6%)	16(26,2%)	41(67,2%)	61(100)	p=0,90
Estabilização (n=129)					
Graduação	3(4,2%)	15(21,1%)	53(74,6%)	71(100)	H=3,05
Pós-graduação	4(6,9%)	19(32,8%)	35(60,3%)	58(100)	p=0,21

*p ≤ 0,05

No que se referem as diferentes dimensões do PEVI, os resultados do teste Kruskal Wallis demonstrou que a componente Comportamento preventivo (H=8,00 p=0,01) está associado à formação acadêmica, nomeadamente no ciclo de consolidação. Neste ciclo, os professores pós-graduados (88%) demonstraram maior percentual de percepção positiva do que os docentes graduados (62,5%), especialmente sobre os cuidados com a sua saúde e respeito às normas de trânsito.

Outro componente que apresentou associado ($\chi^2=6,26$ p=0,04) à formação acadêmica foi o controle do estresse entre os professores que se encontravam no ciclo de estabilização da carreira docente. Verificou-se que os professores graduados (63,4%) conseguem controlar mais os seus níveis de estresse do que os professores pós-graduados (41,4%).

Na análise da percepção dos professores sobre o perfil do estilo de vida considerando à carga horária de trabalho na instituição investigada (Tabela 19), constatou-se que os professores, independente da carga horária de trabalho demonstraram comportamentos positivos mais frequentes nos diferentes ciclos de desenvolvimento profissional.

Apesar de não ter sido observada associação significativa desta variável com o PEVI, o avanço da carreira dos professores de tempo parcial parece estar associado à diminuição de percentual de perfil positivo do estilo de vida. Os percentuais diminuíram de 78,3% para 63,4%.

Tabela 19. *Percepção dos professores do PEVI, de acordo com a carga horária e o CDP*

Carga Horária	PEVI			Total f (%)	χ^2/ H
	Perfil negativo f (%)	Perfil intermediário f (%)	Perfil positivo f (%)		
Entrada (n=46)					
Até 39 h (TP)	-	5(21,7)	18(78,3)	23(100)	0,45
≥ 40 h (TI)	-	7(30,4)	16(69,6)	23(100)	p=0,73
Consolidação (n=90)					
Até 39 h (TP)	4(8,2)	10(20,4)	35(71,4)	49(100)	H=0,28
≥ 40 h (TI)	3(7,3)	7(17,1)	31(75,6)	41(100)	p=0,93
Diversificação (n=115)					
Até 39 h (TP)	3(5,3)	14(24,6)	40(70,2)	57(100)	0,50
≥ 40 h (TI)	5(8,6)	14(24,1)	39(67,2)	58(100)	p=0,77
Estabilização (n=129)					
Até 39 h (TP)	2(4,9)	13(31,7)	26(63,4)	41(100)	0,88
≥ 40 h (TI)	5(5,7)	21(23,9)	62(70,5)	88(100)	p=0,64

*p ≤ 0,05

Na avaliação pormenorizada das componentes do PEVI, os resultados evidenciaram associação significativa entre a carga horária de trabalho e a dimensão “atividade física”, nomeadamente nos ciclos de diversificação ($\chi^2=6,86$ p=0,03) e estabilização ($\chi^2=10,04$ p=0,00). Nestes ciclos, os professores de tempo integral demonstraram comportamentos mais ativos do que os docentes de tempo parcial, referente a realização de exercícios de força e alongamento muscular ao menos duas vezes por semana, habituarem-se a diariamente caminhar ou pedalar como meio de transporte, bem como a realização de 30 minutos de atividades moderadas/intensas de forma contínua ou acumulada, em 5 ou mais dias na semana.

Ao considerar o exercício de outras funções remuneradas e os ciclos de desenvolvimento profissional (Tabela 20), embora não tenha sido observada diferença significativa, constatou-se nos ciclos de entrada e diversificação um maior percentual positivo do estilo de vida positiva entre os professores que atuam somente na escola investigada. Entretanto, nos ciclos de consolidação e diversificação, os dados revelaram o contrário, pois os professores que exerciam outras atividades remuneradas apresentaram níveis mais elevados de percepção positiva do seu estilo de vida.

Tabela 20. *Percepção dos professores do PEVI, de acordo com outras funções remuneradas e o CDP*

Outras funções remuneradas	PEVI			Total f (%)	χ^2 / H
	Perfil negativo f (%)	Perfil intermediário f (%)	Perfil positivo f (%)		
Entrada (n=46)					
Não exerce	-	5(25,0)	15(75,0)	20(100)	0,02
Exerce	-	7(26,9)	19(73,1)	26(100)	p=0,88
Consolidação (n=90)					
Não exerce	5(16,1)	6(19,4)	20(64,5)	31(100)	4,74
Exerce	2(3,4)	11(18,6)	46(78,0)	59(100)	p=0,09
Diversificação (n=115)					
Não exerce	4(10,3)	7(17,9)	28(71,8)	39(100)	H=2,04
Exerce	4(5,3)	21(27,6)	51(67,1)	76(100)	p=0,34
Estabilização (n=129)					
Não exerce	5(6,6)	22(28,9)	49(64,5)	76(100)	1,30
Exerce	2(3,8)	12(22,6)	39(73,6)	53(100)	p=0,52

*p ≤ 0,05

Quanto aos componentes do perfil do estilo de vida individual, a dimensão nutrição revelou-se associada significativamente ao exercício de outras funções remuneradas ($H \chi^2=5,74$ p=0,05), especificamente entre os professores do ciclo de diversificação. Verificou-se que os professores que não exerciam outra função remunerada apresentavam piores hábitos alimentares (35,9%). Por outro lado, os professores que desempenhavam também outras funções remuneradas revelaram níveis positivos (50%) do seu perfil em relação ao consumo de frutas e hortaliças, o cuidado na ingestão de alimentos gordurosos e a realização de 4 a 5 refeições diárias, incluindo café da manhã.

4.6. Nível de associação entre os parâmetros sócio-ambientais (QVT) considerando Sexo, Idade, Carreira no Magistério Público Estadual (Classes), Formação acadêmica e Tempo de serviço na escola.

A análise das diferentes dimensões da qualidade de vida no trabalho dos docentes, considerando o sexo (Tabela 21), não revelou a existência de diferenças significativas. Contudo, verificou-se de uma maneira geral que os professores encontram-se mais satisfeitos com a maioria das dimensões que envolvem o seu trabalho, com exceção da dimensão Remuneração e compensação (D1), onde os professores revelaram-se insatisfeitos com esta componente, principalmente as professoras. Estes resultados são similares aos encontrados no estudo de Petroski (2005) e Tang e Talpade (1999) que investigaram professores universitários

e observaram que as professoras estão mais insatisfeitas com os salários que os colegas do sexo masculino.

Um aspecto a destacar é que as professoras apresentaram menores percentuais de satisfação e maiores níveis de insatisfação (exceção D3 e D6) em relação às dimensões do instrumento, quando comparadas aos seus colegas professores.

Tabela 21. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando o sexo*

	INS	IND	SAT	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Remuneração e compensação (D1)				
Masculino	82(58,2)	40(28,4)	19(13,5)	2,11 p= 0,34
Feminino	149(62,3)	69(28,9)	21(8,8)	
Condições de trabalho (D2)				
Masculino	32(22,7)	46(32,6)	63(44,7)	3,89 p= 0,14
Feminino	76(31,8)	74(31,0)	89(37,2)	
Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas (D3)				
Masculino	7(5,0)	23(16,3)	111(78,7)	4,47 p= 0,10
Feminino	9(3,8)	61(25,5)	169(70,7)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4)				
Masculino	10(7,1)	24(17,0)	107(75,9)	1,20 p= 0,54
Feminino	20(8,4)	50(20,9)	169(70,7)	
Integração social na organização do trabalho (D5)				
Masculino	12(8,5)	49(34,8)	80(56,7)	1,84 p= 0,39
Feminino	28(11,7)	91(38,1)	120(50,2)	
Constitucionalismo na organização do trabalho (D6)				
Masculino	8(5,7)	24(17,0)	109(77,3)	0,12 p= 0,94
Feminino	13(5,4)	44(18,4)	182(76,2)	
O trabalho e o espaço total da vida (D7)				
Masculino	30(21,3)	38(27,0)	73(51,8)	3,31 p= 0,19
Feminino	58(24,3)	80(33,5)	101(42,3)	
Relevância social da vida no trabalho (D8)				
Masculino	4(2,8)	21(14,9)	116(82,3)	0,61 p= 0,73
Feminino	9(3,8)	41(17,2)	189(79,1)	
Geral				
Masculino	10(7,1)	32(22,7)	99(70,2)	1,72 p= 0,42
Feminino	21(8,8)	66(27,6)	152(63,6)	

*p ≤ 0,05

Na avaliação pormenorizada das questões do QVT-PEF, os resultados do estudo revelaram associação significativa entre o sexo e a existência de grupos de apoio mútuo (Q8) ($\chi^2=13,49$ p=0,00); a remuneração de equivalente posição, em outras escolas da cidade (Q27) ($\chi^2=19,49$ p=0,00); e ao igualitarismo (Q29) ($\chi^2=10,05$ p=0,00). O nível de insatisfação nestas três questões foi maior entre os docentes investigados sendo mais freqüente sempre nas professoras.

Com relação ao nível de satisfação dos professores, as questões que se referem à justiça no tratamento (Q31) ($\chi^2=7,84$ $p=0,02$) e a segurança quanto ao recebimento do salário (Q33) ($\chi^2=9,24$ $p=0,01$) apresentaram-se associadas ao sexo dos professores. Nestas questões, os docentes em geral revelaram altos índices de satisfação, sendo maior entre os homens (70,9%) na questão 31 e entre as mulheres (84,5%) na questão 33.

Outras questões estão associadas ao sexo e relacionam-se ao ambiente saudável (Q10) ($\chi^2=8,57$ $p=0,01$) e ao papel balanceado entre profissão e família (Q19) ($\chi^2=21,00$ $p=0,00$). No cruzamento destas variáveis, enquanto que as professoras revelaram maiores percentuais de insatisfação, os colegas professores demonstraram maior satisfação.

Embora não tenha sido observada associação significativa, o maior nível de insatisfação dos professores aparece nas questões sobre a remuneração ser justa considerando as suas qualificações (Q18) (♂83% e ♀ 86,2%) e a remuneração do professor ser adequada para viver com dignidade (Q24) (♂75,9% e ♀ 78,7%). Tais dados demonstram a preocupação dos docentes em relação a sua remuneração e compensação, que corrobora os resultados de Pizzoli (2005) sobre a insatisfação de enfermeiras, apresentando a remuneração como um fator negativo, não sendo compatível com a responsabilidade e a importância da atividade desempenhada. Além do mais, Peiró (citado por Cruz e Lemos, 2005) associa o salário mais alto a maior satisfação no trabalho, conseqüentemente status profissional elevado, enquanto que o recebimento de salário baixo há maior possibilidade de estresse por parte do profissional.

Na análise da percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho, considerando a faixa etária (Tabela 22), os resultados dos testes Qui-quadrado e Kruskal Wallis constataram a existência de associação significativa com as dimensões Condições de trabalho (D2), Oportunidade futura de crescimento e segurança (D3), Integração social na organização do trabalho (D5) e a classificação geral da QVT.

Quanto à dimensão Condições de trabalho, os professores com idade até 39 anos revelaram maior insatisfação com a jornada de trabalho, ambiente saudável, estresse e a disponibilidade de material, equipamentos e instalações. Entretanto, os docentes com idade de 40 anos ou mais demonstraram estarem mais satisfeitos com esta dimensão.

Tabela 22. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a faixa etária*

	INS	IND	SAT	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Remuneração e compensação (D1)				
Até 29 anos	19(45,2)	17(40,5)	6(14,3)	$\chi^2=5,59$ p=0,47
30 a 39 anos	85(64,4)	33(25,0)	14(10,6)	
40 a 49 anos	97(61,8)	44(28,0)	16(10,2)	
≥ 50 anos	30(61,2)	15(30,6)	4(8,2)	
Condições de trabalho (D2)				
Até 29 anos	16(38,1)	15(35,7)	11(26,2)	$\chi^2 = 16,47$ p=0,01*
30 a 39 anos	49(37,1)	40(30,3)	43(32,6)	
40 a 49 anos	33(21,0)	51(32,5)	73(46,5)	
≥ 50 anos	10(20,4)	14(28,6)	25(51,0)	
Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas (D3)				
Até 29 anos	1(2,4)	12(28,6)	29(69,0)	H =4,34 p=0,63
30 a 39 anos	3(4,5)	33(25,0)	93(70,5)	
40 a 49 anos	6(3,8)	32(20,4)	119(75,8)	
≥ 50 anos	3(6,1)	7(14,3)	39(79,6)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4)				
Até 29 anos	3(7,1)	13(31,0)	26(61,9)	$\chi^2 = 12,69$ p=0,04*
30 a 39 anos	12(9,1)	33(25,0)	87(65,9)	
40 a 49 anos	10(6,4)	23(14,6)	124(79,0)	
≥ 50 anos	5(10,2)	5(10,2)	39(79,6)	
Integração social na organização do trabalho (D5)				
Até 29 anos	8(19,0)	18(42,9)	16(38,1)	H =8,52 p=0,01*
30 a 39 anos	15(11,4)	53(40,2)	64(48,5)	
40 a 49 anos	14(8,9)	54(34,4)	89(56,7)	
≥ 50 anos	3(6,1)	15(30,6)	31(63,3)	
Constitucionalismo na organização do trabalho (D6)				
Até 29 anos	2(4,8)	12(28,6)	28(66,7)	$\chi^2=5,52$ p=0,47
30 a 39 anos	8(6,1)	26(19,7)	98(74,2)	
40 a 49 anos	8(5,1)	22(14,0)	127(80,9)	
≥ 50 anos	3(6,1)	8(16,3)	38(77,6)	
O trabalho e o espaço total da vida (D7)				
Até 29 anos	12(28,6)	9(21,4)	21(50,0)	$\chi^2=3,49$ p=0,74
30 a 39 anos	34(25,8)	41(31,1)	57(43,2)	
40 a 49 anos	32(20,4)	52(33,1)	73(46,5)	
≥ 50 anos	10(20,4)	16(32,7)	23(46,9)	
Relevância social da vida no trabalho (D8)				
Até 29 anos	2(4,8)	11(26,2)	29(69,0)	H = 7,73 p=0,25
30 a 39 anos	7(5,3)	23(17,4)	102(77,3)	
40 a 49 anos	3(1,9)	21(13,4)	133(84,7)	
≥ 50 anos	1(2,0)	7(14,3)	41(83,7)	
Geral				
Até 29 anos	4(9,5)	15(35,7)	23(54,8)	$\chi^2=13,85$ p=0,03*
30 a 39 anos	13(9,8)	40(30,3)	79(59,8)	
40 a 49 anos	8(5,1)	38(24,2)	111(70,7)	
≥ 50 anos	6(12,2)	5(10,2)	38(77,6)	

*p ≤ 0,05

Os dados referentes às componentes Oportunidade futura de crescimento e segurança e Integração social na organização do trabalho, assim como na avaliação geral da QVT, demonstraram que o aumento do nível de satisfação parece estar associado ao aumento da

idade dos professores, pois entre os professores mais jovens verificou-se índices de satisfação menores que os professores mais velhos. Embora ocorra o aumento no nível de satisfação dos docentes com o avançar da idade nestas dimensões, a dimensão 5, que aborda a ausência de preconceito, igualitarismo, grupos de suporte mútuo e relacionamentos, foi aquela que apresentou os menores níveis de satisfação entre os professores. Além disso, a maioria dos docentes da faixa etária até 29 anos de idade, encontra-se indecisos nesta dimensão.

A análise pormenorizada das questões da QVT evidenciou a existência de associação significativa de acordo com a faixa etária dos professores em quatro questões do instrumento.

Uma das questões refere-se à existência de grupos de trabalho que forneçam auxílio mútuo e suporte emocional aos professores (Q8) ($\chi^2=20,57$ $p=0,02$). Os resultados revelaram que os índices de insatisfação dos professores vão diminuindo com o aumento idade, fato evidenciado nos níveis de insatisfação dos professores mais novos (73,3%) que apresentaram valores superiores aos docentes com maior idade no estudo (40,8%).

Outras questões dizem respeito aos materiais (Q17) ($H=8,12$ $p=0,01$), e equipamentos (Q20) ($H=13,37$ $p=0,01$) disponíveis para o trabalho. Constatou-se os professores até 39 anos revelaram níveis de insatisfação referente à disposição dos materiais como bolas, cones, arcos, entre outros, indispensáveis para o desenvolvimento de suas aulas, ao contrário das outras faixas etárias, onde os docentes mais velhos apresentaram valores elevados de satisfação com esta questão.

Considerando os equipamentos disponíveis para o trabalho a maioria dos professores apresentou níveis de insatisfação, com exceção da faixa etária dos professores acima dos 50 anos. Enquanto que o grau de satisfação em relação aos equipamentos aumenta no decorrer da vida dos professores (de 21,4% para 51%), o nível de insatisfação nos docentes diminui com o passar dos anos (78,6% para 44,9%), sendo menor nos professores acima de 50 anos.

Comparando as duas questões acima, as quais fazem parte do indicador “disponibilidade de material, equipamentos e instalações” da dimensão Condições de trabalho, os professores em geral apresentaram níveis menores de satisfação referindo-se a questão equipamentos, onde inclui principalmente os ginásios de esportes, fato de maior descontentamento comunicado em conversas paralelas durante a aplicação dos questionários.

Com relação à questão que trata sobre o papel balanceado trabalho-família-lazer,

evidenciou-se associação significativa (Q19) ($\chi^2=14,79$ $p=0,02$) de acordo com a faixa etária dos professores. Constatou-se que a maioria dos professores revelou estar mais satisfeita, exceto os docentes da faixa etária dos 30 a 39 anos (50%) que demonstraram que chegam em casa sem ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.

No que se refere à carreira do MPE (classes) (Tabela 23), apresentou-se associada significativamente às dimensões Condições de trabalho (D2), Integração social na organização do trabalho (D5) e Relevância social da vida no trabalho (D8).

Tabela 23. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a carreira do MPE (classe)*

	INS	IND	SAT	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Remuneração e compensação (D1)				
Classe A	126(62,7)	53(26,4)	22(10,9)	
Classe B	52(64,2)	23(28,4)	6(7,4)	3,28
Classe C, D, E e F	53(54,1)	33(33,7)	12(12,2)	p=0,51
Condições de trabalho (D2)				
Classe A	75(37,3)	60(29,9)	66(32,8)	
Classe B	17(21,0)	22(27,2)	42(51,9)	20,52
Classe C, D, E e F	16(54,1)	38(38,8)	44(44,9)	p=0,00*
Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas (D3)				
Classe A	10(5,0)	46(22,9)	145(72,1)	
Classe B	3(3,7)	18(22,2)	60(74,1)	H=0,99
Classe C, D, E e F	3(3,1)	20(20,4)	75(76,5)	p=0,91
Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4)				
Classe A	18(9,0)	45(22,4)	138(68,7)	
Classe B	5(6,2)	14(17,3)	62(76,5)	3,54
Classe C, D, E e F	7(7,1)	15(15,3)	76(77,6)	p=0,47
Integração social na organização do trabalho (D5)				
Classe A	27(13,4)	76(37,8)	98(48,8)	
Classe B	5(6,2)	37(45,7)	39(48,1)	11,06
Classe C, D, E e F	8(8,2)	27(27,6)	63(64,3)	p=0,02*
Constitucionalismo na organização do trabalho (D6)				
Classe A	15(7,5)	32(15,9)	154(76,6)	
Classe B	2(2,5)	13(16,0)	66(81,5)	H=5,87
Classe C, D, E e F	4(4,1)	23(23,5)	71(72,4)	P=0,20
O trabalho e o espaço total da vida (D7)				
Classe A	49(24,4)	62(30,8)	90(44,8)	
Classe B	19(23,5)	21(25,9)	41(50,6)	2,36
Classe C, D, E e F	20(20,4)	35(35,7)	43(43,9)	p=0,66
Relevância social da vida no trabalho (D8)				
Classe A	10(5,0)	41(20,4)	150(74,6)	
Classe B	1(1,2)	8(9,9)	72(88,9)	H=6,76
Classe C, D, E e F	2(2,0)	13(13,3)	83(84,7)	0,03*
Geral				
Classe A	21(10,4)	58(28,9)	122(60,7)	
Classe B	3(3,7)	20(24,7)	58(71,6)	7,15
Classe C, D, E e F	7(7,1)	20(20,4)	71(72,4)	p=0,13

*p ≤ 0,05

Quanto à dimensão sobre as Condições de trabalho, a maioria dos professores encontra-se insatisfeita com esta componente, com exceção dos docentes que estão na classe B, os quais estão satisfeitos.

De modo geral, os resultados revelaram que os professores encontram-se satisfeitos quanto à dimensão Integração social na organização do trabalho, com percentuais mais elevados entre os docentes das classes C, D, E e F.

Com relação à percepção dos professores da Relevância social da vida no trabalho, apesar da maioria dos docentes estar satisfeitas com esta dimensão, constatou-se que aqueles situados na classe B da carreira do Magistério Público Estadual revelaram os índices mais elevados de satisfação sobre a responsabilidade social da instituição pelos professores e pelos serviços.

Na análise detalhada das dimensões, os resultados dos testes Kruskal Wallis e Qui-quadrado evidenciaram associação significativa entre as questões referente aos materiais (Q17) ($H=13,65$ $p=0,00$) e equipamentos (Q20) ($H=9,78$ $p=0,00$) disponíveis para o trabalho e a possibilidade de progressão na carreira (Q30) ($\chi^2=16,10$ $p=0,00$) considerando as classes do MPE.

Nas questões que dizem respeito aos materiais e aos equipamentos, verificou-se que os professores da classe A apresentaram-se insatisfeitos quando analisadas as questões referentes aos materiais (55,9%) e os equipamentos (62,4%). Em compensação, os docentes da classe C, D, E e F, demonstraram-se satisfeitos em ambas as questões.

Quanto a possibilidade do professor progredir na carreira, embora os percentuais encontrados na amostra não condizerem com os previstos com o estatuto do MPE, constatou-se que a maioria dos professores das diversas classes acredita nas promoções, pois apresentaram níveis de satisfação elevados, sendo menores entre os docentes da classe A (67,3%).

Ao considerar a formação acadêmica dos professores, os dados da Tabela 24 demonstraram a existência de associação significativa somente na dimensão Relevância social da vida no trabalho (D8), onde a maioria dos professores encontra-se satisfeitos. No entanto, observou-se que o nível de satisfação é maior entre os professores graduados.

Tabela 24. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando a formação acadêmica*

	INS	IND	SAT	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Remuneração e compensação (D1)				
Graduação	107(55,4)	65(33,7)	21(10,9)	5,30
Pós-graduados	124(66,3)	44(23,5)	19(10,2)	p=0,07
Condições de trabalho (D2)				
Graduação	49(25,4)	62(32,1)	82(42,5)	1,91
Pós-graduados	59(31,6)	58(31,0)	70(37,4)	p=0,38
Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas (D3)				
Graduação	7(3,6)	43(22,3)	143(74,1)	0,33
Pós-graduados	9(4,8)	41(21,9)	137(73,3)	p=0,84
Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4)				
Graduação	12(6,2)	36(18,7)	145(75,1)	1,87
Pós-graduados	18(9,6)	38(20,3)	131(70,1)	p=0,39
Integração social na organização do trabalho (D5)				
Graduação	21(10,9)	67(34,7)	105(54,4)	0,76
Pós-graduados	19(10,2)	73(39,0)	95(50,8)	p=0,68
Constitucionalismo na organização do trabalho (D6)				
Graduação	11(5,7)	28(14,5)	154(79,8)	3,06
Pós-graduados	10(5,3)	40(21,4)	137(73,3)	p=0,21
O trabalho e o espaço total da vida (D7)				
Graduação	40(20,7)	59(30,6)	94(48,7)	1,75
Pós-graduados	48(25,7)	59(31,6)	80(42,8)	p=0,41
Relevância social da vida no trabalho (D8)				
Graduação	9(4,7)	24(12,4)	160(82,9)	5,72
Pós-graduados	4(2,1)	38(20,3)	145(77,5)	p=0,05*
Geral				
Graduação	11(5,7)	49(25,4)	133(68,9)	3,41
Pós-graduados	20(10,7)	49(26,2)	118(63,1)	p=0,18

*p ≤ 0,05

Embora as outras dimensões não apresentaram associações significativas considerando a formação acadêmica dos professores, verificou-se na análise pormenorizada das questões a existência de associação naquelas sobre direitos trabalhistas (Q15) ($\chi^2=6,67$ p=0,03) e na relevância da tarefa do professor (Q34) ($\chi^2=9,99$ p=0,00), onde os professores graduados demonstraram níveis mais elevados de satisfação que os pós-graduados, em ambas questões analisadas.

Na análise da percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho, considerando o tempo de serviço do professor na instituição e as respectivas dimensões da QVT (Tabela 25), os resultados evidenciaram associação significativa na dimensão Condições de trabalho (D2). Enquanto que os professores com até 4 anos de dedicação na mesma instituição estão mais insatisfeitos com as condições de trabalho, os professores com 13 ou mais anos de serviço na escola encontra-se mais satisfeitos.

Tabela 25. *Nível de Qualidade de Vida no Trabalho considerando tempo de serviço na escola*

	INS	IND	SAT	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Remuneração e compensação (D1)				
Até 4 anos	72(64,3)	26(23,3)	14(12,5)	5,20 p=0,26
5 a 12 anos	81(63,8)	37(29,1)	9(7,1)	
≥ 13 anos	78(55,3)	46(32,6)	17(12,1)	
Condições de trabalho (D2)				
Até 4 anos	44(39,3)	28(25,0)	40(35,7)	15,8 p=0,00*
5 a 12 anos	35(27,6)	49(38,6)	43(33,9)	
≥ 13 anos	29(20,6)	43(30,5)	69(48,9)	
Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento da capacidade humana (D3)				
Até 4 anos	5(4,5)	25(22,3)	82(73,2)	3,03 p=0,55
5 a 12 anos	7(5,5)	23(18,1)	97(76,4)	
≥ 13 anos	4(2,8)	36(25,5)	101(71,6)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança (D4)				
Até 4 anos	10(8,9)	27(24,1)	75(67,0)	10,33 p=0,03*
5 a 12 anos	10(7,9)	31(24,4)	86(67,7)	
≥ 13 anos	10(7,1)	16(11,3)	115(81,6)	
Integração social na organização do trabalho (D5)				
Até 4 anos	12(10,7)	43(38,4)	57(50,9)	3,75 p=0,44
5 a 12 anos	18(14,2)	44(34,6)	65(51,2)	
≥ 13 anos	10(7,1)	53(37,6)	78(55,3)	
Constitucionalismo na organização do trabalho (D6)				
Até 4 anos	6(5,4)	23(20,5)	83(74,1)	3,94 p=0,41
5 a 12 anos	10(7,9)	18(14,2)	99(78,0)	
≥ 13 anos	5(3,5)	27(19,1)	109(77,3)	
O trabalho e o espaço total da vida (D7)				
Até 4 anos	24(21,4)	36(32,1)	52(46,4)	0,78 p=0,94
5 a 12 anos	32(25,2)	40(31,5)	55(43,3)	
≥ 13 anos	32(22,7)	42(29,8)	67(47,5)	
Relevância social da vida no trabalho (D8)				
Até 4 anos	7(6,3)	19(17,0)	86(76,8)	7,58 p=0,10
5 a 12 anos	1(0,8)	25(19,7)	101(79,5)	
≥ 13 anos	5(3,5)	18(12,8)	118(83,7)	
Geral				
Até 4 anos	10(8,9)	37(33,0)	65(58,0)	5,25 p=0,26
5 a 12 anos	10(7,9)	31(24,4)	86(67,7)	
≥ 13 anos	11(7,8)	30(21,3)	100(70,9)	

*p ≤ 0,05

Outra dimensão que apresentou-se associada ao tempo de serviço na escola, foi aquela sobre Oportunidade futura para crescimento e segurança (D4). Os dados demonstraram que na medida em que aumenta os anos dedicados à mesma escola, aumenta também o percentual de professores satisfeitos com a instituição.

A análise pormenorizada das questões nas diferentes dimensões evidenciou associação significativa com o tempo de serviço na escola em quatro questões. As questões referem-se aos professores da mesma classe receberem salários similares (Q7) ($\chi^2=10,92$ p=0,02); a

instituição valorizar e respeitar os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos (Q12) ($\chi^2=10,55$ $p=0,03$); a oportunidade dos professores realizarem suas atividades com tranquilidade e perceberem apenas um estresse estimulante ao longo do dia (Q13) ($H=6,42$ $p=0,04$); e os materiais disponíveis para o trabalho (Q17) ($H=7,77$ $p=0,02$).

Constatou-se que os docentes em geral revelaram percentuais elevados de satisfação em relação às questões referentes ao estresse estimulante ao longo do dia, aos salários similares na mesma classe e a responsabilidade social da instituição pelos professores. Outro dado importante que se verificou em relação aos salários e o respeito pelos professores, é que a satisfação dos docentes aumenta de acordo com o aumento do tempo de serviço na escola.

Quanto à questão referente aos materiais disponíveis para o trabalho, apenas os professores com mais tempo de serviço (≥ 13 anos) é que revelaram estarem satisfeitos com esta questão (61%), enquanto que os demais demonstraram insatisfeitos.

4.7. Nível de associação entre os parâmetros individuais (PEVI) considerando o Sexo, Idade, Estado civil, Formação acadêmica, Carga horária de trabalho e Tempo de serviço na escola

Na análise da percepção dos professores sobre o seu estilo de vida, a Tabela 26 apresenta os dados referentes aos componentes do PEVI, considerando o sexo. Verificou-se a existência de associação significativa nos fatores nutrição e estresse de acordo com o sexo dos participantes.

A maioria dos professores do sexo masculino (35,5%) revelou que a componente nutrição parece não fazer parte do seu estilo de vida, ao contrário das professoras que revelaram uma maior preocupação em manter uma alimentação saudável (43,9%). Estes resultados divergem daqueles encontrados no estudo de Madureira, Fonseca e Maia (2003), realizado com professores da Universidade Estadual de Montes Claros – MG, onde as professoras apresentam percentuais menores que os professores do sexo masculino no fator nutrição.

Na dimensão estresse, embora a maioria dos professores em geral tenha apresentado percepção positiva, constatou-se a maior frequência do perfil positivo entre os docentes do sexo masculino, no que diz respeito a reservar tempo para relaxar, manter-se calmo em discussões e equilibrar o tempo entre o trabalho e o lazer.

Tabela 26. *Percepção do estilo de vida, considerando o sexo*

	Perfil Negativo	Perfil Intermediário	Perfil Positivo	χ^2 / H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Nutrição				
Masculino	50(35,5)	45(31,9)	46(32,6)	7,10
Feminino	57(23,8)	77(32,2)	105(43,9)	p=0,02*
Atividades Físicas				
Masculino	24(17,0)	26(18,4)	91(64,5)	1,32
Feminino	37(15,5)	56(23,4)	146(61,1)	p=0,51
Comportamento preventivo				
Masculino	15(10,6)	13(9,2)	113(80,1)	1,68
Feminino	21(8,8)	32(13,4)	186(77,8)	p=0,43
Relacionamentos				
Masculino	4(2,8)	16(11,3)	121(85,8)	2,56
Feminino	15(6,3)	31(13,0)	193(80,8)	p=0,27
Estresse				
Masculino	23(16,3)	30(21,3)	88(62,4)	10,07
Feminino	54(22,6)	76(31,8)	109(45,6)	p=0,00*
Geral				
Masculino	7(5,0)	35(24,8)	99(70,2)	0,33
Feminino	15(6,3)	56(23,4)	168(70,3)	p=0,84

*p ≤ 0,05

A análise pormenorizada nas questões dos componentes do PEVI destacou a existência de associação significativa ao sexo na questão relacionada ao professor reservar ao menos cinco minutos todos os dias para relaxar ($\chi^2=7,35$ p=0,01). Os dados revelaram que a maioria dos professores apresentou perfil positivo, sendo mais freqüente nos professores do sexo masculino (76,6%) que nas colegas professoras (63,2%). Assim, os professores demonstraram que procuram diariamente um ponto de equilíbrio, reagindo às situações estressantes com mais tranqüilidade e segurança. Tais dados parecem indicar que os docentes investigados atendem às recomendações de Nahas, Barros & Fracalacci (2000), de que é necessário dedicar ao menos cinco minutos, a cada dia, com questões interiores, como orar, ouvir música, apreciar uma bela paisagem ou simplesmente relaxar confortavelmente num ambiente calmo.

Embora a maioria dos professores investigados relatou que inclui nas atividades de lazer encontros com amigos, atividades esportivas, participação em associações ou entidades sociais ($\chi^2=8,84$ p=0,00), constatou-se que os professores do sexo masculino (87,9%) apresentaram percentuais mais elevados do que as professoras nestes relacionamentos.

Outra questão que se mostrou associada ao sexo dos professores refere-se à alimentação diária de incluir, pelo menos, 5 porções de frutas e hortaliças ($\chi^2=7,37$ $p=0,00$), onde praticamente a metade das professoras encontra-se com perfil positivo (49,8%). Já os colegas professores demonstraram perfil negativo em relação a este fator da alimentação (35,5%).

A análise do estilo de vida dos professores considerando a faixa etária dos professores (Tabela 27), destacou a existência de associação significativa nos componentes nutrição, atividade física, comportamento preventivo e o estresse. Em todos os componentes os professores apresentaram percentuais mais freqüentes de perfil positivo do que perfil negativo.

Tabela 27. *Percepção do estilo de vida, considerando a idade*

	Perfil Negativo	Perfil Intermediário	Perfil positivo	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Nutrição				
Até 29 anos	13(31,0)	14(33,3)	15(35,7)	
30 a 39 anos	39(29,5)	52(39,4)	41(31,1)	
40 a 49 anos	40(25,5)	39(24,8)	78(49,7)	12,49
≥ 50 anos	15(30,6)	17(34,7)	17(34,7)	P=0,05*
Atividade Física				
Até 29 anos	4(9,5)	16(38,1)	22(52,4)	
30 a 39 anos	27(20,5)	24(18,2)	81(61,4)	
40 a 49 anos	17(10,8)	29(18,5)	111(70,7)	20,31
≥ 50 anos	13(26,5)	13(26,5)	23(46,9)	P=0,00*
Comportamento preventivo				
Até 29 anos	7(16,7)	9(21,4)	26(61,9)	
30 a 39 anos	8(6,1)	20(15,2)	104(78,8)	
40 a 49 anos	12(7,6)	14(8,9)	131(83,4)	18,63
≥ 50 anos	9(18,4)	2(4,1)	38(77,6)	P=0,00*
Relacionamentos				
Até 29 anos	2(4,8)	2(4,8)	38(90,5)	
30 a 39 anos	6(4,5)	18(13,6)	108(81,8)	
40 a 49 anos	10(6,4)	19(12,1)	128(81,5)	H=4,62
≥ 50 anos	1(2,0)	8(16,3)	40(81,6)	p=0,59
Estresse				
Até 29 anos	9(21,4)	6(14,3)	27(64,3)	
30 a 39 anos	28(21,2)	49(37,1)	55(41,7)	
40 a 49 anos	29(18,5)	36(22,9)	92(58,6)	14,28
≥ 50 anos	11(22,4)	15(30,6)	23(46,9)	P=0,02*
Geral				
Até 29 anos	1(2,4)	11(26,2)	30(71,4)	
30 a 39 anos	9 (6,8)	35 (26,5)	88 (66,7)	
40 a 49 anos	7 (4,5)	30 (19,1)	120 (76,4)	8,06
≥ 50 anos	5 (10,2)	15 (30,6)	29 (59,2)	p=0,23

* $p \leq 0,05$

A dimensão nutrição foi o fator que apresentou níveis mais baixos de percepção positiva dos componentes do estilo de vida dos professores. Além disto, os valores do perfil

positivo foram muito próximos do perfil negativo, principalmente entre os docentes com até 39 anos. Tais dados revelam a necessidade de mudança dos comportamentos alimentares dos professores mais jovens, pois segundo Nahas (2003), os hábitos alimentares têm efeitos diretos na nossa saúde.

Em relação as componentes atividade física e comportamento preventivo, o percentual de perfil positivo aumentou com o passar dos anos até a idade de 49 anos, após o percentual tende a diminuir. Verificou-se também que entre os professores situados na faixa de 30 a 49 anos de idade apresentaram índices mais elevados de perfil positivo que as outras faixas etárias. Enquanto que os índices mais baixos de perfil positivo no componente atividade física foram encontrados entre os docentes mais velhos, na dimensão comportamento preventivo foi observado nos professores mais jovens.

Quanto ao componente estresse, os resultados revelaram em todas as faixas etárias que a maioria dos professores declarou que esta dimensão faz parte do seu estilo de vida positivamente, principalmente entre os professores mais jovens (até 29 anos).

Na análise detalhada das questões referentes à faixa etária, considerando o estilo de vida dos professores, constatou-se que cinco questões apresentaram associação significativa.

A falta de ingestão diária de frutas e hortaliças ($\chi^2=8,68$ $p=0,03$) foi observada nos professores até a idade de 49 anos, confirmando que os docentes mais velhos foram aqueles que apresentaram perfil positivo mais freqüente. Outro aspecto importante refere-se à diminuição do perfil negativo com o aumento da idade, onde os professores mais jovens obtiveram índices de 73,8% e os professores mais velhos valores de 49%.

A realização de exercícios de força e alongamento muscular, pelo menos duas vezes por semana ($\chi^2=9,43$ $p=0,02$) parece fazer parte do estilo de vida dos docentes investigados, pois os índices em todas as faixas etárias ultrapassaram percentuais de 60%. Os professores mais velhos apresentaram os menores percentuais (61,2%), seguidos dos professores mais jovens (76,2%). Os mais altos índices foram encontrados entre os docentes de 40 a 49 anos (82,2%).

Outra questão que se associou significativamente à faixa etária refere-se ao professor no seu dia-a-dia caminhar ou pedalar como meio de transporte e, preferencialmente, usar escadas ao invés do elevador ($\chi^2=9,46$ $p=0,02$). Constatou-se que apenas os docentes da faixa etária acima dos 50 anos de idade que apresentaram percentuais mais freqüentes do perfil

negativo. Nas demais faixas etárias observou-se que a maioria dos professores corresponderam a um estilo favorável à manutenção dos níveis da atividade física habitual.

Na questão sobre o uso ou não do fumo e do álcool ($\chi^2=14,45$ $p=0,02$), os professores em geral demonstraram percentuais mais elevados de comportamentos preventivos de não fumar e ingerir com moderação o consumo de bebidas alcoólicas. Os maiores percentuais de perfil positivo foram verificados entre os docentes de 30 a 39 anos de idade.

A preocupação dos professores em equilibrarem o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado ao lazer foi mais freqüente entre os docentes das faixas etárias até 29 anos de idade (61,9%) e de 40 a 49 anos de idade (62,4%). Por outro lado, nas faixas etárias de 30 a 39 anos (50,8%) e acima de 50 anos de idade (57,1%), constatou-se que este item absolutamente não faz parte do seu estilo de vida.

Na análise da percepção dos professores sobre o seu estilo de vida considerando o estado civil, os resultados da Tabela 28 revelaram a existência de associação significativa na dimensão comportamento preventivo ($\chi^2=6,81$ $p=0,03$). Embora os professores em geral demonstraram adotar perfil positivo neste componente, verificou-se que os professores casados apresentam percentuais mais elevados (82,3%) que os demais (71,4%).

Tabela 28. *Percepção do estilo de vida considerando o estado civil*

	Perfil Negativo	Perfil Intermediário	Perfil Positivo	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Nutrição				
Casado	68(26,8)	89(35,0)	97(38,2)	3,03
Outros	39(31,0)	33(26,2)	54(42,9)	p=0,21
Atividade Física				
Casado	45(17,7)	56(22,0)	153(60,2)	1,95
Outros	16(12,7)	26(20,6)	84(66,7)	p=0,36
Comportamento preventivo				
Casado	22(8,7)	23(9,0)	209(82,3)	6,81
Outros	14(11,1)	22(17,5)	90(71,4)	p=0,03*
Relacionamentos				
Casado	10(3,9)	33(13,0)	211(83,1)	1,99
Outros	9(7,1)	14(11,1)	103(81,7)	p=0,37
Estresse				
Casado	45(17,7)	74(29,1)	135(53,1)	3,12
Outros	32(25,4)	32(25,4)	62(49,2)	p=0,21
Geral				
Casado	13 (5,1)	60 (23,6)	181(71,3)	0,739
Outros	9 (7,1)	31 (24,6)	86 (68,3)	p=0,69

*p ≤ 0,05

As questões que evidenciaram a existência de associação significativa com o estado civil foram: realizar, pelo menos, 30 minutos de atividades moderadas/ intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana ($\chi^2=4,99$ $p=0,02$); não fumar e não ingerir álcool (ou ingere com moderação) ($\chi^2=3,64$ $p=0,05$); procurar cultivar amigos e estar satisfeito com seus relacionamentos ($\chi^2=4,01$ $p=0,04$); equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer ($\chi^2=3,57$ $p=0,05$).

Os professores não casados parecem realizar com mais frequência (73%), pelo menos, 30 minutos de atividades moderadas/intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana, do que os professores casados(61,4%). No entanto os professores casados apresentaram percentuais mais elevados, sobre o não uso do fumo e do álcool, estão mais satisfeitos com os seus relacionamentos e apresentam maior equilíbrio das funções, trabalho e lazer.

Ao considerar a formação acadêmica dos participantes do estudo, os resultados do teste Qui-quadrado revelaram a existência de associação significativa entre o componente estresse e a formação acadêmica (Tabela 29). Neste componente verificou-se que a maioria dos professores graduados e pós-graduados apresenta perfil positivo nesta dimensão, sendo os percentuais mais elevados entre os professores somente graduados.

Tabela 29. *Percepção do estilo de vida considerando a formação acadêmica*

	Perfil Negativo	Perfil Intermediário	Perfil positivo	χ^2 /H
	f (%)	f (%)	f (%)	
Nutrição				
Graduação	53(27,5)	71(36,8)	69(35,8)	4,30
Pós-graduação	54(28,9)	51(27,3)	82(43,9)	$p=0,11$
Atividade Física				
Graduação	25(13,0)	46(23,8)	122(63,2)	3,31
Pós-graduação	36(19,3)	36(19,3)	115(61,5)	$p=0,19$
Comportamento preventivo				
Graduação	17(8,8)	27(14,0)	149(77,2)	1,82
Pós-graduação	19(10,2)	18(9,6)	150(80,2)	$p=0,40$
Relacionamentos				
Graduação	10(5,2)	22()	161()	0,353
Pós-graduação	9(4,8)	25()	153()	$p=0,83$
Estresse				
Graduação	35(18,1)	44(22,8)	114(59,1)	8,47
Pós-graduação	42(22,5)	62(33,2)	83(44,4)	$p=0,01^*$
Geral				
Graduação	13(6,7)	38(19,7)	142(73,6)	4,18
Pós-graduação	9(4,8)	53(28,3)	125(66,8)	$p=0,12$

* $p \leq 0,05$

As questões referentes “ao professor no seu dia-a-dia caminhar ou pedalar como meio de transporte, e preferencialmente, usar escadas ao invés do elevador” ($\chi^2=5,66$ $p=0,01$) e “equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer” ($\chi^2=3,71$ $p=0,05$) confirmaram o perfil positivo maior entre os docentes graduados.

Na análise da percepção dos professores sobre o seu estilo de vida, considerando a carga horária semanal de serviço do professor, verificou-se na Tabela 30 que há associação significativa somente na dimensão atividade física ($\chi^2=9,95$ $p=0,00$). Embora os professores em geral apresentaram comportamentos ativos no que diz respeito a manter níveis de atividade física habitual, os docentes com carga horária de 40 horas ou superior revelaram percentuais mais elevados do que os demais docentes.

Tabela 30. *Percepção de estilo de vida, considerando carga horária*

	Perfil negativo f (%)	Perfil Intermediário f (%)	Perfil positivo f (%)	χ^2 /H
Nutrição				
Até 39 h (TP)	44(25,9)	54(31,8)	72(42,4)	1,10 $p=0,57$
≥ 40 h (TI)	63(30,0)	68(32,4)	79(37,6)	
Atividade Física				
Até 39 h (TP)	27(15,9)	49(28,8)	94(55,3)	9,95 $p=0,00^*$
≥ 40 h (TI)	34(16,2)	33(15,7)	143(68,1)	
Comportamento preventivo				
Até 39 h (TP)	17(10,0)	19(11,2)	134(78,8)	0,20 $p=0,90$
≥ 40 h (TI)	19(9,0)	26(12,4)	165(78,6)	
Relacionamentos				
Até 39 h (TP)	8(4,7)	19(11,2)	143(84,1)	0,489 $p=0,78$
≥ 40 h (TI)	11(5,2)	28(13,3)	171(81,4)	
Estresse				
Até 39 h (TP)	35(20,6)	46(27,1)	89(52,4)	0,109 $p=0,94$
≥ 40 h (TI)	42(20,0)	60(28,6)	108(51,4)	
Geral				
Até 39 h (TP)	14(8,4)	40(24,1)	112(67,5)	3,89 $p=0,14$
≥ 40 h (TI)	8(3,7)	51(23,8)	155(72,4)	

* $p \leq 0,05$

Na análise pormenorizada das questões desta dimensão indicou que apenas a questão que refere-se “ao professor realizar ao menos 30 minutos de atividades moderadas/intensas, de forma contínua ou acumulada, por 5 ou mais dias na semana” apresentou-se associada a carga de trabalho do professor na semana ($\chi^2=9,95$ $p=0,00$). Constatou-se que os docentes com número superior de carga horária semanal (71%), foram aqueles que apresentaram os

percentuais mais elevados de perfil positivo quando comparados aos docentes de tempo parcial (58,2%).

Ao considerar o tempo de serviço na escola na análise das componentes do perfil do estilo de vida, os resultados da Tabela 31 evidenciaram a presença de associação significativa dos componentes nutrição, comportamento preventivo e estresse.

Na dimensão nutrição, constatou-se que os professores com mais de 13 anos de serviço na instituição apresentaram percentuais mais elevados de hábitos alimentares saudáveis no seu estilo de vida. Em compensação, a faixa dos professores entre 5 e 12 anos de serviço na escola mostrou percentuais maiores referentes aos hábitos alimentares não fazerem parte do seu dia-a-dia.

Tabela 31. *Percepção do estilo de vida, considerando o tempo de serviço na escola*

	Perfil Negativo f (%)	Perfil Intermediário F (%)	Perfil Positivo f (%)	χ^2/H
Nutrição				
Até 4 anos	28(25,0)	41(36,6)	43(38,4)	
5 a 12 anos	48(37,8)	37(29,1)	42(33,1)	7,10
≥ 13 anos	31(22,0)	44(31,2)	66(46,8)	p=0,02*
Atividade Física				
Até 4 anos	15(13,4)	20(17,9)	77(68,8)	
5 a 12 anos	23(18,1)	30(23,6)	74(58,3)	2,99
≥ 13 anos	23(16,3)	32(22,7)	86(61,0)	p=0,55
Comportamento preventivo				
Até 4 anos	8(7,1)	20(17,9)	84(75,0)	
5 a 12 anos	13(10,2)	16(12,6)	98(77,2)	8,51
≥ 13 anos	15(10,6)	9(6,4)	117(83,0)	p=0,01*
Relacionamentos				
Até 4 anos	4(3,6)	12(10,7)	96(85,7)	
5 a 12 anos	6(4,7)	15(11,8)	106(83,5)	1,98
≥ 13 anos	9(6,4)	20(14,2)	112(79,4)	p=0,73
Estresse				
Até 4 anos	24(21,4)	33(29,5)	55(49,1)	
5 a 12 anos	22(17,3)	46(36,2)	59(46,5)	10,15
≥ 13 anos	31(20,3)	106(27,9)	83(59,9)	p=0,03*
Geral				
Até 4 anos	2(1,8)	31(27,7)	79(70,5)	
5 a 12 anos	11(8,7)	29(22,8)	87(68,5)	6,03
≥ 13 anos	9(6,4)	31(22,0)	101(71,6)	p=0,19

*p ≤ 0,05

Quanto à dimensão comportamento preventivo, os professores em todas as faixas referentes ao tempo de serviço na escola, revelaram elevados percentuais de percepção positiva aos comportamentos relacionados à saúde. Além disso, constatou-se que o perfil

positivo dos professores elevou-se de acordo com o aumento do número de anos dedicados à instituição de ensino.

Na componente estresse, observou-se a maioria dos professores apresentou perfil positivo nesta dimensão, sendo os comportamentos mais freqüentes entre os docentes com mais tempo de serviço na escola, seguidos dos professores com menos tempo de serviço na instituição e, por último, os professores da faixa intermediária.

A análise detalhada das questões do instrumento PEVI evidenciou a existência de associação significativa entre as questões referentes ao professor “realizar de 4 a 5 refeições variadas durante o dia, inclusive o café da manhã” ($\chi^2=7,63$ $p=0,02$); “uso ou não do fumo e do álcool” ($\chi^2=7,81$ $p=0,02$) e o “equilíbrio do tempo dedicado ao trabalho e o lazer” ($\chi^2=6,53$ $p=0,03$).

Apesar dos professores apresentaram níveis elevados de comportamentos desejáveis, quanto ao não uso do fumo e do álcool revelando que tais comportamentos fazem parte do seu estilo de vida, constatou-se que o percentual de professores com o perfil positivo aumentou de acordo com o avanço do tempo de serviço na instituição.

A realização de 4 a 5 refeições variadas durante o dia, inclusive o café da manhã, parece ser um comportamento alimentar positivo freqüente entre os professores com até 4 anos e acima de 13 anos de serviço na instituição. Entretanto, a faixa dos professores entre 5 a 12 anos de serviço na escola mostrou percentuais mais elevados deste hábito alimentar não fazer parte do seu dia-a-dia.

Quanto à questão sobre a necessidade de equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer, os resultados revelaram que os professores com mais 5 anos de tempo de serviço na escola apresentaram índices mais positivos neste comportamento. Por outro lado, os docentes com pouco tempo de serviço na escola demonstraram menor preocupação com esta questão.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os objetivos do estudo e as evidências encontradas nesta investigação, foi possível elaborar as seguintes conclusões:

A maioria dos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio do Magistério Público Estadual do Rio Grande do Sul relatou estar satisfeita com a Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente no que se refere à oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura de crescimento e segurança, constitucionalismo na organização do trabalho e relevância social da vida no trabalho.

No entanto, os professores estão insatisfeitos com a sua remuneração, não sendo considerada justa e adequada para viver com dignidade. Tais evidências corroboram para a desvalorização da profissão docente já apontada em estudos nesta área. Além disso, demonstram a falta de vontade e seriedade do Governo Estadual na implementação de política que melhore os provimentos dos servidores estaduais, a qual tem sido o ponto principal na pauta de reivindicações em assembleias da classe docente e o motivo das freqüentes greves do Magistério Público Estadual. Embora tenha sido apontada a desvalorização salarial do professor, este fato parece não afetar a relevância da função docente atribuída pelo próprio professor.

Ao considerar os ciclos de desenvolvimento profissional, constatou-se que o aumento do nível de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho está associado ao avanço na carreira docente, onde os professores do ciclo de estabilização apresentaram os níveis mais elevados de qualidade de vida no trabalho.

As professoras mostraram-se mais insatisfeitas com a Qualidade de Vida no Trabalho do que os colegas do sexo masculino, com exceção no ciclo de entrada da carreira docente.

Tais evidências acontecem, principalmente, sobre as Condições de trabalho proporcionadas aos docentes pós-graduados pertencentes aos ciclos de consolidação e estabilização, revelando o freqüente sucateamento enfrentado nas escolas públicas.

Quanto ao estado civil, somente os professores casados no ciclo de diversificação apresentaram percentuais mais elevados de satisfação da QVT, principalmente sobre as oportunidades de crescimento e segurança e a relevância social da vida no trabalho. Por outro lado, os docentes não casados parecem que estão mais satisfeitos com as oportunidades oferecidas para integração social na organização do trabalho.

No que diz respeito à formação acadêmica e a carga horária de trabalho na escola, os resultados da análise estatística não revelaram associações significativas com a qualidade de vida no trabalho e os diferentes ciclos de desenvolvimento profissional.

Quanto ao exercício de outras funções remuneradas, os professores do ciclo de consolidação e que atuam somente numa escola demonstraram-se mais satisfeitos com a Qualidade de vida no trabalho do que os demais colegas. Além de estarem mais satisfeitos com as condições de trabalho, estes professores conseguem balancear o tempo destinado ao trabalho, ao lazer e a família, o que não parece acontecer com os docentes que exercem outras funções remuneradas (pluriemprego).

A percepção positiva do Perfil do Estilo de Vida Individual foi referida pela maioria dos professores de Educação Física, principalmente nos componentes relacionamentos, comportamento preventivo e atividade física. Estes resultados são relevantes considerando o papel de formadores de opinião, desempenhado pelos professores de Educação Física no ambiente escolar, em fomentar a adoção de hábitos saudáveis. Entretanto, a prevalência de comportamentos negativos relatada nos hábitos nutricionais e no controle de estresse é preocupante. Tal preocupação é justificada pelo fato destes dois componentes estarem associados a várias doenças, como obesidade, hipertensão, entre outras.

Embora a maioria dos professores de Educação Física tenha apresentada percepção positiva sobre o seu estilo de vida, independentemente do ciclo de desenvolvimento profissional que se encontrava, observou-se que os professores dos ciclos iniciais percebem o seu estilo de vida de forma mais positiva do que os docentes dos ciclos finais da carreira docente.

As variáveis sexo, estado civil, carga horária de trabalho e o exercício de outras funções remuneradas parecem não afetar o nível de associação entre o perfil do estilo de vida individual e os ciclos de desenvolvimento profissional.

Uma evidência interessante neste estudo, e que também justifica a realização de estudos complementares, é o fato dos professores somente graduados, do ciclo de entrada, apresentarem percentuais mais elevados de perfil positivo sobre o seu estilo de vida do que os professores pós-graduados.

A análise pormenorizada do nível de associação entre as dimensões da qualidade de vida no trabalho e as características demográficas dos participantes do estudo mostrou que os docentes mais velhos (idade igual ou superior a 50 anos) apresentam níveis mais elevados da qualidade de vida no trabalho, principalmente nas dimensões oportunidade futura de crescimento e segurança e Integração social na organização do trabalho.

Com relação às condições de trabalho, enquanto que os professores acima de 40 anos mostraram-se satisfeitos, os professores mais jovens e com menor tempo de serviço na escola estão insatisfeitos. Acredita-se que esta insatisfação decorre das inquietações vivenciadas no começo da carreira docente, refletindo o choque com a realidade no processo de transição entre a formação inicial e o mercado de trabalho. Por outro lado, entre os docentes mais velhos e com maior tempo de serviço na escola pode estar ocorrendo uma certa acomodação na busca de melhores condições de trabalho ou a existência de facilidades ou atalhos na obtenção dos materiais e equipamentos necessários para sua intervenção.

Ao serem consideradas as classes da carreira do Magistério Público Estadual, verificou-se que a maior parte dos professores está insatisfeita com as condições de trabalho, principalmente os docentes das classes mais elevadas (salários mais elevados). Entretanto, estes professores estão satisfeitos com a integração social na organização do trabalho, onde destacaram a ausência de preconceitos, a existência de igualitarismo e a presença de grupos de suporte mútuo.

A análise detalhada dos componentes do PEVI e das características demográficas revelou a existência de associações significativas, exceto na dimensão relacionamentos. Os bons hábitos alimentares foram relatados, principalmente, pelas professoras, pelos docentes na faixa etária de 40 a 49 anos e pelos professores com mais tempo de serviço na escola. Os professores entre as idades de 30 a 49 anos e os docentes com carga horária de 40 horas ou

mais de trabalho semanal apresentaram o perfil de estilo de vida mais ativo do que os demais. A preocupação em ter cuidados com a saúde e com o trânsito foi observada com maior frequência no grupo de professores acima de 30 anos de idade e nos docentes casados. Além disso, este comportamento preventivo para manter o perfil positivo do estilo de vida parece melhorar de acordo com o aumento do tempo de serviço na escola. Os comportamentos mais positivos no controle do estresse foram observados nos professores do sexo masculino, docentes mais jovens, professores somente graduados e docentes com mais tempo de serviço na escola.

Diante das evidências encontradas nesta investigação, algumas recomendações podem ser efetuadas aos dirigentes do governo estadual no sentido de melhorar a qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. Há necessidade de implementação imediata de política de aumento salarial e ações que resultem na valorização docente, principalmente na melhoria das condições de trabalho. Além disso, devem rever o estatuto sobre as promoções na carreira do Magistério Público Estadual, como também, colocar em prática aquilo que está previsto neste regulamento. A implementação de programas de formação continuada, que abordem os componentes contemplados no instrumento “Perfil do Estilo de Vida Individual” (PEVI) é recomendada para alterar os comportamentos alimentares o nível de controle do estresse dos docentes.

Considerando as limitações deste estudo e a preocupação em ampliar o nível de compreensão sobre esta temática, sugere-se que as próximas investigações nesta área possam aplicar estes instrumentos em outros estados e regiões brasileiras, no intuito de comparar os resultados e traçar um perfil mais amplo dos docentes de Educação Física no Brasil. Além disso, como sugestão de novas análises dos dados do QVT-PEF e PEVI, desenvolver estudos que se proponham a verificar a existência ou não de associação entre os parâmetros sócio-ambientais (qualidade de vida no trabalho) e os parâmetros individuais (estilo de vida) da qualidade de vida de professores.

A revisão dos instrumentos também é sugerida, no sentido de ampliar o nível de abrangência para atender outros indicadores que não são contemplados no PEVI, como cuidados relacionados ao aparelho fonador e exposição demasiada ao sol, frio e chuva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albergaria, M., Cordeiro filho, C. (1999). *A concepção de qualidade de vida de docentes de curso de graduação em Educação Física no município do Rio de Janeiro*. Anais 7º Congresso de Educação Física e Ciências do Esporte dos Países de Língua Portuguesa. Florianópolis. UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina; UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina, p.213.
- Alvarez, B.R. (2002). *Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após dois anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde caso–Intelbras*. Tese de Doutorado. Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Andrade, A. (2001). *Ocorrência e controle subjetivo do stress na percepção de bancários ativos e sedentários: a importância do sujeito na relação “atividade física e saúde”*. Tese de Doutorado, Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Barbetta, P.A. (2004). *Estatística aplicada às ciências sociais*. 2 ed. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Barone, T., Berliner, D.C., Blanchard, J., Casanova, U. & McGowan, T. (1996). A future for education: developing a strong sense of professionalism. In J. Sikula, T.J. Buttery & E. Guyton. (Org.). *Handbook of research on teacher education*. New York: Macmillan, p.1108-1149.
- Bianchetti, L.A., Farias, S.F. (2003) *Estilo de vida de professores do CEFET/SC-JS: Um estudo de caso*. Anais: 4º Congresso Brasileiro de Atividade Física & Saúde. Florianópolis. UFSC, p.112.
- Boden-Albala, B. & Sacco, R.L. (2000) *Lifestyle Factors and Stroke Risk: Exercise, Alcohol, Diet, Obesity, Smoking, Drug Use, and Stress*. Current Atherosclerosis Reports. 2, 160-166.
- Both, J., Nascimento, J.V., Lemos, C.A.F., Donegá, A.L., Ramos, M.H.K.P., Petroski, E.C., & Duarte, M.F.S. (2006). Validade e Fidedignidade da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio (QVT-PEF) *Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano*. 8 (2), 45-52.
- Both, J & Nascimento, J.V. (2006). Percepção da qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física da cidade de Marechal Cândido Rondon – PR. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*. 14 (suplemento), p.90.

- Brancher, E. A. (2002). *Estruturação da prática pedagógica dos professores do curso de graduação em Educação Física: um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Brancher, E. & Nascimento, J. V. (2003). Estruturação da prática pedagógica dos professores do curso de graduação em Educação Física: um estudo de caso. In J.V. Nascimento & A. S. Lopes (Org.). *Investigação em Educação Física: primeiros passos, novos horizontes*. (pp 227-241). Londrina: Midiograf.
- Brandão, J.S. & Duarte, M.F.S. (2003) Perfil do estilo de vida do professores de Educação Física aposentados no Vale do Itajaí/SC. In J.V. Nascimento & A.S. Lopes (Org.). *Investigação em Educação Física: primeiros passos, novos horizontes*. (pp 91-106). Londrina: Midiograf.
- Burigo, C.C.D. (1997). *Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso na Universidade Federal de Santa Catarina*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Buss, V. (2002). *Qualidade de vida no trabalho: O caso do corpo técnico e auxiliar administrativo de uma instituição de ensino superior*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia de Produção, UFSC, Santa Catarina.
- Cervo, A.L. & Bervian, P.A. (1996). *Metodologia Científica*. 4 ed. São Paulo: Makron books.
- Coelho, C.W. & Santos, J.F.S. (2006). *Perfil do estilo de vida relacionado à saúde dos calouros de um centro de ciências tecnológicas*. Disponível em: <http://www.efdeportes.com>. 11(97).
- Costa, A.C.M. (1994). O percurso profissional em Educação Física: venturas e desventuras. *Boletim Sociedade Portuguesa Educação Física*. 9, p. 71-81.
- Costa, L.C.A., Lettnin, C.C., Souza, R.R. & Nascimento, J.V. (2004) Potencialidades e necessidades profissionais em Educação Física. *Revista da Educação Física/UEM*. 15 (1), 17-23.
- Cruz, R.M. & Lemos, J.C. (2005). Atividade docente, Condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*. XVII (24), 59-80.
- Dantas, R.A.S., Sawada, N.O. & Malerbo, M.B. (2003). Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das Universidades Públicas do Estado de São Paulo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 11 (4), 532-538.
- De Bem, M.F.L. (2003). *Estilo de vida e comportamento de risco de estudantes trabalhadores do ensino médio de Santa Catarina*. Tese de Doutorado. Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Esteve, J.M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: Edusc.

- Farias Junior, J.C. (2002). *Estilo de vida de escolares do ensino médio no município de Florianópolis, Santa Catarina, Brasil*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação Física. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Farias, G.O. (2000). *O percurso profissional dos professores de Educação Física: rumo à prática pedagógica*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Fernandes, E.C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho – como medir para melhorar*. Salvador: casa de qualidade.
- García, C.M. (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: EUB.
- Geraldes, C.F., Grillo, D.E., Mérida, M. & Souza, J.X. & Campanelli, J.R. (2006). Nível de qualidade de vida dos colaboradores da Diretoria de esportes e lazer do SESI-SP. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*. São Paulo. 5 (especial),13-22.
- Gonçalves, A. & Vilarta, R. (2004). Qualidade de vida: identidade e indicadores. In (Org.) *Qualidade de vida e atividade física: explorando teoria e prática*. A.Gonçalves e R.Vilarta. Barueri: Manole.
- Gonçalves, J.A. (1995). A carreira dos professores do ensino primário. In A. Nóvoa (Org). *Vidas de professores*. Porto: Porto.
- Grisa, R.A., Madureira, A.S. (2003). Estilo de vida dos professores da UNIOESTE – M.C.R. Anais: 4º Congresso Brasileiro de Atividade Física & Saúde. Florianópolis. UFSC, p.107.
- Guiselini, M. A. (1996). *Qualidade de vida*. 2 ed. São Paulo: Ed.Gente.
- _____ (2004). *Aptidão Física, saúde, bem-estar: fundamentos teóricos e exercícios práticos*. São Paulo: Phorte editora.
- Hopf, A.C.O. & Canfield, M.S. (2001). Profissão docente: Estudo da trajetória de professores universitários de Educação Física. *Kinesis*. 24, 48-71.
- [http:// www.brasilchannel.com.br](http://www.brasilchannel.com.br). Acesso em 02/2006.
- Huberman, M. (1995). O ciclo de vida profissional do professores In A. Nóvoa (Org.). *Vidas de professores*. Porto: Porto.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, censo de 2000. Acesso em 02/2006. Disponível em: <http://ibge.gov.br>
- Kaliterna, L.L.J.; Prizmic, L.Z. and Zganec, N. (2004) Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Revista de Saúde Pública*. 38 (Suplemento), 3-10.

- Köche, J.C. (2003). *Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa*. 21 ed. Petrópolis: editora vozes.
- Lacaz, F. (2005). Trabalho e saúde do professor. *Plural*. Especial Saúde do Professor.
- Legnani, E., Romanzini, M., Fonseca, S.A., Crhusciak, P.S. & Nascimento, J.V. (2005). Perception of the quality of life in the work of teachers' university students of physical education of different axes curriculares. *Fiep Bulletin*. 75 (special), 425-427.
- Lemos, C.A.F., Nascimento, J.V., Both, J. & Borgatto, A. (2006). Qualidade de vida no trabalho e os ciclos de desenvolvimento profissional de professores de Educação Física do ensino fundamental e médio da cidade de Santo Ângelo – RS. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*. 14 (suplemento), p.71.
- Lemos, C.A.F., Nascimento, J.V., Donegá, A.L., Both, J. & Ramos, M.H.K.P. (2005). Percepção da qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*. 10 (suplemento), p.75.
- Lemos, J. & Cruz, R. M. (2005). Condições e cargas de trabalho da atividade docente. *Plural*. Especial Saúde do Professor.
- Lentz, R.A. & Costenaro, R.G.S., Gonçalves, L.H.T. & Nassar, S.M. (2000) Profissional de enfermagem e a qualidade de vida: Uma abordagem fundamentada nas dimensões propostas por Flanagan. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 8(4), 7-14.
- Loch, M.R. (2006). *Comportamentos relacionados à saúde e indicadores de religiosidade em adolescentes escolares*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Machado, Z., Guimarães, A.C.A. & Simas, J.P.N. (2006). O estilo de vida de indivíduos ativos, pouco ativos e inativos na meia idade, de ambos os sexos, da Universidade Aberta à Maturidade (UAM). *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 20 (suplemento), p.266.
- Madureira, A.S., Fonseca, S.A. & Maia, M.F. (2003). Estilo de vida e atividade física habitual de professores de Educação Física. *Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano*. 5(1), 54-62.
- Marinho, C. B. S. & Nahas (2003). Estilo de vida e indicadores de saúde de estudantes universitários da UNIPLAC. In J.V. Nascimento & A.S. Lopes (Org.). *Investigação em Educação Física: primeiros passos, novos horizontes*. (pp 27-42). Londrina: Midiograf.
- Marques, A.L. & Paiva, K.S.M. (1999). Público X Privado: Qualidade de vida, estress e situação de trabalho de professores de instituição de ensino superior. In: *XXIII ENANPAD. Anais em CD*.

- Monaco, F. F. & Guimarães, V. H. (1999). Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho. *VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Abet*.
- Nahas, M.V. (2003). *Atividade Física, Saúde e Qualidade de vida*. 3 ed. Londrina: Midiograf.
- Nahas, M.V., Barros, M.G. & Fracalacci, V. (2000). O Pentáculo do Bem Estar – base conceitual para a avaliação do estilo de vida em indivíduos ou grupos. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*. 5(2), 48-59.
- Nascimento, J. V. & Graça, A. (1998). A evolução da percepção de competência profissional de professores de Educação Física ao longo de sua carreira docente. In: *Actas do VI Congresso de Educacion Física e Ciências do deporte dos paises de língua portuguesa, VII Congresso Galego de Educacion Física*.
- Nogueira, L. (2005). Qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica. *Arquivos em Movimento*. 1(1), 75-86.
- Nono, M.A. (2005). *Casos de ensino e professoras iniciantes*. Tese de Doutorado. Faculdade de Educação. UFSCar.
- Nóvoa, A. (1995). A Formação de professores e profissão docente. In A. Nóvoa (Org.). *Os Professores e a sua Formação*. Lisboa: Dom Quixote.
- Oliveira, E.S.A. (2005). *Atividade Física habitual e outros comportamentos relacionados à saúde dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina: Tendência secular 1994-2004*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pereira, D. & Glaner M. F. (2006). Perfil do estilo de vida de profissionais de Educação Física. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 20 (supl.), p. 271.
- Pereira, J.C.R. (1999). *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais*. 2.ed.São Paulo: USP.
- Petroski, E.C. (2005). *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários*. Tese de Doutorado, Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pizzoli, L.M.L. (2005). Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do hospital Heliópolis. *Revista Ciência e Saúde Coletiva*. 10(4), 1055-1062.
- Ramos, M H.K P., Nascimento, J.V., Donegá, A.L., Lemos, C.A.F. & Both, J. (2005). Pluriemprego e a percepção de qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*. 10 (suplemento), p.140.
- Reeves, M.J. & Rafferty, A.P. (2005). Healthy Lifestyle Characteristics among Adults in the United States, 2000. *Archives Internal Medicine*. 165(8), 854-857.

- Resgate, I. (2001). Diversidade e comportamentos juvenis. Um estudo dos estilos de vida de jovens de origens étnico-culturais diferenciadas em Portugal. *Revista Análise Psicológica*. 3 (XIX), 345-364.
- Rimm, E.B & Stampfer, M.J. (2004). Diet, Lifestyle, and Longevity – The Next Steps? *Lancet*, 22/29 (12), 1490-1492.
- Rocha, S.S.L. & Felli, V.E.A. (2004). Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 12(1), 28-35.
- Rolim, F. S. (2005). *Atividade Física e os domínios da qualidade de vida e do auto-conceito no processo de envelhecimento*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação Física Universidade de Campinas.
- Romanzini, M., Legnani, E., Fonseca, S.A. & Nascimento, J.V. (2005). Quality of life perception at work by physical education university teachers according to the Professional development cycle. *Fiep Bulletin*. 75(special), 565-570.
- Rosa, A.J. & Nascimento, J.V. (2003). Estilo de vida e atitude de estudantes da UNIVILLE (Joinville/SC). In J.V. Nascimento & A.S. Lopes (Org.). *Investigação em Educação Física: primeiros passos, novos horizontes*. (pp 43-59) Londrina: Midiograf.
- Santini, J. & Molina Neto, V. (2005). A síndrome do esgotamento profissional em professores da Educação Física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 19(3), 209-222.
- Santos G.L.A. & Venâncio, S.E. (2006). Perfil do estilo de vida de acadêmicos concluintes em Educação Física do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais Unileste-MG. *Movimentum - Revista Digital de Educação Física*. 1, 1-18.
- Secretaria do Estado do Rio Grande do Sul (2005) *censo escolar*.
- Seidl, E.M.F. & Zannon, C.M.L.C. (2004). Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno de Saúde Pública*.20(2), 580-588.
- Serpa S. O. C. (1995). *A relação interpessoal na diáde treinador-atleta: desenvolvimento na aplicação de um inventário de comportamento ansiogênicos*. Tese de Doutorado Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa.
- Shigunov, V, Farias, G.O. & Nascimento, J.V. (2002). O percurso profissional dos professores de Educação Física nas escolas. In A Shigunov Neto; V Shigunov. (Org). *Educação Física: conhecimento teórico x prática pedagógica* (pp 19 -53). Porto Alegre: Mediação.
- Silva, R. (2006). *Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professores do ensino superior público em Educação Física*. Tese de Doutorado, Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

- Sobreira, D.A., Adelino, D.A. Pires, G.C., Marinheiro, R.C. & Saldanha, M.W. (2004). *Estilo de vida relacionado à saúde dos professores, funcionários e alunos do departamento de Educação Física da Universidade Estadual da Paraíba*. Anais: VI Simpósio Nordestino de Atividade Física e Saúde e XIII Encontro Pernambucano de Pesquisa em Educação e Esportes. Recife. UPE, p.26.
- Soriano, J. B; Winterstein, P.J. (1998). Satisfação no trabalho do Professor de Educação Física. *Revista Paulista de Educação Física*. 12(2), 145-159.
- Souza S. D. (2001). *Qualidade de vida de professores universitários em fase de mestrado*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Stroot, S. (1996). Organizational Socialization: factors impacting beginning teachers. In S.J. Silverman & C. Ennis, (org.). *Student learning in physical education*. Human Kinetics, (pp 339-365).
- Tang, T. L. & Talpade, M. (1999). Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: faculty and staff at a public institution of higher education. *Public Personnel Management*. 28(3), 345-349.
- Tani, G. (2002). Esporte, educação e qualidade de vida. In W.W. Moreira & R. Simões (Org.). *Esporte como fator de qualidade de vida*. (p 103-116). Piracicaba: Editora Unimep.
- Thomas, J. R. & Nelson, N. K. (2002). *Métodos de pesquisa em Atividade Física*. 3 ed. Porto Alegre: Artmed.
- Tubino, M. (2002). A qualidade de vida e a sua complexidade. In W.W. Moreira & R. Simões (Org.). *Esporte como fator de qualidade de vida*. (pp. 263-268). Piracicaba: Editora Unimep.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Cadernos de pesquisa em Administração*. 8(1), 24-35.
- Xavier, C.E.S. & Silva, R.J.S. (2004). *Qualidade de vida em professores da rede pública estadual de ensino da cidade de Aracajú (SE)*. Anais VI simpósio Nordestino de Atividade Física e Saúde e XIII Encontro Pernambucano de Pesquisa em Educação e Esportes. UPE. p.36.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is? *Sloan Management Review*. 15(1), 11-21.
- Whichelow, M. J. & Prevost, A. T. (1996). Dietary patterns and their associations with demographic, lifestyle and health variables in a random sample of British adults. *British Journal of Nutrition*. 76(1), 17-30.
- World Health Organization (WHO). (1995). The World Health Organization Quality of Life Assesment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Soc.Sci.Med*. 41(10), 1403-1409.

ANEXOS

Anexo 1 - Carta de Apresentação e Dados Demográficos



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
Coordenadoria de Pós-Graduação em Educação Física
Campus Universitário - Trindade - Florianópolis/SC - CEP 88040-900
Fone (048) 331-9926 Fax (048) 331-9792 - mestrado@cds.ufsc.br



Prezado (a) Professor (a)

Este questionário faz parte da pesquisa **“Qualidade de vida na Carreira profissional de professores de Educação Física do Magistério Público Estadual/RS”**, que objetiva analisar o nível de qualidade de vida percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio, vinculados ao magistério público estadual do Rio Grande do Sul, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional.

Espera-se que esta investigação possa fornecer informações que permitam aos responsáveis pela gestão das instituições escolares tomarem decisões mais acertadas para assegurar a melhoria na qualidade de vida no trabalho docente nesta área, e também aos professores verificar o nível do seu estilo de vida.

Para tanto, solicitamos que dedique alguns minutos ao preenchimento do questionário.

A fim de conservar o anonimato, por favor, não assine o questionário.

Os dados serão tratados com impessoalidade (anonimato) devida, bem como serão utilizados apenas para fins de investigação.

Agradecemos desde já a sua participação neste estudo.

1. Dados Gerais

1.1. **Sexo:** () Masc () Fem

1.2. **Idade:** ____ anos

1.3. **Estado Civil:** () casado () solteiro () outros

1.4. **Número de dependentes** () nenhum () um () dois () mais de dois

1.5. **Formação acadêmica:** () completa () graduação () especialização () mestrado

1.6. **Anos de docência da Educação Física (ensino fundamental e médio):** ____ anos

1.7. **Carreira no Magistério Público Estadual:** Classe _____

1.8. **Carga horária de trabalho semanal na instituição:** ____ horas/semanais

1.9. **Tempo de serviço na instituição:** ____ anos

1.10. **Exerce outra função remunerada:** () Outra escola
() Clube
() Academia
() Fundação ou Secretaria Municipal de Esporte
() Outros: _____

Anexo 2 – Instrumento QVT PEF

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 tranquilidade, 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

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 3 - Instrumento PEVI

Perfil do Estilo de Vida Individual

Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala

[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.

a.	Sua alimentação diária inclui pelo menos 5 porções de frutas e hortaliças	[0] [1] [2] [3]
b.	Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces	[0] [1] [2] [3]
c.	Você faz de 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo	[0] [1] [2] [3]
d.	Você realiza ao menos 30 minutos de atividades moderadas/intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana	[0] [1] [2] [3]
e.	Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular	[0] [1] [2] [3]
f.	No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador	[0] [1] [2] [3]
g.	Você conhece sua pressão arterial, seus níveis de colesterol e procura controlá-los	[0] [1] [2] [3]
h.	Você não fuma e não ingere álcool (ou ingere com moderação)	[0] [1] [2] [3]
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] [1] [2] [3]
j.	Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos	[0] [1] [2] [3]
k.	Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações ou entidades sociais	[0] [1] [2] [3]
l.	Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social	[0] [1] [2] [3]
m.	Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar	[0] [1] [2] [3]
n.	Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado	[0] [1] [2] [3]
o.	Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer	[0] [1] [2] [3]

Anexo 4 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS



Coordenadoria de Pós-Graduação em Educação Física
Campus Universitário - Trindade - Florianópolis/SC - CEP 88040-900
Fone (048) 3331-9926 Fax (048) 3331-9792 - e-mail ppgef@cds.ufsc.br

Home page – www.cds.ufsc.br

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) professor (a):

Considerando a Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde e as determinações da Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina, gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada **“Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do Magistério Público Estadual/RS”**, como projeto de dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação Física desta instituição.

A presente investigação propõe-se analisar o nível de qualidade de vida percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio, vinculados ao magistério público estadual do Rio Grande do Sul, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional.

Para a implementação desta pesquisa será necessário responder dois questionários, um relacionado à qualidade de vida no trabalho e outro sobre ao estilo de vida. Espera-se que a partir dos resultados obtidos neste estudo, o mesmo poderá demonstrar a realidade escolar do professor de educação física, bem como o seu estilo de vida.

A sua colaboração será imprescindível para o desenvolvimento deste estudo. Se você tiver alguma dúvida em relação ao estudo ou não quiser fazer parte do grupo de participantes, poderá entrar em contato conosco. Se estiver de acordo em participar, podemos garantir que sua identidade será sigilosamente preservada e que as informações por você fornecidas serão utilizadas exclusivamente neste estudo, e com os objetivos mencionados anteriormente.

Desde já agradecemos à atenção dispensada e o interesse em participar deste estudo, e colocamo-nos a sua disposição para quaisquer esclarecimentos, através dos endereços eletrônicos clemos@urisan.tche.br ou juarezvn@cds.ufsc.br, ou pelos telefones (55) 3312 5834 ou (48) 234 8276.

Juarez Vieira do Nascimento
(pesquisador responsável)

Carlos Augusto Fogliarini Lemos
(pesquisador principal)

Eu, _____, declaro estar plenamente esclarecido (a) e **concordo voluntariamente** em participar da pesquisa intitulada: **“Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do Magistério Público Estadual/RS”**. Declaro ainda, estar ciente de que minhas informações serão utilizadas para a construção deste estudo.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Anexo 5 - Autorização da Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, e como representante legal da Instituição, tomei conhecimento do projeto de pesquisa: **“QUALIDADE DE VIDA NA CARREIRA PROFISSIONAL DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL/RS”**, e cumprirei os termos da Resolução CNS 196/96 e suas complementares, e como esta instituição tem condição para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos propostos.

Porto Alegre, abril de 2006.

Prof. Nelsi Hoff Müller

Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul

Anexo 6 – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos