

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

**Área de Concentração:
Teoria e Prática Pedagógica em Educação Física**

**BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO
FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

**Autor: Jorge Both
Orientador: Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento
Co-Orientadora: Profa. Dra. Christi Noriko Sonoo**

**Florianópolis
2011**

**BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO
FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

Por

Autor: Jorge Both

Orientador: Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento

Co-Orientadora: Profa. Dra. Christi Noriko Sonoo

**Tese Apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação
Física - Área de Concentração: Teoria e Prática Pedagógica em
Educação Física - Centro de Desportos da Universidade Federal de
Santa Catarina**

Dezembro de 2011

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

B749b Both, Jorge
Bem estar do trabalhador docente em educação física da
Região Sul do Brasil [tese] / Jorge Both ; orientador, Juarez
Vieira do Nascimento. - Florianópolis, SC, 2011.
248 p.: tabs.

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

Inclui referências

1. Educação física. 2. Satisfação no trabalho. 3. Estilo
de vida. 4. Professores de educação física. 5. Trabalhadores -
Saúde. I. Nascimento, Juarez Vieira do. II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em
Educação Física. III. Título.

CDU 796

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

A Tese: **BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM
EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

Elaborada por **Jorge Both** e aprovada em 15/12/2011, 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

DOUTOR EM EDUCAÇÃO FÍSICA
Área de concentração
Teoria e Prática Pedagógica em Educação Física

Prof. Dr. Fernando Diefenthaler
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação Física

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento (Orientador)

Prof. Dr. Adair da Silva Lopes

Prof. Dr. Markus Vinicius Nahas

Prof. Dra. Jeane Barcelos Soriano

Prof. Dra. Mariangela da Rosa Afonso

AGRADECIMENTOS

Aos professores de Educação Física dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná que aceitaram responder o instrumento de pesquisa.

As Secretárias Estaduais de Educação do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul que autorizaram e auxiliaram no processo de coleta de dados.

Aos professores Carlos Augusto Fogliarini Lemos e Christi Noriko Sonoo responsáveis pela coleta de dados nos estados do Rio Grande do Sul e do Paraná e que sempre estiveram dispostos para auxiliar na construção da tese.

Ao professor Adriano Ferreti Borgatto, que esteve presente em todo o processo de análise de dados, dando orientações e esclarecendo as dúvidas nas análises estatísticas utilizadas na tese.

Ao professor Juarez Vieira do Nascimento, que sempre teve tempo para conversar mesmo tendo diversas tarefas a cumprir. Obrigado pelos ensinamentos, pela paciência e por apostar novamente no “Alemão” de Marechal Cândido Rondon, que no final virou o “Galego” de Floripa.

Aos integrantes do Laboratório de Pedagogia do Esporte, pelas discussões e aprendizados adquiridos por meio da convivência com o grupo.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina, pelo convívio e o aprendizado.

A Universidade Federal de Santa Catarina, pelo acolhimento e suporte para a realização do Doutorado em Educação Física.

Ao Professores Markus Vinicius Nahas, Adair da Silva Lopes, Jeane Barcelos Soriano e Samuel de Souza Neto, pelas sugestões ao trabalho apresentadas no momento da qualificação.

A Professora Mariangela da Rosa Afonso, pelo aceite para compor a banca de avaliação da tese.

A Prefeitura Municipal de Florianópolis, que auxiliou a minha formação continuada.

Ao senhor Pedro Rodrigues, Diretor do Ensino Fundamental da Secretaria Municipal de Florianópolis. Agradeço a confiança a mim depositada e a oportunidade dada para conhecer na prática os aspectos que interferem na gestão da educação.

Aos colegas de trabalho da Diretoria do Ensino Fundamental, Anderson, Eneida, Gilmar, Fábio, Ingrid, Ivarne, Marilda, Mônica, Renata, Rosane, Rosange, Rosi Lima, Silvane, Sonia, Vânio, Zélia, Joseane, Maria Leticia, Mary, Tati, Silvana e Solange, pela boa convivência no dia a dia, como também, pelos ensinamentos repassados por vocês.

Ao amigo Charles Schnorr, parceiro em todas as atividades na Diretoria do Ensino Fundamental.

Aos professores da Escola Básica Municipal Anísio Teixeira, local onde desempenhei a minha função docente. Obrigada pelo aprendizado da práxis pedagógica.

Aos professores de Educação Física do Ensino Fundamental da Rede Municipal Florianópolis que participam dos cursos de formação continuada na rede. Por meio das experiências, anseios e solicitações destes profissionais, compreendi melhor o meu tema de investigação.

Aos amigos Carla, Mário, Rogério e Iracema, que sempre compreenderam as minhas ausências no Iega. Obrigado pela convivência e pelos passeios pelo oeste paranaense e leste paraguaio.

A Dani, Roni, Fabi e Rodrigo, amigos de longa data. Mesmo que todos tenham trilhado caminhos distintos, sei que sempre haverá um momento para botar a conversa em dia. Peço desculpas pela ausência e agradeço muito pelo companheirismo de vocês.

Aos amigos Gel, Ale e Marcius, que compartilharam moradia, sonhos e dificuldades. Obrigado pela paciência e companheirismo. Prometo que em novas oportunidades farei a Galinhada nota “7” para vocês.

A Verónica, minha Charruita e parceira “oriental” para todas as horas. Graças a sua companhia meus momentos de estudos ficaram mais agradáveis. Obrigado pelos mates uruguaios, chimarrões brasileiros, pizzas de caixinha, passeios de bicicleta, *malzbiers*, aventuras latino-americanas...

Aos meus pais, Seo Egon (*in memoriam*) e Dona Theresinha, que sempre apoiaram os meus estudos. Mesmo eles não tendo oportunidade de ir à escola, me deram educação de valores, como também sempre proporcionaram todo o suporte para que pudesse ter uma educação escolar/acadêmica de qualidade. Em especial a minha mãe, doutora da vida, que sempre esteve disposta a auxiliar, dando força, carinho e amor. Mesmo fazendo tudo pela senhora, sei que ainda não é nada comparado o que a senhora faz por mim. Te Amo muito Dona Theresinha.

“A medida de amar é amar sem medida”

*Números
Gessinger (2000)*

SUMÁRIO

	Páginas
LISTA DE QUADROS.....	14
LISTA DE TABELAS.....	16
LISTA DE ANEXOS.....	19
LISTA DE APÊNDICES.....	20
RESUMO.....	21
ABSTRACT.....	23
 CAPÍTULO I	
INTRODUÇÃO.....	25
Perguntas Norteadoras da Investigação.....	28
Objetivos.....	29
Objetivo Geral.....	29
Objetivos Específicos.....	29
Justificativa.....	29
Definição de Termos.....	31
 CAPÍTULO II	
REVISÃO DE LITERATURA.....	35
Carreira Docente em Educação Física: Fatores Intervenientes.....	35
Qualidade de Vida e Bem Estar do Trabalhador Docente..	41
Parâmetro Sócio-Ambiental: Trabalho.....	43

Parâmetro Individual: Estilo de Vida.....	46
Pesquisas sobre o tema Bem Estar do Trabalhador	
Docente de Educação Física.....	48
Trabalho Docente em Educação Física.....	58
Estilo de Vida de Professores de Educação Física..	65
Saúde dos Professores de Educação Física.....	68
CAPÍTULO III	
PROCECIMENTOS METODOLÓGICOS	74
Caracterização do Estudo.....	74
Coleta de Dados com os Professores.....	74
População e Processo de Amostragem.....	75
Variáveis do Estudo.....	81
Instrumentos de Coleta de Dados.....	83
Etapas para a Coleta de Dados com os Professores.....	84
Análise dos Dados.....	86
Limitações do Estudo.....	92
CAPÍTULO IV	
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	94
Perfil dos professores investigados.....	94
Porcentagens e correlações do constructo do Bem Estar do Trabalhador Docente.....	95
Associações entre a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente e os aspectos sócio- demográficos e profissionais.....	104
Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando as Unidades Federativas do Sul do Brasil.....	104
Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando os Ciclos Vitais.....	117
Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.....	134
Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando o Pluriemprego.....	149
IX CAPÍTULO	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	160

Conclusões.....	160
Parâmetro Sócio-Ambiental: Trabalho.....	168
Parâmetro Individual: Estilo de Vida.....	172
Relações às Políticas Públicas Relacionadas aos Professores.....	175
Sugestões para Futuras Investigações.....	179
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	181
ANEXOS.....	202
APÊNDICES.....	219

LISTA DE QUADROS

Quadros		Páginas
1	Relação de estudos nacionais sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física.....	50
2	Relação de estudos internacionais sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física.....	53
3	Unidade amostral e fases da seleção da amostra.....	76
4	Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado do Rio Grande do Sul.....	78
5	Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado de Santa Catarina.....	79
6	Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado do Paraná.....	80

7	Descrição das variáveis e categorias adotadas para a análise dos dados.....	81
8	Apresentação da alteração de nomenclatura adota no estudo sobre a variável “Trabalho”	83
9	Cálculo da formula de ponderação da amostra considerado os conglomerados do processo amostral.....	88

LISTA DE TABELAS

Tabelas		Páginas
1	Descrição da amostra em relação aos Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais dos professores de Educação Física da região sul do Brasil.....	95
2	Distribuição das Frequências das Dimensões e da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.....	96
3	Distribuição das Frequências dos Componentes e da Avaliação Global do Estilo de Vida.....	96
4	Correlação entre as Dimensões e Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.....	97
5	Correlação entre os Componentes e Avaliação Global do Estilo de Vida.....	98
6	Correlações entre a Satisfação no Trabalho, Estilo de Vida e a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente.....	99
7	Associações entre Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais e a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física.....	104

8	Caracterização dos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores considerando as Unidades Federativas da região sul do Brasil.....	105
9	Nível de Satisfação no Trabalho considerando as Unidades Federativas da região sul do Brasil.....	107
10	Razões de Chance e Intervalo de Confiança (IC95%) das associações significativas entre Satisfação no Trabalho e Unidades Federativas da região sul do Brasil.....	109
11	Comportamentos do Estilo de Vida considerando as Unidades Federativas da região sul do Brasil.....	110
12	Razões de Chance e Intervalo de Confiança (IC95%) das associações significativas entre Estilo de Vida e Unidades Federativas da região sul do Brasil.....	112
13	Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando os Ciclos Vitais.....	118
14	Nível de Satisfação no Trabalho considerando os Ciclos Vitais.....	120
15	Razões de Chances e Intervalos de Confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos Vitais e a Satisfação no Trabalho....	122
16	Perfil do Estilo de Vida considerando os Ciclos Vitais.....	125
17	Razões de Chances e Intervalos de Confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos Vitais e o Estilo de Vida.....	126

18	Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.....	135
19	Nível de Satisfação no Trabalho considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.....	137
20	Razões de Chances e Intervalos de Confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e a Satisfação no Trabalho.....	139
21	Perfil do Estilo de Vida considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.....	142
22	Razões de Chances e Intervalos de Confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e o Estilo de Vida.....	143
23	Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando o Pluriemprego.....	150
24	Associação entre Pluriemprego e as dimensões e Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.....	152
25	Associação entre Pluriemprego e os componentes e a Avaliação Global do Estilo de Vida.....	154

LISTA DE ANEXOS

Anexos	Páginas
I	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional..... 202
II	Instrumento “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF).. 205
III	Instrumento “Perfil do Estilo de Vida Individual” (PEVI)..... 208
IV	Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina..... 210
V	Modelo de Carta para os Núcleos Regionais de Educação participantes da investigação... 213
VI	Carta aos Diretores das Escolas participantes da investigação..... 215
VII	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... 217

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice		Páginas
I	Estudo piloto realizado com professores de Educação Física do Magistério Público Municipal de Florianópolis – Santa Catarina.....	220

RESUMO

BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DA REGIÃO SUL DO BRASIL

Autor: Jorge Both

Orientador: Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento

Co-Orientadora: Profa. Dra. Christi Noriko Sonoo

O objetivo da pesquisa foi avaliar o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física de acordo com os aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores que atuam nas Unidades Federativas da Região Sul do Brasil. O estudo foi desenvolvido em dois momentos. Enquanto que o primeiro concentrou-se na realização da revisão sistemática de artigos completos que apresentavam informações sobre o tema da investigação, o segundo momento buscou coletar informações com os docentes. A seleção da amostra considerou a divisão geopolítica da região sul do Brasil e as regiões geográficas de cada estado, considerando como conglomerados os Núcleos Regionais de Ensino sorteados. Participaram do estudo 1.645 professores, sendo 654 do Rio Grande do Sul, 580 de Santa Catarina e 411 do Paraná. Os instrumentos de coleta de dados foram questionários para identificar o perfil sócio-demográfico e profissional, o nível de Satisfação no Trabalho (QVT-PEF) e o Estilo de Vida (PEVI). Na análise dos dados, primeiramente, realizou-se uma ponderação da amostra para a utilização dos testes estatísticos. Na seqüência, utilizaram-se os testes: qui-quadrado para grupo único, correlação de spearman, qui-quadrado, razão de verossimilhança e regressão logística multinomial na forma bruta e em dois modelos ajustados para identificar as associações e correlações entre as variáveis investigadas. Os resultados da revisão sistemática evidenciaram que o tema “Trabalho” foi o mais abordado. Sobre a “Saúde dos Docentes”, observou-se maior incidência de doenças psíquicas, as quais estão associadas ao “Trabalho” e ao “Estilo de Vida”. Os resultados do estudo empírico demonstraram que a maioria dos docentes possuía nível alto de Bem Estar, embora que foram revelados baixos índices de satisfação dos professores com: salários, condições de trabalho, integração social e o tempo dedicado ao lazer, bem como baixos índices de comportamento positivo com a alimentação, o estresse e a atividade física. Os índices de correlação

entre a Satisfação no Trabalho e o Estilo de Vida foram considerados insuficientes para indicar uma relação entre os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente. No momento em que foram avaliados os Parâmetros Individuais e Sócio-Ambientais conforme os aspectos sócio-demográficos e profissionais, observou-se que os componentes do Estilo de Vida apresentaram maior número de associações com os aspectos sócio-demográficos e profissionais. Por outro lado, os modelos ajustados auxiliaram compreender melhor a Satisfação no Trabalho que o Estilo de Vida. No geral, constatou-se que: as leis estatutárias e a oferta dos concursos públicos determinam o perfil dos docentes e afetam a percepção sobre o Trabalho e os comportamentos do Estilo de Vida; os professores mais velhos demonstraram a existência do afastamento amargo e sereno da profissão docente, além dos maiores índices de comportamento negativo com o Estilo de Vida; existe a similaridade de percepções e de comportamentos frente à Satisfação no Trabalho e ao Estilo de Vida nas fases finais da carreira docente; e o Pluriemprego é um aspecto negativo quando considerado a progressão na carreira, o tempo equilibrado entre lazer e trabalho, a Atividade Física e a Avaliação Global do Estilo de Vida.

Palavras-chave: Bem Estar, Satisfação no Trabalho, Estilo de Vida, Carreira Docente, Professores, Educação Física, Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

WELL BEING OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN SOUTHERN BRAZIL

Author: Jorge Both

Advisor: Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento

Co-Advisor: Profa. Dra. Christi Noriko Sonoo

The objective of this research was to evaluate the well being of physical education teachers according to the social demographic and professional aspects of teachers who work in the states of the Southern Region of Brazil. The study was developed in two moments. While the first focused on the realization of the review of complete articles that had information on the subject of research, the second moment attempted to collect information with teachers. The sample selection considered the geopolitical division of the southern region of Brazil and the geographic regions in each state, considering as conglomerates the Regional Education Nucleus raffled. The study included 1.645 teachers, being 654 of Rio Grande do Sul, 580 of Santa Catarina and 411 of Paraná. The data collection instruments were questionnaires to identify the social-demographic and professional profile, the level of Job Satisfaction (QVT-PEF) and Lifestyle (PEVI). Firstly, at the data analysis was doing a sample weighting for using the statistics testes. Following, were used the testes: chi-square for single group, spearman correlation, chi-square, likelihood ratio and multinomial logistic regression in raw form and in two adjusted models to identify the associations and correlations between the investigated variations. The bibliographic review showed the theme “Work” was the most addressed. About the “Teacher’s Health” was found more incidences of psychiatric diseases, which are associated to “Work” and “Lifestyle”. The results of the empiric study demonstrated the majority of teachers had high level of well being, although were revealed low rates of satisfaction of the teachers with: salaries, work’s conditions, social integration and the time dedicated to leisure, as well as low indicators of positive behavior with alimentation, stress and physical activity. Correlation coefficients between Job Satisfaction and Lifestyle were considered insufficient to indicate a relationship between the Individual and Socio-Environmental Parameters of the Teacher Worker’s Wellness. By the time that the Individuals and Socio-Environmental parameters

were evaluated according with the social-demographic and professional aspects, noticed that the components of Lifestyle presented highest number of associations with social-demographic and professionals aspects. On the other hand, the adjusted models helped to better understand the Job Satisfaction than the Lifestyle. Overall, it was found that: statutory laws and the offer of public procurements determinates the teachers profile and affect the perception of the Job and Lifestyle Behaviors; older teachers demonstrated the existence of bitter and serene remoteness of teaching profession, as well as the highest rates of negative behavior related to Lifestyle; there are similarity perceptions and behaviors front of Job Satisfaction and Lifestyle in the final stages of the teacher's career; and multiple job is a negative aspect when considering the career progression, the balanced time between leisure and work, the physical activity and the Global Evaluation of Lifestyle.

Key-words: Well being, Job Satisfaction, Lifestyle, Teacher Career, Teachers, Physical Education, Worker's Health.

CAPITULO I

INTRODUÇÃO

As funções laborais apresentam grande interferência no cotidiano dos indivíduos, especialmente por se tratarem de tarefas que ocupam um grande período de tempo, tanto em anos quanto em horas despendidas por semana. Além disso, o trabalho é considerado a base de sustentação da vida das pessoas.

A partir da perspectiva sociológica, o trabalho é visto como *“toda atividade que gera um produto ou um serviço para uso imediato ou troca”* (JOHNSON, 1997, p. 241). Nas sociedades de mercado, ele é considerado apenas quando existe um ganho monetário, podendo compreender uma ocupação ou um emprego. Enquanto que a ocupação é associada ao profissional liberal, o emprego é vinculado a uma atividade de subordinação jurídica, o qual é exercido por uma pessoa física que é protegida por uma legislação trabalhista. Outra diferença é que o emprego não é eventual, pois o vínculo trabalhista é permanente e não se esgota com o término de uma tarefa (JOHNSON, 1997).

O trabalho pode apresentar outros traços fundamentais, como o *“labor”* ou o *“work”* (ARENDDT, 1989). A primeira característica é o *“labor”*, onde o servidor é alienado e o trabalho é repetitivo dia após dia, o que impede a sua emancipação. A segunda é o *“work”*, que está vinculado a uma atividade solitária e criativa, que produz não apenas para o uso, mas que ultrapassa o mero consumo. No caso específico do trabalho docente, percebe-se a existência das duas características apontadas por Arendt (1989). Estas características estão associadas às condições subjetivas da função docente, especialmente à formação do professor, bem como às condições

objetivas, entendidas como condições efetivas de trabalho que englobam, desde a organização da ação pedagógica, até a remuneração do professor (BASSO, 1998).

O trabalhador docente necessita dominar a base de conhecimentos para sua intervenção pedagógica na escola, sendo necessária também a capacidade de integrá-los e mobilizá-los nas situações vivenciadas no cotidiano dos alunos. O professor é um profissional que ensina, não porque apenas domina conhecimentos, mas porque sabe ensinar. Assim, o exercício da docência é realizado com base no velho e no novo conhecimento, o qual é discutido com seus pares e supervisores (ROLDÃO, 2007). Destaca-se que o processo de socialização de conhecimentos aos alunos é aprendido com o tempo, o qual modifica a identidade e a maneira de trabalho do professor. Nesta perspectiva, os conhecimentos adquiridos no trabalho docente são temporais, pois são construídos e dominados progressivamente ao longo da carreira docente. Da mesma forma, as modificações tecnológicas que são apresentadas nas escolas necessitam ser dominadas pelos professores, de acordo com o surgimento e a necessidade de se trabalhar com novas tecnologias (TARDIF e RAYMOND, 2000).

Independente da diversidade de exigências do trabalhador docente para o desempenho adequado da sua função laboral, ainda persiste o baixo reconhecimento salarial, a indisciplina cada vez mais freqüente dos alunos e as dificuldades de progressão na carreira. Tais fatores agravam o desgaste físico e emocional dos professores, tornando uma profissão pouco atraente e em processo de “proletarização” no contexto da sociedade (ANDREWS, 1993; MACDONALD, 1995; SOUSA NETO, 2005; DONAIRE, 2006), bem como afetam o Bem Estar do Trabalhador Docente.

No Brasil, mais especificamente na área de Educação Física, a maioria das pesquisas do contexto educacional está associada à prática pedagógica com os alunos e não trata, especificamente, do Bem Estar do Trabalhador Docente (NOGUEIRA, 2005; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007). Os aspectos negativos relacionados ao Bem Estar do Trabalhador Docente podem gerar vários problemas nas esferas profissional e pessoal. As dificuldades podem estar associadas à apatia demonstrada no trabalho pedagógico, vinculado ao presenteísmo, ou se alargam para também contemplar o afastamento do trabalho por doenças de ordem psíquicas e/ou fisiológicas (CRUZ e LEMOS, 2005; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; SOUZA e COSTA, 2011).

O presenteísmo tem sido um problema muito freqüente na classe do trabalhador docente (ARONSSON, GUSTAFSSON e DALLNER, 2000; CAMPOS, 2006), chegando a onerar mais os cofres públicos do que os afastamentos justificados por acometimento de patologias. Além de não dar o melhor de si para desempenhar a sua função (STEWART et al., 2001), é comum também o docente não se afastar para o necessário tratamento de saúde para não perder os benefícios salariais, como o vale alimentação (CAMPOS, 2006) e a regência de classe que usualmente são suspensos durante o período de afastamento para tratamento de saúde. Por outro lado, os afastamentos dos docentes por motivos patológicos podem gerar grandes transtornos, pois não afetam somente o trabalho pedagógico da escola, mas afetam a vida pessoal do professor e aumentam as despesas públicas da instituição empregadora, pelo fato da contratação de um docente substituto (ARAÚJO, 1975; SANTANA et al., 2006).

As patologias dos professores, em muitos casos, não acontecem por enfermidades momentâneas, mas resultam da grande exposição em atividades e locais impróprios para a saúde. Dentre os principais problemas enfrentados destacam-se a exposição demasiada ao sol pelos professores de Educação Física, os quais podem adquirir câncer de pele (MONCADA-JIMENEZ et al. 2004; a utilização demasiada da voz, cujo excesso pode acarretar calosidade nas cordas vocais (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993; SIMÕES, 2000; GRILLO e PENTEADO, 2005; PENTEADO e PEREIRA, 2007), bem como situações desagradáveis com a comunidade escolar podem desencadear tanto o estresse, quanto a síndrome de burnout (MORENO-JIMÉNEZ, GARROSA-HERNÁNDEZ e GONZÁLEZ-GUTIÉRREZ, 2000; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; BAUER et al., 2006; CARLOTTO e PALAZZO, 2006; REIS et al., 2006).

Ao considerar a importância da necessidade de aumentar o nível de compreensão do que se trata o Bem Estar do Trabalhador Docente, bem como de diferenciá-lo do conceito de Qualidade de Vida, a investigação nesta área tem se preocupado em identificar os parâmetros que estabelecem estes dois constructos. Isto se deve pelo fato de alguns autores apontarem diversos significados para o termo “Qualidade de Vida” (TUBINO, 2002; BARBANTI, 2003; FEIJÓ e ANDRADE, 2005).

Diante da variedade de definições e considerando a necessidade de uma definição mais clara e objetiva de Qualidade de

Vida, Nahas (2010) entende-a como a percepção de Bem Estar que depende de Parâmetros Individuais e Sócio-Ambientais. Enquanto que o Parâmetro Individual é composto pela Hereditariedade da pessoa e pelo Estilo de Vida, o Parâmetro Sócio-Ambiental é associado ao Trabalho, Lazer, Educação, Moradia, Remuneração, entre outros indicadores. Nesta perspectiva, acredita-se que o Bem Estar do Trabalhador Docente seja influenciado pelos dois indicadores da Qualidade de Vida. O primeiro é o Estilo de Vida, o qual faz parte do Parâmetro Individual e interfere diretamente no Estado de Saúde positiva e negativa das pessoas (BOUCHARD et al., 1990). O segundo é a percepção sobre o Trabalho, que pertence ao Parâmetro Sócio-Ambiental. A importância atribuída ao Trabalho é conferida pelo fato de que as funções laborais exigem um grande desprendimento de tempo das pessoas e interferem diretamente na forma como os indivíduos se relacionam com o meio em que vivem, como também afetam as questões sobre moradia, educação e lazer (WALTON, 1973; WALTON, 1974).

Assim, a importância de realizar estudos sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente está em aprofundar a compreensão da vida e da carreira docente em Educação Física, especialmente as investigações que concentram esforços para avaliar os aspectos negativos e positivos da profissão docente. De fato, os processos marcantes desta profissão não acontecem linearmente, pois cada professor tem uma maneira de agir e de se relacionar com a comunidade escolar (BURDEN, 1990).

Perguntas Norteadoras da Investigação

Ao considerar as questões que norteiam a carreira do professor e o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física, surge às seguintes indagações:

- *Qual é estado da arte do tema “Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física” nas perspectivas nacional e internacional?*
- *Qual é o perfil dos docentes de Educação Física que atuam nos magistérios públicos estaduais da região sul do Brasil?*
- *Os Parâmetros Individual (Estilo de Vida) e Sócio-Ambiental (Trabalho) que compõem o modelo teórico do Bem Estar do Trabalhador Docente é diferente de acordo com os aspectos*

sócio-demográficos e profissionais dos professores de Educação Física que atuam nos magistérios públicos estaduais das unidades da federação que compõem a região sul do Brasil?

Objetivos

Objetivo Geral

- Avaliar o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física de acordo com os aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores que atuam nas Unidades Federativas que compõem a Região Sul do Brasil.

Objetivos Específicos

- Identificar o nível de correlação entre o Parâmetro Sócio-Ambiental (Satisfação no Trabalho) e o Parâmetro Individual (Estilo de Vida) dos professores de Educação Física da Região Sul do Brasil;
- Descrever o perfil dos professores de Educação Física que trabalham nos magistérios públicos estaduais da região sul do Brasil, de acordo com os aspectos sócio-demográficos e profissionais;
- Verificar o nível de associação entre o Parâmetro Sócio-Ambiental (Satisfação no Trabalho) e o Parâmetro Individual (Estilo de Vida), considerando as variáveis sócio-demográficas dos professores de Educação Física da Região Sul do Brasil;
- Constatar o nível de associação entre o Parâmetro Sócio-Ambiental (Satisfação no Trabalho) e o Parâmetro Individual (Estilo de Vida), considerando as variáveis profissionais dos professores de Educação Física da Região Sul do Brasil.

Justificativa

A realização desta investigação sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física justifica-se pelo fato que estes profissionais são considerados como um dos principais responsáveis em fomentar hábitos saudáveis no meio escolar. Assim,

constata-se que os professores de Educação Física das unidades educativas devem apresentar um estilo de vida adequado para que os conteúdos repassados sejam condizentes com a sua prática pedagógica do seu dia-a-dia.

Na literatura consultada, observa-se que há poucos estudos que procuram analisar o Bem Estar do Trabalhador Docente de acordo com os Parâmetros Individuais e Sócio-Ambientais do profissional em Educação Física, mesmo sendo este profissional um dos agentes que atua na melhoria da percepção do bem estar da população. Além disso, são escassas as investigações que utilizaram amostras populacionais representativas para avaliar o bem estar de professores de Educação Física do Ensino Básico. É importante ressaltar que o desinteresse da avaliação do “Bem Estar do Trabalhador Docente” ocorre tanto com os professores de Educação Física escolar, quanto com profissionais que atuam em outros postos de trabalho fora do ambiente escolar.

A preocupação de buscar na literatura os principais assuntos que afetam o trabalho, o estilo de vida e a saúde dos professores de Educação Física está associada à necessidade de aprofundar o nível de compreensão dos aspectos que interferem no Bem Estar do Trabalhador Docente desta área. Ressalta-se que o docente de Educação Física diferencia-se dos demais professores das escolas, especialmente por trabalhar com os conteúdos voltados aos hábitos saudáveis e, principalmente, com a prática de atividades físicas. Assim, entende-se que este profissional necessita revelar melhores comportamentos relacionados ao estilo de vida que os demais docentes.

Na realidade brasileira, há poucas investigações que buscaram avaliar as diferentes percepções sobre o trabalho e comportamentos do estilo de vida quando consideradas características do endereço social dos professores. Há pesquisas que analisaram diferentes regiões geográficas que compõem a mesma unidade federativa, identificando o possível impacto do ambiente e das políticas estatutárias frente o estilo de vida e o trabalho (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008; MOREIRA et al., 2011). Entretanto, diferenças entre as políticas públicas implementadas nas diversas unidades federativas que compõem o Brasil não foram investigadas. Além disso, poucas informações são apresentadas em relação ao perfil dos professores de Educação Física, bem como buscam compreender as diferentes percepções e comportamentos do Bem Estar do Trabalhador Docente quando considerados o tempo de

experiência profissional e pessoal, e o pluriemprego. Tal comparação é importante para auxiliar na adequação e construção de políticas e ações que possam promover o Bem Estar do Trabalhador Docente, bem como compreender quais fatores que interferem no estado de saúde dos professores de Educação Física ao ponto de provocar patologias físicas e/ou mentais.

Por fim, destaca-se que o interesse pessoal pelo tema é resultante das inquietações oriundas da prática pedagógica no magistério público da Educação Básica em duas localidades distintas (Marechal Cândido Rondon – Paraná e Florianópolis – Santa Catarina). Além disso, o envolvimento na Secretaria de Educação do Município de Florianópolis, mais especificamente na Diretoria do Ensino Fundamental, setor responsável pelo planejamento, coordenação e desenvolvimento de ações de assessoria pedagógica e administrativa às unidades educativas, bem como da capacitação dos professores de Educação Física, fomentou diversos questionamentos sobre a gestão administrativa do trabalho dos professores nas escolas, o estilo de vida dos docentes, o afastamento dos professores e o processo de adoecimento dos docentes de Educação Física.

Definição de Termos

- **Saúde:** É a condição humana considerando as dimensões física, social, psicológica e espiritual. Cada componente é caracterizado por um “*continuum*” com pólos (negativo e positivo). O pólo positivo está associado à capacidade de resistir aos desafios e de apreciar a vida e o pólo negativo a morbidade, ou mesmo, a mortalidade. Destaca-se que entre os pólos positivo e negativo de saúde, encontram-se os comportamentos de risco, os quais podem ser: o sedentarismo, os maus hábitos alimentares, o abuso de álcool, o uso do tabaco e de drogas ilícitas, o estresse elevado, entre outros fatores, os quais podem levar ao aparecimento de patologias, as quais podem ser tanto no aspecto físico (coronariopatias, diabetes, obesidade, hipertensão, câncer e osteoporose), quanto no aspecto psíquico (depressão, síndrome de burnout, etc.) (BOUCHARD et al., 1990; GUEDES, 2002).
- **Qualidade de Vida:** *“percepção de bem-estar que reflete um conjunto de parâmetros individuais, sócio-culturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser*

humano” (p. 298). O “Parâmetro Individual” é constituído pelos indicadores: “Hereditariedade” e “Estilo de Vida” (hábitos alimentares, controle do estresse, atividade física habitual, relacionamentos e comportamentos preventivos); e o “Parâmetro Sócio-Ambiental” pelos indicadores: “Moradia”, “Transporte”, “Segurança”, “Assistência Médica”, “Condições de Trabalho”, “Remuneração”, “Educação”, “Opções de Lazer”, “Meio-ambiente” e “Cultura” (NAHAS, 2010).

- **Bem Estar do Trabalhador Docente:** Altera-se por meio dos problemas enfrentados pelos professores, como: a indisciplina, a violência e as péssimas condições de trabalho, baixo controle do estresse, má alimentação entre outros fatores. As dificuldades apresentadas pelos professores podem auxiliar o docente a apresentar um sentimento de mal estar. Sousa (1993) descreveu que o Bem Estar do Trabalhador Docente é resultante de três grupos de fatores, os quais são: a) fatores que incidem no comportamento do professor na aula; b) fatores que se refere ao contexto do ato educativo e afetam indiretamente a eficácia e o empenho do docente; e c) fatores de ordem pessoal. No caso do empregado do magistério, o modelo teórico do “Bem Estar do Trabalhador Docente” busca ser mais incisivo na avaliação de parâmetros específicos que alteram a vida dos professores. O docente sofre influências tanto do aspecto individual (“Estilo de Vida”), quanto do aspecto sócio-ambiental (“Trabalho”), sendo que os fatores ligados a insatisfação do Trabalho e aos comportamentos negativos do Estilo de Vida podem interferir na vida do trabalhador docente, levando até aos problemas patológicos de ordem física e/ou psíquica que ocasionam o presenteísmo e o afastamento parcial e/ou total das suas funções laborais na escola.
- **Trabalho:** *“toda atividade que gera um produto ou um serviço para uso imediato ou troca”* (p. 241), sendo que nas sociedades de mercado, é considerado trabalho quando apenas existe o ganho monetário. Neste trabalho, o termo “Trabalho” trata-se de um emprego e não uma ocupação pelo fato que há uma subordinação jurídica, exercido por uma pessoa física, não é eventual, ou seja, apresenta uma continuidade na prestação do serviço, além de que, no final do tempo

estipulado existe a compensação financeira pela força de trabalho desempenhada (JOHNSON, 1997).

- **Trabalho Docente:** tem as mesmas características do termo “Trabalho” apresentado anteriormente, embora que o Trabalho Docente tem como característica específica de repassar o conhecimento aos discentes, o qual deve saber integrá-lo e mobilizá-lo as situações do cotidiano dos alunos. O professor exerce o ato de ensinar com base no velho e no novo conhecimento, o qual é discutido com seus pares e com os supervisores (ROLDÃO, 2007). Fazem parte das tarefas do professor as atividades, como: ministrar aulas, avaliar os alunos, seguir projeto político pedagógico proposto pela unidade educativa, comprometer-se com a aprendizagem das crianças e adolescentes; desenvolver atividades de acordo com as diretrizes curriculares em vigor, assumir uma postura ética e respeitosa com os alunos, pais e os demais profissionais da escola, e participar das discussões educativas/pedagógicas propostas pela unidade educativa.
- **Satisfação no Trabalho:** É uma questão subjetiva, na qual depende da percepção de cada pessoa em relação ao tema abordado sobre o trabalho. Destaca-se que ao longo do tempo a percepção de satisfação do trabalhador pode alterar conforme a motivação, a atitude, o estado emocional e as influências internas e externas ao ambiente de trabalho (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). O modelo teórico de avaliação do Trabalho por parte do trabalhador de Walton (1973; 1974) apresenta diversas dimensões, as quais estão relacionadas à: “Remuneração”, “Condições de Trabalho”, “Autonomia no Trabalho”, “Oportunidade de Progressão na Carreira”, “Integração no Ambiente de Trabalho”, “Leis e Normas do Trabalho”, “Trabalho e Espaço Total de Vida”, e “Relevância Social do Trabalho”.
- **Estilo de Vida:** *“conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas”* (p. 22). Os indicadores do Estilo de Vida são: “Alimentação”, “Atividade Física”, “Comportamento Preventivo”, “Relacionamentos” e “Controle do Estresse” (NAHAS, 2010).
- **Carreira Docente:** período de atuação profissional do professor. Destaca-se que o início da experiência docente pode ocorrer no magistério público municipal, estadual,

federal, ou mesmo, na rede privada de ensino. O ingresso no magistério público ocorre através de concurso, sendo que durante o decorrer dos anos de trabalho o docente tem a possibilidade de promoção por meio dos cursos de formação continuada que foram realizados (curso de pós-graduação e de capacitação), como também, tempo de serviço prestado na instituição (VALLE, 2006).

- **Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais:** São as variáveis independentes que buscam caracterizar a amostra, ou mesmo variáveis de controle do fenômeno analisado (THOMAS e NELSON, 2002). Nesta perspectiva, entende-se que modelo teórico do Bem Estar do Trabalhador Docente pode estar associados a fatores Sócio-Demográficos (Exemplos: Sexo, Ciclos Vitais, Estado Civil, Endereço Social) e/ou Profissionais (Exemplos: Formação Acadêmica, Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Carga Horária Semanal de Trabalho, Tempo de Serviço na Instituição Empregadora, Pluriemprego, Plano de Carreira do Magistério Público Estadual).

CAPÍTULO II

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

As próximas seções deste capítulo abordarão algumas temáticas relacionadas à carreira docente em Educação Física e seus fatores intervenientes, além de esclarecer as diferenças existentes entre os constructos da Qualidade de Vida e do Bem Estar do Trabalhador Docente. Destaca-se que nesta seção serão apresentados os constructos relacionados aos Parâmetros Individual (Estilo de Vida) e Sócio-Ambiental (Trabalho) do modelo teórico do Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física que suporta o trabalho investigativo, como também, um revisão bibliográfica de artigos publicados em periódicos brasileiros e internacionais que abordam esta temática.

Carreira Docente em Educação Física: Fatores Intervenientes

Ao abordar a vida profissional de professores é importante compreender os diferentes aspectos que caracterizam o percurso do profissional, desde a sua prática pedagógica até os seus relacionamentos com a comunidade escolar (FARIAS, SHIGUNOV e NASCIMENTO, 2001). Deste modo, conhecer as características dos professores permite identificar as habilidades e as eventuais deficiências e descontentamentos do professor, os quais podem ser sanados por meio de políticas de aprimoramento do trabalho docente (BURDEN, 1990).

Os fatos marcantes do percurso profissional compreendem acontecimentos, tanto positivos quanto negativos, que podem resultar em distanciamento progressivo da profissão ou em aumento da

dedicação ao trabalho (BURDEN, 1990; FARIAS, SHIGUNOV e NASCIMENTO, 2001). Assim, observa-se a necessidade de entender os momentos distintos do desenvolvimento profissional e pessoal de professores para melhor compreender as atitudes emanadas pelo professor no seu trabalho na escola (SANTOS, BRACHT e ALMEIDA, 2009).

O processo de desenvolvimento profissional não é linear, contínuo ou hierárquico, porque os acontecimentos não ocorrem por meio de seqüência pré-estabelecida e também por existirem avanços e recaídas não previstas. Além de não existirem fases pré-estabelecidas que os docentes devam passar, há freqüentemente momentos em que os docentes tenham que parar e/ou mudar por algum período suas estratégias de ensino ou seus relacionamentos com a comunidade escolar (SPRINTHALL, REIMAN e THIES-SPRINTHALL, 1996; NASCIMENTO e GRAÇA, 1998; FARIAS, SHIGUNOV e NASCIMENTO, 2001). Burden (1990) e Sprinthal, Reiman e Thies-Sprinthal (1996) comentam que o processo do desenvolvimento profissional depende das experiências com os alunos, da comunidade escolar, e da formação inicial e continuada, com também dos fatores relacionados às habilidades: do trabalho, do conhecimento e do comportamento do professor, que são determinadas pelas metodologias de ensino, currículo, planos de ensino, relacionamento com os alunos, com os colegas, e com membros da direção da escola e familiares.

Dentre os fatores que interferem na auto-percepção docente perante a sua função laboral, destacam-se as atitudes, as expectativas, os interesses no magistério, os eventos do trabalho (que são as mudanças: de nível de ensino, de escola, ou mesmo no local de trabalho dentro da própria escola), os períodos de afastamento do trabalho e o envolvimento profissional demasiado (BURDEN, 1990; BETTI e MIZUKAMI, 1997; ALMEIDA e FENSTERSEIFER, 2007; FOLLE e NASCIMENTO, 2008; FOLLE e NASCIMENTO, 2009). Por outro lado, os fatores que são considerados importantes ao desenvolvimento da carreira profissional dos docentes são as habilidades para atuação no trabalho, o conhecimento das atividades laborais docentes, a auto-percepção do trabalho docente, os comportamentos do docente nos diversos momentos da carreira e os aspectos sócio-demográficos e profissionais do professor (BURDEN, 1990; KOUSTELIOS, 2001; SAAD e ISRALOWITZ, 2001; TARDIF e LESSARD, 2005).

A diversificação dos fatores é justificada pelo fato do trabalhador docente sofrer influências das esferas pessoal e profissional. Enquanto que a esfera pessoal é constituída pelas experiências da vida, pela família, por crises pessoais, pela disponibilidade pessoal e pelos momentos de lazer; a esfera profissional é composta por regulamentos das escolas, estilo da direção, crédito do público para o trabalho desempenhado, expectativas da sociedade e pela organização profissional (BURDEN, 1990). De fato, o percurso profissional está focalizado nos planos relacionados ao desenvolvimento profissional e da construção da identidade profissional. O desenvolvimento profissional é ligado ao crescimento individual, profissionalização docente e socialização profissional do professor na escola. A identidade profissional está associada na relação estabelecida entre o professor e sua profissão e suas interferências ocasionadas pelo convívio com os seus colegas (GONÇALVES, 1995).

A análise da literatura consultada sobre a temática permitiu identificar que há pesquisas que buscam delimitar os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (GONÇALVES, 1995; HUBERMAN, 1995; NASCIMENTO e GRAÇA, 1998) e os Ciclos Vitais (SIKES, 1985) dos professores, como também há trabalhos que buscam apresentar as características mais comuns de grupos específicos de docentes (CAVACO, 1995; COSTA, 1994).

O modelo teórico desenvolvido por Huberman (1995), o qual subsidia os demais estudos nesta área, é constituído por cinco ciclos: *entrada, estabilização, diversificação, serenidade e conservantismo*. A primeira é a *entrada*, que ocorre nos três primeiros anos da carreira docente, quando o professor adentra no mercado de trabalho e sofre o “choque com a realidade”. Neste momento, o docente vivencia duas experiências, que são: a sobrevivência no mercado de trabalho, que faz com que ele tenha um quadro de horários do trabalho fragmentado; e a descoberta de ser professor inserido em um grupo de docentes. A fase de *estabilização* se dá entre o quarto e o sexto anos da carreira. Neste período, o docente tem uma maior sensação de confiança no trabalho pedagógico, ou seja, ele se sente professor e se considera um professor perante os demais colegas de profissão. A fase de *diversificação* se manifesta entre o sétimo e o 25º anos de trabalho docente. Neste momento da carreira, enquanto que alguns professores têm uma conduta mais dinâmica, ou seja, estão motivados para o trabalho, outros professores têm uma desmotivação provocada pelos fracassos da escola e de sua atuação.

A *serenidade* ocorre entre o 25° e 35° anos da carreira docente, onde o docente considera que não tem mais nada a provar à direção e aos pares. Neste momento, os professores diminuem a ambição nas ações do trabalho e começam a lamentar o passado. O período do *conservantismo* acontece entre o 35° e o 40° anos de docência, sendo muito parecido com a conduta adotada pelos professores na fase da *serenidade*. Dentre os principais comentários, apontam que os alunos e os professores mais novos não são como antigamente.

Na classificação de Gonçalves (1995), existem cinco fases que são: *início*, *estabilidade*, *divergência*, *serenidade*, e *renovação do interesse e desencanto*. O *início* ocorre entre o primeiro e o quarto ano de experiência, compreendendo a fase da descoberta e de sobrevivência na profissão. A *estabilidade* se dá entre o quinto e o sétimo ano de trabalho, sendo o período em que os docentes apresentam maior satisfação e confiança pelo ensino. A *divergência* acontece entre o oitavo e o 15° anos de docência, que para alguns professores é o momento de investir na profissão, enquanto para outros a docência é vista com um sentimento de cansaço e saturação. A *serenidade* acontece entre o 15° e o 20° ou 25° anos de experiência docente, enquanto período marcado pela falta de ânimo e distanciamento afetivo da profissão. O último momento é a *renovação do interesse e desencanto*, que ocorre entre o 25° e 40° anos de docência. Este período pode ter duas condutas distintas, a primeira é a da renovação do interesse pela docência, já a segunda é o desencanto pela profissão, a qual acarreta o desejo da aposentadoria.

O modelo teórico de Nascimento e Graça (1998) descreve a carreira docente em quatro ciclos ou fases, as quais são: *entrada*, *consolidação*, *diversificação* e *estabilização*. O ciclo de *entrada* vai do primeiro até o terceiro ano de atividade profissional, compreendendo um momento de transição entre a saída da formação inicial e a entrada no mercado de trabalho. No ciclo de *consolidação*, que ocorre entre o quarto e sexto anos de docência, o professor adquire confiança no conhecimento pedagógico e curricular. O ciclo de *diversificação* é evidenciado quando os professores buscam novas experiências, pois as atividades que os docentes estão acostumados a fazer tornaram-se repetitivas, ou seja, para o profissional é considerada monótona. Este período é compreendido entre o sétimo e o 19° anos da atuação profissional. O último ciclo, que é a *estabilização*, é o período de questionamento do seu histórico como

docente, o qual ocorre muito próximo à aposentadoria do professor, entre o 20° e o 35° anos de atuação docente.

Em relação aos Ciclos Vitais dos professores, Sikes (1985) apresenta cinco etapas, demarcadas pela idade e momentos profissional e pessoal, que os docentes atravessam. A primeira fase é entre os 21 e 28 anos de idade. Neste momento ocorre a exploração da vida adulta, além de começo da busca da vida estável. Em relação ao trabalho, os professores se preocupam com os problemas de indisciplina, devido à ausência de autoridade, além do domínio do conteúdo. A segunda fase é entre 28 e 33 anos, conhecida como momento de transição, onde ocorre a estabilidade no posto de trabalho para alguns e a busca de novo emprego para outros professores. Nesta fase os professores estão mais preocupados com o ensino do que propriamente o domínio do conteúdo. Na fase dos 30 e 40 anos de idade os docentes se encontram com grande capacidade física e intelectual, o que significa ambição, confiança e energia em si mesmos. Neste período os professores buscam ser mais competentes com o seu trabalho, bem como buscam a promoção na carreira docente. Destaca-se que para as professoras ocorre uma tensão relacionada ao fato da maternidade e da atenção com os filhos. Por outro lado, os fatores positivos desta fase são: o fato de ser mãe/pai, onde surge um sentimento de dedicação pessoal e maior compreensão dos alunos, e o matrimônio que pode proporcionar estabilidade e confiança para muitos professores. A quarta fase, dos 40 e 50/55 anos de idade, os professores se adaptam ao estágio maduro da vida, adotando novos papéis na escola e no sistema educativo. Normalmente, são os professores que possuem muitas responsabilidades na escola, além de manter os princípios e tradições da unidade educativa, porque acreditam que são aqueles que devem ter este comportamento na escola. Entretanto, nem todos os professores apresentam esta reação, sendo que alguns docentes não se adaptam às mudanças administrativas e metodológicas de ensino, se tornando assim amargos, críticos e cínicos com o processo educativo. A última fase é entre os 50 e 55 anos, momento da aposentadoria ou da preparação da aposentadoria, momento em que os professores relaxam na disciplina e na cobrança das atividades com os alunos.

Sobre as características apresentadas em determinados momentos de grupos específicos de professores, Cavaco (1995) analisou a história profissional de 17 docentes portugueses de várias áreas, sendo que o mais novo tinha 23 anos e o mais experiente

apresentava 61 anos de idade. Os resultados demonstraram que o desenvolvimento profissional cruza com a vida pessoal, e que o início da carreira docente é um período de conciliação entre aspirações e projetos da vida do professor. Normalmente, o jovem docente ministra várias aulas em diferentes locais e busca mais informações por meio de cursos de formação do que os docentes mais experientes. No segundo estágio da profissão, a qual ocorre por volta dos 30 anos de idade, evidenciou-se que os professores têm maior estabilidade no emprego e trabalham em apenas uma escola. Assim, as preocupações do docente são transferidas para a atuação pedagógica com os alunos e não mais na busca da estabilidade no posto de trabalho. Como ponto negativo, observa-se a fuga ou afastamento progressivo da profissão justificado pela baixa remuneração e pelo excesso de burocracia escolar. Entre os 35 e 40 anos, os professores refletem com realismo o trabalho, as experiências pedagógicas anteriores e a vida pessoal são consideradas nas tomadas de decisões, tanto na vida pessoal quanto na profissional. É neste momento que o professor opta pelo afastamento da docência, mas também existem docentes que resistem e defendem os projetos de trabalho. O último período ocorre depois dos 50 anos de idade, o qual compreende um momento bastante confuso e contraditório, onde passado é bastante valorizado. Na organização de novos projetos, os professores são realistas e tem por base as experiências ocorridas no passado que foram positivas e negativas. Neste momento, o discurso docente é associado a uma desvalorização profissional da carreira docente.

No estudo de Costa (1994) foram analisados 24 professores de Educação Física da cidade de Lisboa, que tinham entre 15 a 25 anos de trabalho no ambiente escolar. Constatou-se que os professores adquiriram algumas competências pedagógicas durante os primeiros cinco anos, quando: sentiram-se no mesmo nível dos professores mais experientes, ao encontrar um método justo de avaliação para os alunos, e quando se sentiam educadores competentes nas aulas. Observou-se que a passagem por diferentes momentos, em várias escolas, é um fator determinante para a mudança do perfil do professor. A investigação descreve o perfil dos professores no primeiro ano de atuação como idealista, entusiasta, criativo, enérgico, motivado, confiante e otimista. No quinto ano, os professores eram idealistas, entusiastas, enérgicos, motivados, confiantes, serenos e criativos. Já no décimo ano, os docentes se encontravam preocupados, enérgicos, confiantes, idealistas,

motivados, implicados, reservados e entusiastas. No décimo quinto ano de docência, o perfil era de professores preocupados, cansados, desmotivados, reservados, entusiastas e confiantes.

Os resultados do estudo Costa (1994) evidenciam duas tendências: a crescente que é ligada aos fatores negativos e a decrescente que é vinculada a fatores positivos. Além disso, constataram-se neste grupo de professores quatro momentos da carreira docente, sendo o primeiro a adaptação/idealismo, o segundo a estabilização; o terceiro a problematização-realismo e o quarto podem apresentar três perspectivas, que são: a resolução dos problemas (os professores mantêm algum idealismo), o equilíbrio instável (os docentes estão entre o realismo e o idealismo do trabalho administrativo e pedagógico da escola), e a não resolução dos problemas (o professor associa a ação laboral – pedagógica e administrativa – a algo negativo da profissão). As rupturas (mudanças) dos momentos estavam ligadas à falta de comprometimento das promessas dos órgãos competentes, confronto com a realidade, condições materiais, características da formação, remuneração, mudança de local de trabalho, mudança da visão pedagógica, experiência com o trabalho pedagógico, e nascimento de um filho.

Diante do panorama apresentado sobre o desenvolvimento da carreira docente, constata-se que tanto aspectos pessoais quanto aspectos profissionais podem interferir no trabalho docente em diversos momentos da carreira. No entanto, verifica-se a lacuna de investigações que abordem o trabalhador docente considerando não só o trabalho pedagógico, mas sim as suas relações e percepções com o Bem Estar do Trabalhador Docente, contemplando os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental.

Qualidade de Vida e Bem Estar do Trabalhador Docente

Apesar do freqüente emprego e exposição da expressão “Qualidade de Vida”, ainda não foi possível estabelecer um denominador comum que possa auxiliar na compreensão adequada deste assunto. De fato, a Qualidade de Vida é muito mais do que as necessidades básicas de sobrevivência. Ela envolve não apenas a saúde física e mental, mas também as relações harmoniosas com as pessoas, o nível de educação, o ambiente favorável ao ser humano, o tempo livre para o lazer, entre outros fatores.

Outro aspecto importante é que ela não é uma mera soma de partes, mas uma relação sistêmica de vários fatores, sendo que o enfoque sobre determinado componente do sistema pode fragilizar a compreensão de toda a Qualidade de Vida (TREVISAN, 2000; MANOEL, 2002; VECCHIA et al., 2005). Assim, há o reconhecimento que a Qualidade de Vida transita em um campo semântico polissêmico, o qual sofre interferências de modos, condições e estilos de vida, como também se relaciona com fatores ligados ao desenvolvimento, à democracia e aos direitos humanos e sociais das pessoas (MINAYO, HARTZ e BUSS, 2000).

Em relação à área da Educação Física brasileira, um dos modelos teóricos mais utilizados para a compreensão da Qualidade de Vida é aquele desenvolvido por Nahas (2010). Este modelo entende a Qualidade de Vida como uma *“percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”* (p.16).

O Parâmetro Individual é constituído pela Hereditariedade, a qual é inata em cada ser humano e não modificável, e pelo Estilo de Vida, que pode apresentar alterações de acordo com o comportamento das pessoas e está associado aos componentes: Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Controle do Estresse. Por outro lado, o Parâmetro Sócio-Ambiental está vinculado às questões sobre Educação, Lazer, Moradia, Trabalho, entre outros fatores (NAHAS, 2010).

Sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física, Sousa (1993) e Esteve (1999) descrevem os problemas freqüentemente enfrentados pelos professores, como a indisciplina, a violência e as péssimas condições de trabalho, os quais auxiliam a desencadear sentimentos de mal estar e, conseqüentemente, insatisfação no trabalho e o estresse na vida dos professores. O mal estar docente, de acordo com Esteve (1999), está associado às modificações do papel do professor, aos objetivos do sistema de ensino e o avanço do conhecimento, aos recursos materiais e as condições de trabalho, ao esgotamento docente e acumulação de exigências sobre o professor. Entretanto, o mal estar docente, nesta perspectiva, está associado às patologias mentais, deixando de lado, em muitas ocasiões, as doenças de ordem física, associadas ao Estilo de Vida, como a Alimentação e a Atividade Física.

O Bem Estar do docente, na visão de Sousa (1993), é resultante de três grupos de fatores, os quais são: a) fatores que

incidem no comportamento do professor na aula; b) fatores que se referem ao contexto do ato educativo e afetam indiretamente a eficácia e o empenho do docente; e c) fatores de ordem pessoal. Embora o autor não tenha se preocupado em detalhar os parâmetros e/ou indicadores que poderiam afetar o Bem Estar do Trabalhador Docente, os fatores descritos estão associados às questões pessoais e profissionais do professor, similares aos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental da proposta de avaliação da Qualidade de Vida de Nahas (2010).

Assim, o modelo teórico que dá suporte a realização da investigação baseou-se na concepção de Qualidade de Vida desenvolvida por Nahas (2010) e também dos fatores que afetam o Bem Estar de professores, apontados por Sousa (1993). Da mesma forma, considerou-se que o Bem Estar do Trabalhador Docente sofre a influencia dos principais indicadores que podem ser alterados e que afetam diretamente a saúde do profissional da educação, ou seja, a percepção sobre o Trabalho e os comportamentos do Estilo de Vida. Esta concepção busca ser mais específica na avaliação de indicadores específicos que modificam a vida dos professores, do que a concepção mais abrangente de Qualidade de Vida que avalia aspectos mais genéricos do indivíduo. Neste sentido, a seguir, será apresentado os indicadores que compreendem o Bem Estar do Trabalhador Docente, tanto no Parâmetro Sócio-Ambiental (Trabalho), quanto no Parâmetro Individual (Estilo de Vida).

Parâmetro Sócio-Ambiental: Trabalho

O desempenho de uma profissão tem sido considerado um dos pontos mais importantes na caracterização do ser humano. Entretanto, a demasiada importância atribuída à esfera profissional ou mesmo a falta de reconhecimento do trabalho desempenhado pode trazer problemas para outras esferas (familiares, sociais, físicas, etc.) da vida do ser humano (CONTE, 2003).

Ao abordarem o trabalho docente, Rocha e Felli (2004) comentam que as dificuldades enfrentadas pelos professores são capazes de levar ao desgaste físico e emocional, podendo ocasionar também o afastamento temporário ou mesmo definitivo da docência. Por outro lado, a motivação com o trabalho pedagógico nas escolas e com a compensação financeira ofertada pela instituição mantenedora da unidade escolar pode proporcionar a satisfação com o trabalho. Nesta perspectiva, acredita-se que professores capacitados,

motivados e bem remunerados possam obter melhor desempenho em relação àqueles que não possuem tais privilégios (CONTE, 2003; TARDIF e LESSARD, 2005). Entretanto, para aumentar o nível de satisfação no trabalho docente, as instituições empregadoras devem favorecer ambientes agradáveis, tanto no aspecto físico das escolas quanto nas questões ligadas às relações humanas com a comunidade escolar. Além disso, as questões legais do trabalho e a autonomia docente no trabalho pedagógico devem ser respeitadas pelas direções das escolas e instituições empregadoras (KOUSTELIOS, 2001; SAAD e ISRALOWITZ, 2001; PETROSKI, 2005; TARDIF e LESSARD, 2005).

As investigações que buscam compreender o nível de Satisfação no Trabalho contemplam freqüentemente avaliações da Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando os modelos teóricos desenvolvidos por Hackman et al. (1975), Werther e Davis (1983) e Walton (1973; 1974).

O modelo de Hackman et al. (1975) descreve três estados psicológicos para permitir a avaliação da motivação e satisfação do trabalhador. O primeiro estado é a significância percebida, nomeadamente o quanto o trabalhador percebe o trabalho como sendo algo importante. O segundo é a responsabilidade percebida, a qual diz respeito ao quanto o trabalhador sente a importância do seu trabalho. E o terceiro é o conhecimento dos seus resultados, onde o trabalhador percebe a execução do seu trabalho. O pressuposto básico é que, quando o trabalhador perceber com maior facilidade estes estados, conseqüentemente terá maior motivação para a realização das tarefas e também maior Satisfação no Trabalho.

O modelo de Werther e Davis (1983) está baseado na exploração da natureza do cargo do trabalhador para melhorar o nível de Satisfação no Trabalho. Esta idéia advém do pressuposto que a maioria dos trabalhadores considera que cargos desafiadores, compensadores e interessantes são aqueles mais motivantes e proporcionam uma melhora no desempenho profissional. Neste modelo, a Satisfação no Trabalho é influenciada pelo cargo desempenhado, e pelos fatores ambientais (habilidade e disponibilidade do funcionário e expectativas sociais), organizacionais (abordagem mecanicista, fluxo de trabalho e práticas de trabalho) e comportamentais (autonomia, variedade de habilidades e competências, identidade com a função e retroalimentação do desempenho).

O modelo mais freqüentemente empregado em investigações nesta área é aquele desenvolvido por Walton (1973; 1974), o que é justificado por Petroski (2005) devido ao fato de abranger oito dimensões, subdivididas em indicadores, o que demonstra maior sensibilidade na Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. As dimensões e seus respectivos indicadores são:

- **Remuneração e Compensação:** Relação entre o trabalho realizado e os fatores como: treinamento, salubridade, procura e oferta do serviço realizado pelo trabalhador, salário médio estipulado pela comunidade e a capacidade do empregador de pagar o empregado. Esta dimensão é composta pelos indicadores rendimento adequada e compensação justa;
- **Condições de Trabalho:** Exposição do trabalhador a locais e/ou jornadas de trabalho indevidamente perigosas à saúde física e/ou psicológica. Os indicadores, segundo Fernandes (1996), são: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, materiais e equipamentos adequados e ambiente saudável;
- **Oportunidade Imediata para Uso e Desenvolvimento de Capacidades Humanas:** Possibilidade do trabalhador utilizar os conhecimentos e habilidades adquiridas, como também existir momentos para fomentar o desenvolvimento das capacidades do servidor. Os indicadores são: autonomia, múltiplas habilidades, informação, tarefa completa, e planejamento;
- **Oportunidade Futura de Crescimento e Segurança:** Oportunidade do trabalhador avançar na carreira. Os indicadores são: desenvolvimento, perspectiva de aplicação, oportunidade de crescimento, e estabilidade no trabalho;
- **Integração Social na Organização de Trabalho:** Natureza dos relacionamentos pessoais na organização do trabalho. Os indicadores são: ausência de preconceito, igualitarismo, mobilidade, existência de grupos de suporte mútuo, comunidade e abertura interpessoal;
- **Constitucionalismo na Organização do Trabalho:** Relacionado aos direitos do trabalhador. Os indicadores são: privacidade, liberdade de opinião, justiça, processo adequado de julgamento;

- **Trabalho e Espaço Total de Vida:** Relação de equilíbrio entre a dedicação na vida pessoal (família, lazer, etc.) com a vida profissional (trabalho, cursos de formação continuada, atividades extras, ...);
- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** Capacidade da empresa inculcar no trabalhador a importância do seu trabalho para a sociedade, como também, refere-se à seriedade e responsabilidade social da empresa em relação aos serviços desempenhados. Os indicadores são: responsabilidade social da instituição pelos empregados e a responsabilidade social da instituição pelos serviços.

Parâmetro Individual: Estilo de Vida

A mudança de comportamento das pessoas, muitas vezes, é ocasionada quando existem sintomas relacionados a um estado de doença. A Constituição da Organização Mundial da Saúde, em 1946, declarava que Estado de Saúde não é apenas a ausência da doença, mas sim, um estado completo de bem estar físico, mental e social (OMS, 1946). Em 1978, a Organização Mundial da Saúde descreveu que a saúde é uma multiplicidade de aspectos do comportamento humano voltados ao completo bem-estar físico, mental, social e espiritual (OMS, 1978). Nesta perspectiva Guedes (2002, p.55) ressalta que não basta “...*não estar doente para se ter saúde, é preciso apresentar evidências ou atitudes que afastem no máximo os fatores de risco que possam precipitar o surgimento das doenças*”.

De fato, fatores de risco, como: colesterol elevado, tabagismo, diabetes, hipertensão, gordura abdominal excessiva, estresse psicossocial, baixo consumo de frutas e verduras, inatividade física e ingestão excessiva de álcool são os principais desencadeadores de ataques cardíacos entre homens e mulheres (YUSUF et al., 2004). Aliado a isto, ressalta-se que os hábitos negativos do Estilo de Vida deterioram a saúde das pessoas por meio de um efeito cumulativo. Como exemplo, uma pessoa que fuma aos 20 anos, provavelmente, não sinta os sintomas na juventude, mas quando envelhece, poderão ocorrer vários processos degenerativos agravados pelo ato de fumar. Portanto, algumas doenças poderiam ser evitadas se os indivíduos adotassem um Estilo de Vida positivo (MADUREIRA e MADUREIRA, 1999).

O Estilo de Vida pode influenciar a aptidão física e o padrão de saúde, sendo que o tabagismo, a alimentação e o alto consumo do álcool são agentes que alteram facilmente o Parâmetro Individual (MOTA e DUARTE, 1999). Outro ponto que chama atenção é que o ambiente social, que contempla as questões políticas, econômicas e socioculturais, pode influenciar as pessoas a participar de atividades físicas, conseqüentemente, alterando o estado de saúde (MADUREIRA e MADUREIRA, 2000). Assim, acredita-se que o Estilo de Vida seja um fator preponderante para a manutenção da saúde e a prevenção de doenças (BOUCHARD et al., 1990; GUEDES e GUEDES, 1995; HEYWARD, 1998; MOTA e DUARTE, 1999; NAHAS, BARROS e FRANCALACCI, 2000).

Apesar de a vida atual ser considerada melhor do que aquela vivida pelos antepassados, devido especialmente ao impacto do desenvolvimento científico e tecnológico, ao considerar os grupos populacionais se observa que fatores regionais de desigualdade econômica também podem afetar o padrão de vida, acarretando em uma desestabilização do Estilo de Vida ideal (GUEDES e GUEDES, 1995; NAHAS, 2010).

As transições demográficas e epidemiológicas também afetam a vida das pessoas. Até os anos de 1940, o ambiente era o maior responsável pela mortalidade da população, o que foi minimizado pelos avanços significativos da medicina. Na atualidade, as doenças crônico-degenerativas superam as doenças infecto-contagiosas como causas das mortes, as quais estão associadas, principalmente, aos hábitos alimentares, ao controle do estresse e ao nível de atividade física diária (GUEDES e GUEDES, 1995; HEYWARD, 1998; MOTA e DUARTE, 1999; NAHAS, 2010).

De modo geral, o Estilo de Vida representa um conjunto de ações que reflete nas atitudes, nos valores e nas oportunidades das pessoas. Para avaliar o Estilo de Vida, Nahas, Barros e Francalacci (2000) desenvolveram uma matriz de análise que contém cinco componentes, os quais são justificados a partir das seguintes premissas:

- **Alimentação:** A população, antigamente, utilizava a maioria dos alimentos não processados, vegetais e frutas. Entretanto, atualmente existe um alto consumo de alimentos industrializados, altamente calóricos, submetidos ao alto uso de agrotóxicos e ricos em gordura. Deve-se considerar também, o aumento da inatividade Física advinda da

modernidade, fazendo com que os índices de obesidade aumentassem, principalmente em países desenvolvidos e em desenvolvimento;

- **Níveis de Atividade Física Habitual:** Ao constatar que a modernidade faz com que as pessoas sejam inativas, pelo fato de facilitar a vida da população, a falta de Atividade Física faz com que surjam doenças hipocinéticas (falta de Atividade Física), como as cardiovasculares, diabetes, entre outros. Nesta perspectiva, aconselha-se que as pessoas devam acumular, pelo menos em cinco dias da semana, 30 minutos de atividades físicas moderadas, com um gasto calórico mínimo de 1000 calorias por meio de atividades físicas, e considerando que o gasto calórico ideal é de 2000 calorias.
- **Comportamento Preventivo:** São as atitudes preventivas necessárias na vida contemporânea, como: a forma defensiva de dirigir e o uso de cinto de segurança, o uso de protetor solar, o uso de preservativo, a postura correta, o uso dos equipamentos adequados no trabalho, o não uso do tabaco e de drogas ilícitas, e o não uso ou o uso moderado de bebidas alcoólicas.
- **Qualidade dos Relacionamentos:** Refere-se aos Relacionamentos que a pessoa possui com seus colegas de trabalho, familiares e pessoas mais próximas de sua convivência, como também consigo mesmo. Nos Relacionamentos, devem ser exercitados os seguintes aspectos: otimismo, bom humor, criatividade, curiosidade, persistência, tolerância, confiança, amor, perdão, entre outros.
- **Controle do Estresse:** O aumento do ritmo da sociedade faz com que, em algumas ocasiões, seja necessário repensar e refletir sobre as ações que estão ocorrendo em nossa volta. Nesta perspectiva, observa-se a necessidade do equilíbrio das duas faces do estresse, as quais são: *eustresse* que é associado a fatores estimulantes do dia-a-dia; e o *diestresse*, que tem cunho negativo na vida das pessoas.

Pesquisas sobre o tema Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física

A busca dos artigos desta seção ocorreu em dois momentos. No primeiro momento pesquisou-se nas bases de dados Sport Discus,

Lilacs, Scopus, Eric, Scielo e Ibict/Seer, bem como na Biblioteca Central da Universidade Federal de Santa Catarina. Nesta fase foram utilizados como descritores (português/inglês): “*Condições de Vida*”, “*Qualidade de Vida*”, “*Qualidade de Vida no Trabalho*”, “*Satisfação no Trabalho*”, “*Estilo de Vida*”, “*Doença*”, “*Estresse*”, “*Síndrome de burnout*”, “*Condições de Trabalho*”, “*Trabalho Docente*”, “*Professor*”, “*Professor de Educação Física*”, “*Educação Física*”, “*Bem Estar*” e “*Saúde*”.

No segundo momento, buscaram-se as referências bibliográficas dos artigos encontrados na primeira fase do estudo, levando ao encontro de novas referências relativas à temática de pesquisa.

Dentre os estudos apresentados nesta seção, evidenciou-se estudos com docente brasileiros (Quadro 1), norte americanos, gregos, iranianos, portugueses, australianos, canadenses, finlandeses, israelenses, poloneses, suecos, costarriquenses, espanhóis, ingleses, qatarienses, singapurienses e turcos (Quadro 2).

Quadro 1: Relação de estudos nacionais sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física.

Autores	Amostra	Instrumento de Avaliação	Principais Variáveis
Juvêncio, Fiedler e Souza (1998)	9 Professores de Educação Física de escolas particulares da cidade de Viçosa – Minas Gerais	Filmadora, Questionário construído para o estudo, Teste do Banco de Balke, Decibelímetro e Luxímetro	Satisfação no Trabalho, Capacidade Aeróbia e Ergonomia no Trabalho
Molina Neto (1998)	20 professores de Educação Física das escolas públicas de Porto Alegre/RS	Entrevistas, observação do cotidiano escolar, diário de campo.	Prática docente
Soriano e Winterstein (1998)	236 professores, sendo 113 de Educação Física, 62 de Matemática e 61 de Português. Todos os participantes eram da cidade de São Paulo/SP e trabalhavam nas redes: estadual e privada.	Questionário sobre Satisfação no Trabalho construído especialmente para esta pesquisa.	Satisfação no Trabalho, Atuação em diferentes disciplinas.
Bankoff e Zamai (1999)	90 professores de Educação Física do ensino fundamental de escolas rurais, municipais, estaduais, particulares da rede de ensino de 32 municípios do estado de São Paulo.	Questionário construído especificamente para a pesquisa, contendo perguntas abertas e fechadas.	Nível de conhecimento sobre Atividade Física e Saúde.
Bara Filho et al (2000)	17 graduados e 23 mestres em Educação Física da Universidade Gama Filho.	Questionário construído especificamente para o estudo. As questões remetiam às características sócio-demográficas, prática de atividades físicas e nível de conhecimento sobre exercício físico e saúde.	Perfil Sócio-Demográfico, Atividade Física e Conhecimentos sobre Exercício Físico e Saúde.
Madureira, Fonseca e Maia (2003).	20 professores universitários de Educação Física da Universidade Estadual de Montes Claros/MG	PEVI, PAR-Q e o Questionário para Atividades Físicas Habituais.	Estilo de Vida e Atividade Física
Molina Neto (2003)	20 professores de Educação Física das escolas públicas de Porto Alegre/RS	Entrevistas, observação do cotidiano escolar, diário de campo.	Trabalho docente
Santini e Molina Neto (2005)	15 professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre/RS	Entrevistas semi-estruturadas, registros em diários de campo e análise documental.	Síndrome de burnout, (Síndrome do Esgotamento Profissional)
Gaspari et al. (2006)	21 Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio que atuavam nas redes estaduais e particulares dos estados de Minas Gerais e São Paulo	Entrevista Semi-Estruturada	Percepção dos professores frente à realidade do ensino da Educação Física

Both, Nascimento e Borgatto (2007)	580 professores de Educação Física do magistério público estadual de Santa Catarina	PEVI	Estilo de Vida e Ciclos de Desenvolvimento Profissional
Gomes, Borges e Nascimento (2007)	37 professores de Educação Física do magistério público estadual da Bahia. Os docentes eram provenientes da região do sudoeste baiano, mais especificamente de Caetitê e Guanambi.	Questionário Sócio-Demográfico, QVT-PEF e PEVI.	Qualidade de Vida no Trabalho, Estilo de Vida e Ciclos de Desenvolvimento Profissional.
Lemos, Nascimento e Borgatto (2007)	380 professores de Educação Física do magistério público estadual do Rio Grande do Sul	Questionário Sócio-Demográfico, QVT-PEF e PEVI	Qualidade de Vida no Trabalho, Estilo de Vida e Ciclos de Desenvolvimento Profissional.
Silva e Krug (2007)	66 professores de Educação Física do Ensino Fundamental das Redes Municipal (24), Estadual (25) e Particular (17) da região central do Rio Grande do Sul.	Questionário contendo perguntas abertas e fechadas.	Satisfação e Insatisfação no Trabalho.
Both, Nascimento e Borgatto (2008a)	580 professores de Educação Física do magistério público estadual de Santa Catarina	QVT-PEF	Qualidade de Vida no Trabalho e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.
Both, Nascimento e Borgatto (2008b)	580 professores de Educação Física do magistério público estadual de Santa Catarina	QVT-PEF e PEVI	Qualidade de Vida no Trabalho, Estilo de Vida e Regiões Geográficas do Estado de Santa Catarina.
Farias et al (2008)	380 professores de Educação Física do magistério público estadual do Rio Grande do Sul	QVT-PEF	Qualidade de Vida no Trabalho e Ciclos de Desenvolvimento Profissional
Folle et al (2008a)	380 professores de Educação Física do magistério público estadual do Rio Grande do Sul	QVT-PEF	Qualidade de Vida no Trabalho, Classes da Carreira Docente e Formação Acadêmica.
Folle et al (2008b)	106 professores de Educação Física da Educação Infantil de duas redes municipais de Educação (Grande Florianópolis: 66 docentes – Oeste: 40 docentes).	Questionário construído especificamente para esta investigação.	Satisfação profissional e Variáveis Sócio-Demográficas
Krug (2008)	35 professores de Educação Física do Ensino Fundamental da rede pública de ensino de Santa Maria/RS	Entrevista semi-estruturada.	Satisfação e Insatisfação no Trabalho.

Moreira et al (2008)	5 professores de Educação Física de uma escola pertencente à rede municipal de ensino de São José/SC	MBI	Síndrome de burnout.
Tokuyochi et al (2008)	2700 professores de Educação Física da Rede Estadual de Ensino de São Paulo	Questionário constituído de perguntas abertas e fechadas, construído especialmente para esta investigação.	Atuação profissional e Condições de Trabalho
Moreira et al. (2009)	149 professores de educação física do estado magistério público estadual do Rio Grande do Sul	Questionário sócio-demográfico; QVT-PEF; MBI	Qualidade de Vida no Trabalho e Síndrome de burnout
Silva e Nunez (2009)	69 professores de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Campo Grande – Mato Grosso do Sul	Questionário sócio-demográfico e Whoqol-bref	Qualidade de Vida e Satisfação no Trabalho
Venditti Junior et al. (2009)	40 Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio público da região de Campinas – São Paulo	Questionário construído para o estudo	Motivação Profissional
Both e Nascimento (2010)	44 Professores de Educação Física da Educação Infantil e Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Florianópolis – Santa Catarina	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional, QVT-PEF, PEVI e MBI	Qualidade de Vida no Trabalho, Estilo de Vida, Síndrome de burnout
Both et al. (2010)	1645 Professores de Educação Física das redes estaduais de ensino da região sul do Brasil – Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional, QVT-PEF e PEVI	Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida
Moreira et al. (2010a)	654 Professores de Educação Física da rede estadual de ensino do Paraná	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional, QVT-PEF e PEVI	Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida
Moreira et al. (2010b)	654 Professores de Educação Física da rede estadual de ensino do Paraná	QVT-PEF e PEVI	Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida
Canabarro, Neutzling e Rombaldi (2011)	188 Professores de Educação Física das redes municipal, estadual e particular de Pelotas – Rio Grande do Sul	IPAQ – versão longa e Questionário Sócio-Demográfico	Nível de Atividade Física e Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais
Moreira et al. (2011)	654 Professores de Educação Física da rede estadual de ensino do Paraná	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional, QVT-PEF e PEVI	Regiões Geográficas, Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida
Rubellita, Vagetti e Oliveira (2011)	10 Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio das redes estadual e particular de Paranavá – Paraná.	Questionário Semi-Estruturado	Motivação no Trabalho

Souza e Costa (2011)	200 Professores de Educação Física das redes estadual e municipal da cidade de Campo Grande – Mato Grosso do Sul	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional e o SF-36	Bem-Estar (Físico e Mental) e Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais
----------------------	--	---	---

Legenda: PEVI: Perfil do Estilo de Vida Individual; IPAQ: International Physical Activity Questionnaire; QVT-PEF: Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio; MBI: Maslach Burnout Inventory; SF-36: Medical Outcomes Study 36 - item Short Form Health Survey.

Quadro 2: Relação de estudos internacionais sobre o Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física

Autores	Amostra	Instrumento de Avaliação	Principais Variáveis
Mancini et al (1984)	30 professores de Educação Física da região sul da cidade de Nova York – Estados Unidos	MBI, CAFIAS e o Academic Learning Time-Physical Education System	Síndrome de burnout
Depaepe, French e Lavay (1985)	27 professores de Educação Física Especial de uma cidade do sudoeste dos Estados Unidos	MBI e Questionário do Papel de Conflito-Ambigüidade.	Síndrome de burnout e Papéis de Conflito e Ambigüidade.
Vihko et al. (1992)	924 Professoras de Educação Física e 3239 Professoras de Línguas era a população. Dentre este universo, 44 Professoras de Educação Física e 212 Professoras de Línguas da Finlândia apresentaram câncer de mama.	Análise Documental do Registro Finlandês de Câncer entre os anos de 1967 e 1987.	Câncer de Mama e Tipo de Profissão Docente.
Danylchuk (1993)	253 professores e funcionários das faculdades de Educação Física da cidade de Ontario – Canadá.	Questionário Sócio-demográfico, MBI, SDS e o Questionário sobre Atitudes no Trabalho.	Síndrome de burnout e Atitudes no Trabalho
Kelley e Gill (1993)	214 Professores de Educação Física que eram Docentes e Treinadores de Basquete nos departamentos das universidades que estavam nos campeonatos da terceira divisão da NCAA e NAIA - Estados Unidos.	MBI, PSS, CIS, CPS, SSQ6 e The Teacher/Coach Survey.	Duplo Papel de Trabalho, Estresse e Síndrome de burnout
Neves, Rodrigues e Sobral (1993).	77 professores de Educação Física portugueses.	Questionário sobre estresse.	Patologias dos docentes e a Síndrome Ango-Depressiva.
Costa (1994)	24 professores de Educação Física (12 homens e 12 mulheres) que atuavam no Ciclo Preparatório da cidade de Lisboa/Portugal.	Questionário construído a partir da pesquisa de Huberman.	Vínculo Afetivo com a Profissão, Competências Pedagógicas, Perfil Docente, Formação Docente e Fases do Percurso Profissional.

Stroot et al (1994)	11 professores de Educação Física Norte-Americanos.	Questionário, observação e entrevistas individuais e em grupos.	Trabalho Docente.
Fejgin, Ephraty e Ben-Sira (1995)	188 professores de Educação Física do município de Tel-Aviv – Israel	Questionário criado para estudo para avaliar a Síndrome de burnout e as Condições Ambientais do trabalho docente.	Síndrome de burnout e Condições Ambientais do Trabalho Docente.
Macdonald (1995)	22 professores de Educação Física de Queensland – Austrália.	Entrevistas gravadas, revistas, fotografias e notas de campo.	Status Profissional, Trabalho Docente e Cultura da Escola.
Smyth (1995)	12 professores Norte-Americanos de Educação Física que completaram um ano de trabalho.	Entrevista.	Percepção dos Docentes sobre o Local de Trabalho.
Lindholm (1997)	73 Professores de Educação Física de escolas públicas do sul da Califórnia – Estados Unidos	Spectrum	Motivação no Trabalho
Sandmark et al (1999)	30 professores, sendo 20 mulheres e 10 homens, das escolas de Estocomo/Suécia.	Pedômetro, Computador portátil Psion, Clinômetro, monitores de pressão cardíaca, questionário sobre as atividades físicas no trabalho diário.	Carga Física de Trabalho.
Sandmark (2000)	387 professores de Educação Física, sendo 193 do sexo masculino e 194 do sexo feminino, que se graduaram em uma universidade Sueca entre os anos de 1957 e 1965.	Questionário construído para o estudo perguntando sobre a participação de esportes na juventude e na vida adulta, história ocupacional, desordem e disfunções músculo esqueléticas, peso, altura, hábito de fumar e saúde em geral.	Disfunções Músculo Esqueléticas e Estilo de Vida.
Moreira, Fox e Sparkes (2002)	183 Professores de Educação Física de escolas secundárias da região sudoeste da Inglaterra	MPPE, Job Commitment, Job Seeking Behaviour and Intentions, Life Satisfaction e Questionario Sócio-Demográfico	Motivação no Trabalho
Koustelios (2003)	175 professores de Educação Física de escolas do ensino fundamental da cidade de Thessaoniki/Grécia	MBI	Síndrome de burnout e Sexo
Rintala et al. (2003)	1489 Professoras de Educação Física da Finlândia e 8560 Professoras de Línguas da Finlândia era a população. Dentre este universo, 61 Professoras de Educação Física e 404 Professoras de Línguas apresentaram câncer de mama.	Análise Documental do Registro Finlandês de Câncer entre os anos de 1967 e 2000.	Câncer de Mama e Tipo de Profissão Docente

Smith e Leng (2003)	74 professores de Educação Física escolar de Singapura	Questionário Sócio-Demográfico, Questionário sobre as condições do ambiente de trabalho e o Questionário Inventário sobre Burnout	Síndrome de burnout e Condições do Ambiente de Trabalho
Moncada-Jiménez et al. (2004)	47 Professores de Educação Física das províncias de San José, Heredia, Alajuela, Cartago, Puntarenas e Guanacaste - Costa Rica	Questionário Sócio-Demográfico e Profissional, Exame Cutâneo Completo com Dermatoscopia de Luz Polarizada.	Lesões Cutâneas
Sousa (2004)	Primeira Fase: 106 professores de Educação Física Portugueses. Segunda Fase: grupo de 8 docentes	Questionário construído para esta pesquisa com perguntas abertas e entrevistas não estruturadas.	Importância da Educação Física, Preocupações dos Professores, Dificuldades dos Professores e Motivos de Satisfação.
Fejgin, Talmor e Erlich (2005)	363 professores de Educação Física do ensino fundamental de Israel.	Escala de Burnout Friedman's, Questionário sobre o Ambiente de Trabalho e o Questionário Sócio-Demográfico.	Síndrome de burnout e Ambiente de Trabalho
Koustelios (2005)	115 professores de Educação Física, sendo 64 homens e 51 mulheres, da região de Tessaloniki/Grécia.	Questionário sócio demográfico e ESI.	Satisfação no Trabalho e Sexo.
Koustelios e Tsigilis (2005)	175 professores de Educação Física do ensino fundamental e médio da região nordeste da Grécia	ESI e MBI	Satisfação do Trabalho e Síndrome de burnout
Al-Mohannadi e Capel (2007)	202 professores de Educação Física, sendo 113 masculinos e 86 femininos, do Qatar.	Foi construído um questionário baseado em um instrumento desenvolvido para professores de Educação Física do Egito	Estresse e Ano Letivo
Lemoyne et al (2007)	314 professores de Educação Física, sendo 231 homens e 83 mulheres, do estado de Quebec, Canadá.	Questionário auto-administrável construído para este estudo.	Envolvimento profissional e treinamento acadêmico, lesões crônicas e recentes, atividades física de lazer e experiência passada em esportes de rendimento, percepções sobre riscos a saúde e aspectos sócio-demográficos.
Whipp, Tan e Yeo (2007)	3 professores de Educação Física escolar da Austrália	Entrevista	Satisfação no Trabalho, História da carreira, marcos e/ou metas educacionais, decisões sobre o movimento e ambiente de trabalho.
Díaz González e Barroso Osuno (2008)	Professores de Educação Física da Educação Secundária da Comunidade Autónoma de Andalucía - Espanha	Questionário sobre as condições de trabalho e tarefas docentes e Entrevista	Satisfação no Trabalho

Brudnik (2009)	62 Professores de Educação Física, 127 Professores da área de Humanas, 89 Professores da área Ciências, 56 Professores das Ciências Naturais, 70 Professores de Língua Estrangeira das Províncias de Malopolska e Slask – Polónia.	MBI e GSES	Síndrome de burnout, Auto Eficácia e Tipo de Profissão Docente.
Ramzanezha et al. (2009)	231 Professores de Educação Física da escola secundária da província de Guilan - Iran	Scale of Retention Factors	Manutenção no Trabalho
Brudnik (2010)	395 Professores das províncias de Malopolskie e Slaskie – Polónia. Deste total de professores, 62 docentes eram de Educação Física	MBI, Stress in the Teacher Profession, Scale of Mental Strain, GSES e Self Direct Search.	Síndrome de burnout, Auto Eficácia, Tipo de Trabalho Docente.
Ehsani (2010)	181 Professores de Educação Física do departamento de Esfahan – Iran	TLP, JFS e Questionário Sócio-Demográfico e Profissional	Liderança, Satisfação no Trabalho
Gargari et al (2011)	Professores de Educação Física da Universidade Islâmica do Azerbaijão do Leste - Iran	Questionários sobre Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Informações Pessoais	Satisfação no Trabalho e Síndrome de burnout
Şirin, Duman e Karakuş (2011)	338 Professores de Educação Física do distrito central de Ankara – Turquia.	JSS e WAS	Satisfação no Trabalho e Alienação no Trabalho
Tsigilis, Zournatzi e Koustelios (2011)	437 Professores de Educação Física do ensino fundamental e médio da Grécia.	MBI	Síndrome de burnout e Nível de Ensino

Legenda: MBI: Maslach Burnout Inventory; CAFIAS: Cheffers' Adaptation of Flanders' Interaction Analysis System; SDS: Stress Diagnostic Survey; PSS: Perceived Stress Scale; CIS: Coaching Issues Survey; CPS: Coaching Problems Survey; SSQ6: Social Support Questionnaire; MPPE: Motivation Profile for Physical Educators; ESI: Employee Satisfaction Inventory; GSES: General Self-Efficacy Scale; TLP: Teacher Leadership Profile; JFS: Job-Feeling Scale; JSS: Job Satisfaction Scale; WAS: Work Alienation Scale.

Apenas no final da década de 1990 surgiu às primeiras investigações brasileiras relativas ao Trabalho e Estilo de Vida do docente em Educação Física (JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; MOLINA NETO, 1998; SORIANO e WINTERSTEIN, 1998), enquanto que o primeiro estudo internacional foi publicado na primeira metade da década de 1980 (MANCINI et al., 1984). Ressalta-se que a partir de 2003, 46 trabalhos foram publicados (69,70%), sendo que estes estudos abordavam, principalmente, questões relacionadas ao Trabalho (78,26%), Estilo de Vida (30,43%) e Patologias de Natureza Psíquicas (26,09%).

Sobre as abordagens adotadas nas investigações, constatou-se que 75,76% das pesquisas apresentavam uma característica quantitativa, enquanto que 22,73% dos artigos empregaram procedimentos de pesquisa qualitativa. Apenas um artigo (1,51%) utilizou a análise quantitativa e qualitativa dos dados em dois estágios. No estudo de Sousa (2004), a metodologia quantitativa foi empregada, inicialmente, para o diagnóstico dos problemas enfrentados pelos docentes e, posteriormente, a metodologia qualitativa foi adotada para aprofundar os casos mais importantes.

A maioria dos estudos internacionais utilizou a metodologia quantitativa (79,41%). Embora os estudos nacionais evidenciem maior uso do método quantitativo (71,88%), constatou-se a maior utilização de metodologias qualitativas (28,12%) do que os estudos internacionais (17,65%).

Em relação à amostra investigada, observou-se a prevalência de trabalhos com docentes da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio), tanto nas pesquisas realizadas no Brasil (96,87%) quanto no exterior (91,18%).

Ao avaliar as categorias de análise encontradas no estudo por meio das temáticas abordadas nas investigações, os seguintes indicadores foram observados:

- **Trabalho Docente:** Qualidade de Vida no Trabalho, Motivação no Trabalho; Manutenção do Trabalho; Satisfação do Profissional Docente e a Sobrecarga de Trabalho;
- **Estilo de Vida:** Hábitos Alimentares Saudáveis, Controle do Peso Corporal, Tabagismo, Atividade Física Regular, Comportamentos Preventivos, Qualidade dos Relacionamentos e o Controle do Estresse.

- **Saúde dos Docentes:** *Bem Estar* (Qualidade de Vida e Percepção Geral da Saúde); *Patologias de Natureza Psíquica* (Depressão e Síndrome de burnout); e *Patologias de Natureza Física* (Problemas Osteomusculares, Câncer de Mama, Lesões Cutâneas, Cefaléias, Alteração nos Aparelho Fonador, Gripes, Diminuição da Acuidade Auditiva, Conjuntivites, Renites).

Nos 66 trabalhos avaliados, encontrou-se 92 temáticas. Os assuntos mais pesquisados abordavam o “Trabalho Docente” (50,00%). Os estudos sobre a “Saúde dos Docentes” (28,26%) contemplaram “Patologias de Natureza Psíquica” (19,56%), “Patologias de Natureza Físicas” (6,52%) e o “Bem Estar” dos professores (2,18%). Somente 21,74% dos assuntos abordados buscavam avaliar o “Estilo de Vida” dos docentes.

Ao comparar as tendências das temáticas dos estudos brasileiros e internacionais, constatou-se que o “Trabalho Docente” foi mais representativo no Brasil (55,55%) e no exterior (45,65%). Enquanto que 31,11% dos trabalhos brasileiros analisam o “Estilo de Vida”, somente 13,04% dos trabalhos internacionais abordam este assunto. Situação inversa foi observada na dimensão “Saúde dos Docentes”, onde 43,48% dos estudos internacionais enfatizavam doenças adquiridas pela profissão docente, e apenas 13,33% dos estudos brasileiros contemplavam esta temática.

Trabalho Docente em Educação Física

Os estudos relacionados aos aspectos ligados ao Trabalho Docente em Educação Física foram realizados em vários países, como: Estados Unidos (STROOT et al., 1994; SMYTH, 1995; LINDHOLM, 1997), Israel (FEJGIN, EPHRATY e BEN-SIRA, 1995; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005), Austrália (MACDONALD, 1995; WHIPP, TAN e YEO, 2007), Suécia (SANDMARK et al., 1999), Inglaterra (MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002), Singapura (SMITH e LENG, 2003), Portugal (SOUSA, 2004), Grécia (KOUSTELIOS, 2005, KOUSTELIOS e TSIGILIS, 2005), Qatar (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007), Canadá (LEMOYNE et al., 2007), Espanha (DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008), Polônia (BRUDNIK, 2010), Iran (RAMZANINEZHA et al., 2009; EHSANI, 2010; GARGARI et al., 2011), Turquia (ŞIRIN, DUMAN e KARAKUŞ, 2011), e Brasil (JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; MOLINA NETO, 1998;

SORIANO e WINTERSTEIN, 1998; MOLINA NETO, 2003; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; GASPARI et al., 2006; GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; SILVA e KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; FOLLE et al., 2008a; FOLLE et al., 2008b; KRUG, 2008; MOREIRA et al., 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; SILVA e NUNEZ, 2009; VENDITTI JUNIOR et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al. 2010b; MOREIRA et al., 2011; RUBELLITA, VAGETTI e OLIVEIRA, 2011).

As investigações demonstraram tanto aspectos positivos quanto aspectos negativos no trabalho docente. Em relação aos aspectos negativos, constata-se que a desmotivação (COSTA, 1994; KRUG, 2008) ou mesmo o abandono da profissão docente (KRUG, 2008), podem estar associados à insatisfação com os salários (MACDONALD, 1995; JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; MOLINA NETO, 1998; MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002; MOLINA NETO, 2003; KOUSTELIOS, 2005; GASPARI et al., 2006; AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; SILVA e KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a; DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008; FOLLE et al., 2008b; KRUG, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; RAMZANINEZHA et al., 2009; SILVA e NUNEZ, 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011; RUBELLITA, VAGETTI e OLIVEIRA, 2011); com as condições de trabalho (como, por exemplo, tempo para realizar as tarefas, equipamentos, instalações e organização do espaço escolar), as quais, em muitos casos, são inadequadas (MACDONALD, 1995; JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; MOLINA NETO, 1998; MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002; MOLINA NETO, 2003; SMITH e LENG, 2003; SOUSA, 2004; KOUSTELIOS, 2005; GASPARI et al., 2006; WHIPP, TAN e YEO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; SILVA e KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a; FOLLE et al., 2008b; KRUG, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; SILVA e NUNEZ, 2009; VENDITTI JUNIOR et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al.,

2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al.; 2011); com o baixo *status* do docente e/ou da disciplina Educação Física na escola, o que tem permitido uma visão depreciativa da área pela comunidade escolar (MACDONALD, 1995; SMYTH, 1995; MOLINA NETO, 1998; MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002; MOLINA NETO, 2003; SOUSA, 2004; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; GASPARI et al., 2006; SILVA e KRUG, 2007; KRUG, 2008; VENDITTI JUNIOR et al., 2009; RUBELLITA, VAGETTI e OLIVEIRA, 2011); com a falta de intervenção e omissão da diretoria e supervisão quando necessária, além das excessivas cobranças por parte da equipe pedagógica em relação ao seu trabalho (MOLINA NETO, 1998; MOLINA NETO, 2003; GASPARI et al., 2006; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2008; SILVA e NUNEZ, 2009); com a falta de cursos de capacitação docente (GASPARI et al., 2006; GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008); com a falta de oportunidades de promoção na carreira (KOUSTELIOS, 2005; DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008; MOREIRA et al., 2009); com o currículo das escolas (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007); com a sobrecarga de trabalho (MOLINA NETO, 1998; TOKUYOCHI et al., 2008); com os grupos de suporte mútuo e informações sobre os processos ocorridos no trabalho (GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007); com a burocracia educacional (SMITH e LENG, 2003; GASPARI et al., 2006); com a instituição empregadora (GASPARI et al., 2006; FOLLE et al., 2008b); com excessivo número de alunos por turma (GASPARI et al. 2006; SILVA e NUNEZ, 2009); com o baixo número de aulas e formação inicial deficitária (GASPARI et al. 2006).

O equilíbrio de tempo dedicado ao lazer e ao trabalho (MACDONALD, 1995; MOLINA NETO, 1998; GASPARI et al., 2006; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a; MOREIRA et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011), assim como a integração social dos docentes no ambiente de trabalho (MOLINA NETO, 1998; SMITH e LENG, 2003; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; GASPARI et al., 2006; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; SILVA e KRUG, 2007; FOLLE et al., 2008b; MOREIRA et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; SILVA e NUNEZ, 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010;

BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011; RUBELLITA, VAGETTI e OLIVEIRA, 2011) são alguns aspectos que contribuem para o descontentamento na classe docente, embora não tenha sido observado consenso sobre o nível de insatisfação dos docentes investigados. Em relação ao tempo dedicado ao lazer e ao trabalho, Macdonald (1995) constatou que apenas os professores que trabalham em grandes escolas estavam insatisfeitos com o tempo dedicado ao trabalho. Sobre a integração social dos professores na comunidade escolar, algumas pesquisas evidenciaram a baixa interação com os demais professores (STROOT et al., 1994; SMYTH, 1995; MOLINA NETO, 1998; SOUSA, 2004; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; GASPARI et al., 2006; KRUG, 2008), o bom relacionamento com os alunos (STROOT et al., 1994; SMYTH, 1995; MOLINA NETO, 1998; MOLINA NETO, 2003; SOUSA, 2004; SILVA e KRUG, 2007; KRUG, 2008), embora a indisciplina e a desmotivação dos alunos seja apontada como um dos grandes problemas na relação professor-aluno (MOLINA NETO, 1998; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005; GASPARI et al., 2006; AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007; SILVA e KRUG, 2007, KRUG, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; SILVA e NUNEZ, 2009; VENDITTI JUNIOR et al., 2009; BRUDNIK, 2010).

Um aspecto que demonstrou algumas discrepâncias entre os estudos diz respeito à autonomia do trabalho pedagógico no ambiente escolar. Enquanto que alguns estudos internacionais (STROOT et al., 1994; MACDONALD, 1995; WHIPP, TAN e YEO, 2007) evidenciaram os problemas enfrentados com a autonomia docente no trabalho, os estudos nacionais (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; SILVA e KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a) demonstraram a satisfação dos professores com a sua liberdade no trabalho, especialmente de abordarem diferentes conteúdos esportivos nas aulas (SILVA e KRUG, 2007).

A satisfação do trabalho docente está associada, nos estudos internacionais, ao trabalho em escolas rurais e/ou de pequeno porte (MACDONALD, 1995); ao bom desempenho do trabalho realizado (LINDHOLM, 1997; KOUSTELIOS, 2005); à supervisão positiva do trabalho escolar (KOUSTELIOS, 2005; WHIPP, TAN e YEO, 2007); com o horário das alunas, férias e número de alunos por turma (DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008). Além disso,

tanto nos estudos internacionais de Stroot et al. (1994) e Lindholm (1997), quanto na investigação nacional de Silva e Krug (2007), constatou-se que os docentes que trabalham em equipes desportivas da escola eram mais satisfeitos que docentes que trabalham apenas com a Educação Física escolar. Destaca-se que os professores ingleses demonstraram elevado investimento pessoal para ter sucesso com as equipes esportivas (MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002).

As pesquisas realizadas no contexto nacional evidenciaram como pontos positivos da atividade docente: a legislação trabalhista e a relevância da atuação profissional (GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a); a compensação justa, a ausência de preconceito e a liberdade de opinião (GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007); a oportunidade de crescimento e a estabilidade no emprego (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a); e a representatividade dos docentes de Educação Física nas direções escolares (MOLINA NETO, 1998). Destaca-se que a satisfação dos docentes com a intervenção profissional em Educação Física está associada aos motivos intrínsecos (FOLLE et al., 2008b) e a maioria dos docentes gaúchos (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007), catarinenses (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a) e paranaense (MOREIRA et al., 2010b) relatou estar satisfeita com o trabalho.

As evidências encontradas nos estudos internacionais indicam que: os homens e os docentes mais novos são mais satisfeitos com as oportunidades de promoção (KOUSTELIOS, 2005); os professores acreditam que os níveis de Satisfação no Trabalho pode ser melhorada por meio de mudanças ou reformas curriculares (STROOT et al., 1994; AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007); o excessivo monitoramento do professor pode ser considerado como reflexo da proletarização do trabalho docente (MCDONALD, 1995); os homens percebem maior poder pessoal e os professores que estão no meio da carreira se menos auto-avaliam no trabalho, além disso, os professores de Educação Física sente menor o reconhecimento, a realização, a oportunidade e o compromisso no trabalho que a população em geral (LINDHOLM, 1997); os professores que eram mais experientes no trabalho docente possuíam maior satisfação (extrínseca e intrínseca), insatisfação (extrínseca), investimento pessoal (extrínseca e intrínseca) que os docentes que estavam no início da carreira docente (MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002),

além de que os docentes mais experientes são mais preocupados com o reconhecimento e suporte dos colegas e na avaliação global dos fatores que levam a manutenção do trabalho (RAMZANINEZHA et al., 2009); os docentes do sexo feminino, casados e possuidores de elevada titulação acadêmica demonstram maior preocupação com as condições do tempo para realizar o trabalho, além de que os professores casados e possuidores de elevada titulação acadêmica eram mais preocupados com a manutenção do trabalho (RAMZANINEZHA et al., 2009); os professores observam que existe o aumento da carga de trabalho durante o ano (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007), o qual pode provocar lesões em docentes que possuem o pluriemprego (LEMOYNE et al., 2007). Isto se deve ao fato dos professores apresentarem uma alta carga de trabalho físico, principalmente nos membros inferiores, levando a uma alta demanda do sistema cardiovascular quando comparado com outros grupos ocupacionais (SANDMARK et al., 1999). Embora os docentes israelenses demonstrassem estar fadigados, cansados fisicamente e preocupados, relataram também bons dias de trabalho e sentimentos de felicidade e otimismo (FEJGIN, EPHRATY e BEN-SIRA, 1995).

Nas investigações nacionais constatou-se que a satisfação com a progressão na carreira e com a Avaliação Global do Trabalho é observada entre professores que são efetivos (aprovados em concurso público), não trabalham em zona de risco, que possuem uma carga horária completa (40 horas semanais), além disso, os docentes concursados possuem maior nível de satisfação que os professores substitutos (BOTH e NASCIMENTO, 2010). Os professores de Educação Física são mais satisfeitos que os docentes de disciplinas de Português e de Matemática, embora estes últimos estejam mais satisfeitos com o *status* das suas áreas no ambiente escolar (SORIANO e WINTERSTEIN, 1998). A maioria dos professores possui o pluriemprego (MOLINA NETO, 1998; TOKUYOCHI et al., 2008), sendo que os docentes que trabalham em mais de um emprego eram menos satisfeitos com as condições de trabalho e com o tempo destinado ao lazer e trabalho, além de que os docentes casados relataram maior satisfação nas dimensões oportunidade de crescimento e segurança no trabalho e relevância social do trabalho (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007). Os professores do estado do Rio Grande do Sul, pertencentes às primeiras faixas dos planos de cargos e salários e que possuem apenas o curso de graduação em Educação Física, eram menos

satisfeitos com as condições de trabalho, integração social no ambiente de trabalho e relevância social com as suas atividades laborais (FOLLE et al., 2008a). Situação semelhante foi encontrada ao considerar os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, onde as dimensões condições de trabalho, oportunidade futura de crescimento e segurança, integração social no ambiente de trabalho, relevância social do trabalho, bem como a avaliação global do trabalho foram aquelas que os docentes mais experientes demonstraram maior satisfação do que os professores menos experientes (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; FARIAS et al., 2008). Entretanto, no estado de Santa Catarina encontrou-se associação contrária entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e as dimensões remuneração e compensação, condições de trabalho e autonomia no trabalho pedagógico, nas quais os docentes que estavam no começo de carreira demonstraram estar mais satisfeitos que os professores mais experientes (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008a). No caso do Paraná, observou-se que os docentes que estão no ciclo de consolidação, ou seja, no meio da carreira docente eram os mais satisfeitos com a autonomia no trabalho, progressão na carreira, leis trabalhistas, tempo equilibrado entre lazer e trabalho, auto percepção da relevância do seu trabalho, além da avaliação global do trabalho (MOREIRA et al., 2010). Além disso, observou-se que as docentes das regiões do estado de Santa Catarina que possuem as cidades mais populosas e com menor índice de desenvolvimento humano relataram maior insatisfação com as dimensões integração social no trabalho, remuneração e compensação e autonomia no trabalho pedagógico (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b), diferente do estado do Paraná, onde se constatou que apenas as regiões da unidade federativa que possuíam os menores índices de desenvolvimento humano demonstraram menor satisfação com a remuneração, autonomia no trabalho, progressão na carreira, auto percepção da relevância do trabalho e avaliação global do trabalho (MOREIRA et al., 2011).

Um aspecto a destacar é que a Satisfação no Trabalho está correlacionada principalmente aos seguintes aspectos ligados ao trabalho: estilo de administração e liderança (EHSANI, 2010), registro das ações (entre os docentes que trabalham em apenas um local) e rendimento pessoal (GARGARI et al., 2011), alienação (ŞIRIN, DUMAN e KARAKUŞ, 2011), empenho nos serviços prestados (MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002), condições no

trabalho, autonomia, progressão na carreira, integração social, leis trabalhistas, auto-percepção de relevância do trabalho desempenhado (BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010).

Quando correlacionado a Satisfação no Trabalho com o Estilo de Vida dos docentes, não se constatou vínculos entre estes dois indicadores (LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al. 2010; MOREIRA et al., 2010b), embora tenha sido observada correlação significativa entre a satisfação do trabalho com a síndrome de burnout (DANYLCHUK, 1993; SMITH e LENG, 2003; FEJGIN, TALMOR e ERLICH., 2005; KOUSTELIOS; TSIGILIS, 2005; MOREIRA et al., 2009), principalmente quando correlacionadas a exaustão emocional e o tempo equilibrado entre lazer e trabalho (MOREIRA et al. 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010).

Estilo de Vida de Professores de Educação Física

As pesquisas relacionadas ao Estilo de Vida dos docentes de Educação Física foram realizadas na Finlândia (VIHKO et al., 1992; RINTALA et al., 2003), Estados Unidos (KELLEY e GILL, 1993), Suécia (SANDMARK, 2000), Qatar (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007), Canadá (LEMOYNE et al., 2007) e Brasil (JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; BANKOFF e ZAMAI, 1999; BARA FILHO et al., 2000; MADUREIRA, FONSECA e MAIA, 2003; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; CANABARRO, NEUTZLING e ROMBALDI, 2011; MOREIRA et al., 2011). De modo geral, as investigações contemplaram os componentes: Atividade Física, Controle do Estresse, Alimentação, Comportamento Preventivo e Relacionamentos.

A maioria dos estudos que abordaram a dimensão estresse identificou uma baixa prevalência do comportamento positivo dos docentes (MADUREIRA, FONSECA e MAIA, 2003; GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007; BOTH e NASCIMENTO, 2010; BOTH et al.,

2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011).

As análises pormenorizadas das amostras evidenciaram que os professores graduados são menos estressados que os professores pós-graduados (LEMONS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007). Os docentes do sexo feminino, com baixa percepção de suporte social e com poucos anos de experiência no trabalho revelaram alta percepção de estresses (KELLEY e GILL, 1993). O nível de estresse referente à sobrecarga de trabalho aumenta no final do ano, quando comparados com o início do ano letivo, sendo que os fatores mais estressantes para os professores são os problemas com os alunos, o currículo da escola e a remuneração (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007). Entretanto, ressalta-se que os docentes que possuem o Pluriemprego demonstraram maior índice de comportamento positivo com o controle do estresse (BOTH e NASCIMENTO, 2010).

Em relação à dimensão atividade física, observou-se que os homens eram mais ativos que as mulheres (MADUREIRA, FONSECA e MAIA, 2003), e que a maior parte dos docentes investigados relatou comportamentos positivos (JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; BANKOFF e ZAMAI, 1999; GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMONS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; CANABARRO, NEUTZLING e ROMBALDI, 2011; MOREIRA et al., 2011). A maioria dos professores acredita que a atividade física regular contribui para a mudança do Estilo de Vida. No entanto, uma parcela dos docentes gostaria de receber mais informação sobre o tema atividade física por meio de cursos de formação continuada (BANKOFF e ZAMAI, 1999).

Outras investigações sobre a atividade física constataram que: os fatores idade e grau de instrução parecem interferir negativamente na atividade física dos docentes que realizaram mestrado (BARA FILHO et al., 2000); a atividade física é um fator de proteção para o surgimento do câncer de mama (VIHKO et al., 1992; RINTALA et al., 2003); professores oriundos de regiões com maior índice de desenvolvimento humano do estado do Paraná possuem melhor comportamento positivo com a atividade física (MOREIRA et al., 2011); docentes ex-fumantes e com melhor percepção de saúde tem maior nível de atividade física (CANABARRO, NEUTZLING e

ROMBALDI, 2011); professores que estão no início da carreira docentes possuíam maior índice de comportamento positivo com a atividade física (MOREIRA et al., 2010a). Por fim, a atividade física de lazer não representa um risco para lesões ocupacionais em professores de Educação Física canadenses (LEMOYNE et al., 2007).

Sobre os comportamentos preventivos e os relacionamentos sociais, as investigações realizadas destacaram que os professores relatam elevados índices de comportamento positivo, diferente do componente alimentação, onde os docentes demonstraram comportamento negativo (GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011). Destaca-se que apenas a maioria dos professores da rede municipal de ensino de Florianópolis (Brasil) demonstraram comportamento positivo em relação à alimentação (BOTH e NASCIMENTO, 2010).

No que diz respeito à alimentação e o controle de peso corporal, observou-se que os docentes graduados e pós-graduados, com o passar dos anos, aumentaram de peso, embora este tenha sido mais significativo entre os docentes mestres, os quais demonstraram uma elevação do índice de massa corporal (BARA FILHO et al., 2000). Tais comportamentos foram evidenciados de forma contrária entre os docentes suecos, os quais, com o passar dos anos, demonstraram menores índices de excesso de peso (SANDMARK, 2000). Por outro lado, os docentes mais experientes têm relatado comportamentos mais positivos em relação à alimentação que os docentes menos experientes (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007). Os docentes homens demonstraram melhores comportamentos alimentares e preventivos que as mulheres (MADUREIRA, FONSECA e MAIA, 2003).

Na Avaliação Global do Estilo de Vida, os estudos evidenciaram que a maioria dos docentes investigados apresentou comportamentos positivos (GOMES, BORGES e NASCIMENTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; BOTH et al., 2010; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011). As avaliações pormenorizadas identificaram os comportamentos positivos mais frequentes entre os docentes pós-graduados e do ciclo de

consolidação da carreira docente. No entanto, não foi encontrada correlação entre Estilo de Vida e síndrome de burnout (BOTH e NASCIMENTO, 2010). Além disso, as diferenças regionais dos estados do Paraná e de Santa Catarina não foram suficientes para evidenciar comportamentos distintos na Avaliação Global do Estilo de Vida dos professores (BOTH, NASCIMENTO e BORGATTO, 2008b; MOREIRA et al., 2011).

Saúde dos Professores de Educação Física

As investigações que buscaram avaliar o Bem Estar foram realizadas, especificamente, na cidade de Campo Grande – Mato Grosso do Sul (SILVA e NUNEZ, 2009; SOUZA e COSTA, 2011). Nestas pesquisas a maioria dos professores considerou boa a qualidade de vida, embora que os aspectos: físico e meio ambiente apresentaram os menores níveis de qualidade de vida (SILVA e NUNEZ, 2009). Ao avaliar o estado de saúde geral, constatou-se que os docentes que trabalhavam em escolas que possuíam quadra de esportes demonstravam melhor percepção de bem estar. Além disso, os resultados das dimensões que interferem no Estado de Saúde geral demonstraram que os professores mais novos possuíam melhor percepção de saúde com a capacidade funcional e limitações dos aspectos físicos; as mulheres demonstraram pior percepção com a capacidade funcional, dor e saúde mental; os professores que possuíam filhos apresentaram melhor capacidade funcional; e quanto mais tempo de trabalho piores índices de percepção foram demonstrados com a capacidade funcional, dor, aspectos sociais e as limitações emocionais (SOUZA e COSTA, 2011).

Nas investigações que relataram as Patologias de Natureza Física entre professores de Educação Física, encontrou-se estudos com docentes finlandeses (VIHKO et al., 1992; RINTALA et al., 2003), portugueses (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993), suecos (SANDMARK, 2000), costarriquenhos (MONCADA-JIMÉNEZ et al., 2004) e canadenses (LEMOYNE et al., 2007). As patologias associadas aos aspectos físicos são geralmente problemas osteomusculares, os quais estão localizados nos membros inferiores (tornozelo, joelho e quadril) (SANDMARK, 2000; LEMOYNE et al., 2007) e nas áreas lombar e cervical (LEMOYNE et al., 2007). Além disso, foram relatados casos de câncer de mama (VIHKO et al., 1992; RINTALA et al., 2003), lesões cutâneas (MONCADA-JIMÉNEZ et al., 2004), doenças associadas ao sistema auditivo e

fonador (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993; LEMOYNE et al., 2007), ou mesmo enfermidades como: hipertensão arterial, gastrites, colesterol, obesidade, alergias, gripes, cefaléias, rinites e conjuntivites (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993; MONCADA-JIMÉNEZ et al., 2004).

Os estudos destacaram que os docentes considerados doentes enfrentam algumas dificuldades para continuar trabalhando, sendo que as lesões do joelho são justificativas frequentes das mulheres para mudança de local de trabalho (SANDMARK, 2000). Observou-se que 37,6% dos docentes canadenses foram afetados por uma lesão, no ano anterior à coleta de dados do estudo. Além disso, as lesões estão associadas à idade, ao pluriemprego, às atividades físicas realizadas no tempo livre, às atividades de resistência, ao nível de ensino no qual o docente trabalha e aos anos de experiência docente (LEMOYNE et al., 2007). Quando comparados grupos de professoras de Educação Física e de Línguas, observou-se que o grupo de docentes de Educação Física apresentou menor índice de acometimento de câncer de mama. Tal resultado está associado ao nível de atividade física ocupacional realizada pelas professoras de Educação Física (VIHKO et al., 1992; RINTALA et al., 2003), bem como, idade em que ocorre o nascimento do primeiro filho e o número de filhos (VIHKO et al., 1992).

As pesquisas que abordaram as Patologias de Natureza Psíquica foram realizadas com docentes dos Estados Unidos (MANCINI et al., 1984; DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985; KELLEY e GILL, 1993), Canadá (DANYLCHUK, 1993), Portugal (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993), Israel (FEJGIN, EPHRATY e BEN-SIRA, 1995; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005), Singapura (SMITH e LENG, 2003), Grécia (KOUSTELIOS, 2003; KOUSTELIOS e TSIGILIS, 2005; TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011), Polônia (BRUDNIK, 2009; BRUDNIK, 2010), Iran (GARGARI et al., 2011), e Brasil (SANTINI e MOLINA NETO, 2005; MOREIRA et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010).

Apenas a pesquisa com professores portugueses relatou a síndrome angio-depressiva, sendo que esta doença tem maior incidência entre os professores investigados do que a população em geral. Os professores que se encontravam na faixa etária de 30 a 60 anos e que acumulavam 10 a 30 anos de experiência docente apresentaram os maiores níveis de depressão (NEVES, RODRIGUES e SOBRAL, 1993). As demais investigações relataram

os sintomas, a incidência e os problemas ocasionados pela síndrome de burnout (MANCINI et al., 1984; DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985; DANYLCHUK, 1993; KELLEY e GILL, 1993; FEJGIN, EPHRATY e BEM-SIRA, 1995; KOUSTELIOS, 2003; SMITH e LENG, 2003; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005; MOREIRA et al., 2008; BRUDNIK, 2009; BRUDNIK, 2010; MOREIRA et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010; GARGARI et al., 2011; TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011), também conhecida como síndrome do esgotamento profissional (SANTINI e MOLINA NETO, 2005). A maioria dos estudos contemplou a análise das dimensões de exaustão emocional, despersonalização e realização profissional.

Ao avaliar a dimensão exaustão emocional da síndrome de burnout, observou-se que os maiores índices de esgotamento emocional foram evidenciados nos estudos com professores norte-americanos (MANCINI et al., 1984), brasileiros (SANTINI e MOLINA NETO, 2005; MOREIRA et al., 2008) e poloneses (BRUDNIK, 2009). Os docentes gregos (KOUSTELIOS, 2003) demonstraram baixos níveis de exaustão emocional. As pesquisas relataram que as professoras possuíam maior exaustão emocional que os colegas do sexo masculino (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985; DANYLCHUK, 1993). Os professores solteiros e mais novos relataram maior exaustão emocional que os docentes mais experientes e casados (DANYLCHUK, 1993).

Ao considerar fatores associadas ao trabalho, constatou-se que a realização de *feedback* com os professores contribuiu para a diminuição da exaustão emocional, melhorando o rendimento na prática pedagógica (MANCINI et al., 1994). Verificou-se, notadamente, que o grande número de alunos em sala de aula é um fator promovedor de exaustão emocional (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985). Os docentes que não acumulavam a função de treinadores e/ou possuíam estabilidade no emprego demonstravam menores índices de exaustão emocional. Além disso, observou-se que a exaustão emocional dos docentes estava associada ao fluxo de trabalho, à política da instituição, às recompensas do trabalho, à sobrecarga de trabalho, ao tipo de serviço, à pressão do tempo para realizar as tarefas (DANYLCHUK, 1993) e com o trabalho com o ensino fundamental (TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011).

A alta despersonalização foi relatada nos estudos realizados nos Estados Unidos (MANCINI et al., 1984) e no Brasil, entre

docentes das redes municipais de ensino das cidades de Florianópolis (BOTH e NASCIMENTO, 2010), São José (MOREIRA et al., 2008) e Porto Alegre (SANTINI e MOLINA NETO, 2005). Por outro lado, os docentes da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul (MOREIRA et al., 2009) israelenses (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005), poloneses (BRUDNIK, 2009), e gregos (KOUSTELIOS, 2003) demonstraram baixa despersonalização.

Quando considerando o gênero dos professores, observou-se que os docentes israelenses homens apresentaram maiores sentimentos de despersonalização (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005), enquanto que as mulheres brasileiras demonstraram maior nível de despersonalização (BOTH e NASCIMENTO, 2010). Em investigações com professores gregos (KOUSTELIOS, 2003) e canadenses (DANYLCHUK, 1993) não foram encontradas diferenças entre os gêneros. Além disso, constatou-se que os docentes que praticavam natação desenvolveram menos a despersonalização (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985), e professores que trabalhavam com o ensino fundamental apresentavam índices mais elevados de despersonalização (BOTH e NASCIMENTO, 2010; TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011).

A análise pormenorizada considerando os fatores associados ao trabalho revelou que, quando os docentes receberam a retroalimentação do seu trabalho, houve uma melhora da prática pedagógica e diminuição dos níveis de despersonalização (MANCINI et al., 1984). O número de crianças na sala de aula estava correlacionado à despersonalização (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005). A evolução da despersonalização para os professores estava associada ao desenvolvimento de recursos humanos na instituição, à organização da estrutura da instituição, ao papel de conflito e à Satisfação no Trabalho nos últimos cinco anos (DANYLCHUK, 1993).

A realização profissional foi considerada alta apenas no estudo com docentes gregos (KOUSTELIOS, 2003). Os professores brasileiros (SANTINI e MOLINA NETO, 2005; MOREIRA et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; BOTH e NASCIMENTO, 2010), poloneses (BRUDNIK, 2009) e norte-americanos (MANCINI et al., 1984) relataram baixos índices de realização profissional.

Quando considerado o gênero, observaram-se resultados distintos nas investigações realizadas em diferentes países. Enquanto que as professoras norte-americanas relataram maior realização

profissional que os docentes homens (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985), os docentes israelenses homens destacaram maior realização profissional que as professoras (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005). No estudo com professores gregos não foram encontradas diferenças significativas na realização profissional entre os gêneros (KOUSTELIOS, 2003).

No que diz respeito aos fatores relacionados ao trabalho, observou-se novamente que o *feedback* compreende uma boa estratégia para melhorar a percepção de realização profissional e a prática pedagógica de docentes (MANCINI et al., 1994). Além disso, constatou-se que o comportamento e o número de crianças na sala (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985) e o trabalho com o ensino fundamental (TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011) estão associados à realização profissional dos docentes.

De modo geral, na avaliação global considerando as três dimensões do constructo da síndrome de burnout, os resultados das investigações demonstraram que docentes da Grécia (KOUSTELIOS, 2003) e de Israel (FEJGIN, EPHRATY, BEN-SIRA, 1995; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005) relataram baixos níveis, os professores de Singapura (SMITH e LENG, 2003) demonstraram moderados níveis e os docentes dos Estados Unidos (MANCINI et al., 1984) e do Brasil (SANTINI e MOLINA NETO, 2005; MOREIRA et al., 2008) apresentaram os maiores níveis da Síndrome de burnout.

Apenas as variáveis: sexo e tipo de disciplina ministrada na escola dos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos docentes evidenciaram associações com a avaliação global da síndrome de burnout, sendo que as mulheres e professores de Educação Física demonstraram ser mais suscetíveis a patologia que os homens e docentes de outras áreas (BRUDNIK, 2009; BRUDNIK, 2010). Entretanto, os fatores psicológicos, sociais e burocráticos têm correlação com a síndrome de burnout (FEJGIN, EPHRATY e BEN-SIRA, 1995; SMITH e LENG, 2003; FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005).

Destaca-se também que alguns fatores ligados ao trabalho docente alteravam negativamente a avaliação global da síndrome de burnout, como por exemplo, o elevado número de alunos na sala de aula (DEPAEPE, FRENCH e LAVAY, 1985), o vínculo empregatício temporário (GARGARI et al., 2011) e os problemas de comportamento com os alunos (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005). Além disso, observou-se que o estresse, problemas com

treinamento com equipes escolares (KELLEY e GILL, 1993), o senso de auto eficácia (BRUDNIK, 2009; BRUDNIK, 2010) e os fatores intrínsecos (KOUSTELIOS e TSIGILIS, 2005) apresentam correlação com a síndrome de burnout.

Dentre os motivos atribuídos ao surgimento desta patologia, os professores que foram afastados da docência pela síndrome de burnout destacaram: a formação acadêmica insuficiente, o que tem prejudicado o enfrentamento com o choque da realidade escolar; a implantação de inovações curriculares que limitam a atuação docente no ambiente escolar; os vários papéis sociais e profissionais exercidos pelos docentes de Educação Física; a insegurança pessoal e a violência urbana enfrentada pelos docentes; os conflitos interpessoais com os colegas de trabalho; a dificuldade de lidar com as críticas políticas e epistemológicas dirigidas à disciplina, colocando em “xeque” a importância da Educação Física na escola. Aliado a isto, os docentes declararam que a remuneração salarial satisfatória não é suficiente para minimizar ou solucionar os problemas ocasionados pela síndrome de burnout (SANTINI e MOLINA NETO, 2005).

CAPITULO III

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Caracterização do Estudo

A investigação é caracterizada como descritiva, com caráter transversal, que tem o objetivo de obter informações para descrever um tema de pesquisa. A pesquisa descritiva tem sua “*premissa de que os problemas podem ser resolvidos e as práticas melhoradas por meio da observação, análise e descrição objetivas e completas*” (THOMAS e NELSON, 2002, p.280).

O levantamento descritivo pode utilizar a análise documental, ou mesmo, instrumentos de pesquisa, como o questionário (THOMAS e NELSON, 2002). O objetivo principal destas ações é de proporcionar ao investigador conhecimento aprofundado sobre os fenômenos e problemas estudados (KÖCHE, 2003), sendo que método descritivo de pesquisa busca: observar, registrar, analisar e correlacionar fatos e fenômenos sem manipulá-los, conhecendo as diversas relações que ocorrem na vida econômica, política e social e do comportamento humano, tanto em uma perspectiva pessoal, quanto de comunidades mais complexas (CERVO e BERVIAN, 1996).

Coleta de Dados com os Professores

A coleta de dados com os professores de Educação Física foi de caráter quantitativo e buscou evidenciar o Bem Estar do Trabalhador Docente considerando os comportamentos dos docentes

em relação ao Estilo de Vida (Parâmetro Individual), bem como as percepções docentes sobre o Trabalho (Parâmetro Sócio-Ambiental).

O período da coleta de dados ocorreu no primeiro semestre do ano de 2007. Para a realização da coleta de informações deste projeto foram constituídos três grupos de trabalho. O primeiro grupo era responsável pela coleta de dados do estado do Rio Grande do Sul e era sediado na cidade de Santo Ângelo – Rio Grande do Sul, no Curso de Educação Física da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI). O segundo grupo era responsável pela coleta de dados do estado de Santa Catarina e era sediado na cidade de Florianópolis – Santa Catarina, no Laboratório de Pedagogia do Esporte do Centro de Desportos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O terceiro grupo era responsável pela coleta de dados do estado do Paraná e era sediado na cidade de Maringá – Paraná, no Departamento de Educação Física do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Os principais objetivos da investigação com os professores de Educação Física foram de verificar se os indicadores “Trabalho” e “Estilo de Vida”, bem como, o conceito final de “Bem Estar” apresentariam conflito de interesses sobre as variáveis que compõem os Parâmetros Sócio-Ambientais e Individuais, além de compreender quais fatores são alterados quando considerados alguns aspectos sócio-demográficos e profissionais dos docentes.

A seguir, são descritos os procedimentos metodológicos deste momento:

População e Processo de Amostragem

A população foi composta por 13.892 professores efetivos de Educação Física que atuam nas redes estaduais de ensino do Rio Grande do Sul (7.265 docentes), Santa Catarina (1.857 docentes) e Paraná (4.770 docentes). A seleção da amostra ocorreu em três fases, sendo dois estratos e um estágio (Quadro 3). Enquanto que o primeiro estrato foi formado pela divisão geopolítica dos estados que compõe a região Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul), o segundo estrato foi composto pelas mesorregiões das respectivas Unidades Federativas. Dentro dos estratos (combinação entre mesorregião e estado), o único estágio utilizou os Núcleos Regionais Educação (NREs) sorteados como conglomerados.

Quadro 3. Unidade amostral e fases da seleção da amostra.

Fases da Seleção da Amostra	Unidade amostral	Seleção
I Estrato	Unidades da Federação que compõe a Região Sul do Brasil	Divisão geopolítica dos estados que compõem a Região Sul do Brasil
II Estrato	Região Geográfica do Estado	Aleatória estratificada proporcional às regiões geográficas do estado.
I Estágio	Núcleo Regional de Educação	Sorteio aleatório por conglomerado até atingir o número mínimo amostral

Destaca-se que em cada mesorregião foram sorteados pelo menos três Núcleos Regionais de Educação. Os sorteios não eram realizados nas mesorregiões que apresentassem número menor que quatro Núcleos Regionais de Educação. Nestes casos todos os Núcleos Regionais de Educação eram considerados conglomerados.

Para estipular as mesorregiões de cada estado, foram consideradas as distribuições geográficas de cada Unidade Federativa, as quais ficaram distribuídas da seguinte forma:

- **Mesorregiões do Rio Grande do Sul:** “Noroeste”, “Nordeste”, “Central”, “Sudoeste”, “Sudeste” e “Metropolitana”;
- **Mesorregiões de Santa Catarina:** “Grande Florianópolis”, “Sul”, “Vale do Itajaí”, “Norte”, “Planalto” e “Oeste”;
- **Mesorregiões do Paraná:** “Metropolitana-Litoral”, “Norte”, “Noroeste”, “Oeste” e “Centro-Sul”.

Para determinar o tamanho da amostra, primeiramente, estabeleceu-se um erro amostral inicial de 5,0%, fixando um intervalo de confiança de 95,0%. Ao utilizar o programa computacional *Epi-Info 3.5.1* para calcular a amostra, determinou-se que 374 professores deveriam participar da amostra. Para estabelecer a amostra no programa *Epi-Info 3.5.1* utilizou-se a equação para população finita. A utilização desta fórmula é justificada pelo fato que o número total da população de professores era conhecido.

A fórmula matemática da equação para população finita constitui inicialmente por:

$$n_0 = [(z)^2 \times p \times (1-p)] / d^2$$

Para fazer a primeira aproximação do valor da amostra, e,

$$n=n_0/[1+(n_0/N)]$$

Para delimitar precisamente o tamanho da amostra. Considera-se nas fórmulas os seguintes caracteres:

n_0 : Tamanho inicial da amostra;
 z : Nível de confiança da pesquisa;
 p : Probabilidade;
 d : Margem de erro;
 N : Tamanho da população;
 n : Tamanho da amostra.

Ao estabelecer a amostra, pode-se determinar o número de professores necessários em cada estado, mesorregião e Núcleo Regional de Ensino. Assim, a amostra proporcional, considerando cada estágio da amostra ficou estabelecida conforme os Quadros 4, 5 e 6.

Quadro 4. Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado do Rio Grande do Sul.

Mesorregiões	População Núcleos Regionais de Educação	Amostra Estimada Núcleos Regionais de Educação	Amostra Alcançada Núcleos Regionais de Educação
Noroeste	Passo Fundo (365) Cruz Alta (167) Santo Ângelo (115) Erechim (603) Santa Rosa (220) Palmeira das Missões (274) Três Passos (176) Soledade (191) São Luiz Gonzaga (119) Ijuí (150) Carazinho (140) Total (2520)	Passo Fundo (26) Cruz Alta (21) Santo Ângelo (20) Total (67)	Passo Fundo (74) Cruz Alta (36) Santo Ângelo (26) Total (136)
Nordeste	Caxias do Sul (338) Bento Gonçalves (191) Vacaria (85) Total (614)	Caxias do Sul (9) Bento Gonçalves (5) Vacaria (3) Total (17)	Caxias do Sul (30) Bento Gonçalves (9) Vacaria (6) Total (45)
Central	Santa Maria (397) Estrela (223) Santa Cruz do Sul (345) Cachoeira do Sul (173) Total (1138)	Santa Maria (12) Estrela (8) Santa Cruz do Sul (11) Total (31)	Santa Maria (24) Estrela (12) Santa Cruz do Sul (21) Total (58)
Sudoeste	Uruguaiana (181) Bagé (174) Santana do Livramento (167) São Borja (146) Total (668)	Uruguaiana (6) Bagé (6) São Borja (6) Total (18)	Uruguaiana (13) Bagé (13) São Borja (12) Total (38)
Sudeste	Pelotas (286) Rio Grande (120) Total (406)	Pelotas (8) Rio Grande (3) Total (11)	Pelotas (21) Rio Grande (7) Total (28)
Metropolitana	Porto Alegre (576) São Leopoldo (437) Osório (202) Guaíba (180) Canoas (207) Gravataí (317) Total (1919)	Porto Alegre (22) São Leopoldo (18) Canoas (12) Total (52)	Porto Alegre (56) São Leopoldo (34) Canoas (16) Total (106)
Total	30 Núcleos Regionais de Educação (7265)	17 Núcleos Regionais de Educação (196)	17 Núcleos Regionais de Educação (411)

Quadro 5. Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado de Santa Catarina.

Mesorregiões	População Núcleos Regionais de Educação	Amostra Estimada Núcleos Regionais de Educação	Amostra Alcançada Núcleos Regionais de Educação
Norte	Canoinhas (41) Jaraguá do Sul (61) São Bento do Sul (82) Joinville (133) Total (317)	Jaraguá do Sul (2) São Bento do Sul (3) Joinville (4) Total (9)	Jaraguá do Sul (19) São Bento do Sul (42) Joinville (51) Total (112)
Vale do Itajaí	Brusque (51) Ibirama (28) Blumenau (150) Rio do Sul (50) Itajaí (29) Ituporanga (23) Total (331)	Brusque (2) Blumenau (4) Ibirama (1) Rio do Sul (2) Total (9)	Brusque (22) Blumenau (29) Ibirama (18) Rio do Sul (15) Total (84)
Grande Florianópolis	Grande Florianópolis (231) Total (231)	Grande Florianópolis (6) Total (6)	Grande Florianópolis (55) Total (55)
Sul	Araranguá (81) Laguna (46) Tubarão (94) Criciúma (124) Total (345)	Araranguá (2) Tubarão (3) Criciúma (4) Total (9)	Araranguá (17) Tubarão (26) Criciúma (41) Total (84)
Planalto	Curitibanos (28) Lages (103) Campos Novos (19) São Joaquim (21) Total (171)	Curitibanos (1) Lages (3) São Joaquim (1) Total (5)	Curitibanos (13) Lages (36) São Joaquim (21) Total (70)
Oeste	Caçador (29) Xanxerê (60) Maravilha (41) Palmitos (30) Joaçaba (37) Concórdia (57) Chapecó (79) São Miguel do Oeste (45) São Lourenço do Oeste (19) Videira (40) Dionísio Cerqueira (25) Total (462)	Xanxerê (2) Maravilha (2) Concórdia (2) Chapecó (3) São Miguel do Oeste (2) Videira (1) Total (12)	Xanxerê (39) Maravilha (18) Concórdia (27) Chapecó (49) São Miguel do Oeste (18) Videira (24) Total (175)
Total	30 Núcleos Regionais de Educação (1857)	20 Núcleos Regionais de Educação (50)	20 Núcleos Regionais de Educação (580)

Quadro 6. Distribuição da população e amostra estimada de professores de Educação Física por Núcleo Regional Educação no estado do Paraná.

Mesorregiões	População	Amostra Estimada	Amostra Alcançada
	Núcleos Regionais de Educação	Núcleos Regionais de Educação	Núcleos Regionais de Educação
Norte	Maringá (270) Apucarana (133) Londrina (349) Cornélio Procópio (121) Jacarezinho (108) Ibaiti (64) Venceslau Braz (64) Total (1109)	Maringá (8) Apucarana (4) Londrina (10) Cornélio Procópio (4) Jacarezinho (4) Total (30)	Maringá (95) Apucarana (32) Londrina (42) Cornélio Procópio (41) Jacarezinho (52) Total (262)
Noroeste	Paranavaí (109) Umuarama (129) Cianorte (86) Loanda (68) Goioerê (63) Campo Mourão (132) Total (587)	Paranavaí (4) Umuarama (4) Cianorte (3) Campo Mourão (5) Total (16)	Paranavaí (14) Umuarama (12) Cianorte (17) Campo Mourão (27) Total (70)
Oeste	Cascavel (195) Toledo (180) Foz do Iguaçu (173) Assis Chateaubriand (50) Dois Vizinhos (46) Francisco Beltrão (161) Pato Branco (135) Total (940)	Cascavel (9) Foz do Iguaçu (8) Francisco Beltrão (8) Total (25)	Foz do Iguaçu (60) Francisco Beltrão (62) Total (122)
Centro-Sul	Guarapuava (99) Laranjeira do Sul (82) Pitanga (52) Irati (79) Ponta Grossa (228) União da Vitória (80) Ivaiporã (88) Telemaco Borba (72) Total (780)	Guarapuava (4) Pitanga (3) Ponta Grossa (7) União da Vitória (3) Ivaiporã (4) Total (21)	Guarapuava (6) Pitanga (24) Ponta Grossa (2) União da Vitória (15) Ivaiporã (8) Total (55)
Metropolitana-Litoral	Metropolitana-Norte (319) Metropolitana-Sul (293) Curitiba (610) Paranaguá (132) Total (1354)	Metropolitana-Norte (11) Curitiba (19) Paranaguá (6) Total (36)	Metropolitana-Norte (89) Curitiba (47) Paranaguá (9) Total (145)
Total	32 Núcleos Regionais de Educação (4770)	20 Núcleos Regionais de Educação (128)	19 Núcleos Regionais de Educação (654)

No momento da coleta de dados foram enviados 5.734 instrumentos de pesquisa para todos os professores que trabalhavam nos Núcleos Regionais de Educação selecionados na amostra (Quadros 4, 5 e 6). Destes, 28,69% dos docentes abordados, o que corresponde a 1.645 professores, responderam o instrumento de coleta de dados. Ao considerar a amostra alcançada, novamente calculou-se o erro amostral por meio do programa computacional *Epi-Info 3.5.1* utilizando a equação para amostra finita explicitada

anteriormente. Neste momento, observou-se que o erro amostral estabelecido no estudo foi de 2,27 pontos percentuais.

Variáveis do Estudo

As variáveis adotadas para análise do estudo foram: “Sexo”, “Ciclos Vitais (Faixa Etária)”, “Estado Civil”, “Formação Acadêmica”, “Ciclos de Desenvolvimento Profissional”, “Carga Horária de Trabalho Semanal”, “Tempo de Serviço na Rede Estadual”, “Pluriemprego”, “Estados da região sul do Brasil”, “Satisfação no Trabalho” e “Estilo de Vida” (Quadro 7):

Quadro 7. Descrição das variáveis e categorias adotadas para a análise dos dados.

Variável	Categoria	Característica	Medida Utilizada	Escala
Sexo	Masculino Feminino	Sócio-Demográfica	Auto-resposta	Nominal
Ciclos Vitais (Faixa Etária)	Até 29 anos 30-39 anos 40-49 anos 50 anos ou +	Sócio-Demográfica	Classificação adaptada de Sikes (1985)	Ordinal
Estado Civil	Casado Outros	Sócio-Demográfica	Auto-resposta	Nominal
Formação Acadêmica	Graduação Pós-Graduação	Profissional	Auto-resposta, utilizando critérios definidos pelo MEC.	Ordinal
Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Entrada Consolidação Diversificação Estabilização	Profissional	Classificação adaptada de Nascimento e Graça (1998)	Ordinal
Carga Horária Trabalho Semanal	Até 39 horas 40 horas ou +	Profissional	Critérios estabelecidos pelas Secretarias de Estaduais de Educação	Ordinal
Tempo de Serviço	Até 3 anos 4 a 11 anos 12 a 19 anos 20 anos ou +	Profissional	Auto-resposta	Ordinal
Pluriemprego	Não Possui Possui	Profissional	Auto-resposta	Nominal
Estados da região sul do Brasil	Rio Grande do Sul Santa Catarina Paraná	Sócio-Demográfico e Profissional	Organização geopolítica do Brasil	Nominal
Satisfação no Trabalho	Insatisfação Indecisão Satisfação	Parâmetro Sócio-Ambiental	QVT-PEF (BOTH et al., 2006)	Ordinal
Estilo de Vida	Negativo Intermediário Positivo	Parâmetro Individual	PEVI (NAHAS, BARROS e FRANCALACCI, 2000)	Ordinal
Bem Estar do Trabalhador Docente	Baixo Médio Alto	União dos Parâmetros Sócio-Ambiental e Individual	Classificação construída para este estudo	Ordinal

As variáveis têm como critérios as seguintes considerações:

- Os “*Ciclos Vitais (Faixa Etária)*” foram estabelecidos por meio da idade cronológica dos professores, sendo categorizada considerando a adaptação do modelo dos “Ciclos Vitais” de Sikes (1985). Destaca-se que tal variável foi utilizada pelo fato de ocorrer momentos distintos no decorrer da vida dos professores quando consideradas a vida pessoal e profissional;
- O “*Estado Civil*” foi avaliado em duas categorias: casado e outro estado civil (solteiro, viúvo ou divorciado). O objetivo de analisar esta variável foi de compreender quais os fatores que se alteram quando é estabelecido vínculo conjugal com os docentes;
- A “*Formação Acadêmica*” foi categorizada considerando os professores que possuem apenas o curso de graduação e os docentes que possuem curso de pós-graduação (com titulação igual ou superior a especialista);
- Os “*Ciclos de Desenvolvimento Profissional*” foram determinados por meio de uma classificação adaptada do modelo proposto por Nascimento e Graça (1998), a qual determina os ciclos de Entrada (0-4 anos de docência), Consolidação (5-9 anos de docência), Diversificação (10 a 19 anos de docência) e Estabilização (acima de 20 anos de docência);
- A “*Carga Horária de Trabalho Semanal*” foi estipulada em duas categorias. Enquanto que a primeira contemplou os docentes que trabalham até 39 horas semanais na instituição (Carga Horária Parcial), a segunda englobou os professores que trabalham entre 40 horas ou mais na escola (Carga Horária Integral);
- O “*Tempo de Serviço*” busca determinar a quantidade de tempo que o docente possui com o serviço remunerado. A variável foi dividida em quatro categorias, as quais são: até 3 anos de trabalho, 4 a 11 anos de trabalho, 12 a 19 anos de trabalho, e 20 anos ou mais de trabalho;
- O “*Pluriemprego*” foi categorizado por meio da ação do docente trabalhar no magistério público estadual e possuir outra função remunerada ou apenas trabalhar na sua respectiva rede estadual de ensino;

- Na “*Satisfação no Trabalho*” adotou-se a classificação das dimensões e da Avaliação Global do instrumento em insatisfeito, indeciso e satisfeito, conforme descrito no trabalho de Lemos (2007);
- No “*Estilo de Vida*” adotou-se a classificação dos componentes e da Avaliação Global do instrumento em perfis: negativo, intermediário e positivo, conforme descrito no trabalho de Lemos (2007).
- O “*Bem Estar do Trabalhador Docente*” foi classificado neste estudo com os níveis: alto, médio e baixo.

Instrumentos de Coleta de Dados

Na coleta de dados foram utilizados dois instrumentos, além do questionário que analisou os aspectos sócio-demográficos e profissionais (ANEXO I). O primeiro instrumento foi a “*Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio*” (QVT-PEF) (BOTH et al., 2006) (ANEXO II). Este instrumento é constituído por 34 questões, as quais estão distribuídas nas oito dimensões propostas por Walton (1973; 1974). Neste estudo foram renomeadas as dimensões do constructo de Walton (1973; 1974), com o objetivo de simplificar o significado de cada dimensão. Assim, as nomenclaturas originais e aquelas que foram adotadas neste estudo são às seguintes (Quadro 8):

Quadro 8. Alterações de nomenclatura adotadas no estudo sobre a variável “Trabalho”.

Nomenclatura proposta por Walton (1973; 1974)	Nomenclatura adotada neste estudo
Remuneração e Compensação	Remuneração
Condições de Trabalho	Condições de Trabalho
Oportunidade Imediata para Uso e Desenvolvimento das Capacidades Humanas	Autonomia no Trabalho
Oportunidade Futura de Crescimento e Segurança	Oportunidade de Progressão na Carreira
Integração Social na Organização do Trabalho	Integração Social no Ambiente de Trabalho
Constitucionalismo na Organização do Trabalho	Leis e Normas do Trabalho
Trabalho e Espaço Total de Vida	Trabalho e Espaço Total de Vida
Relevância Social da Vida no Trabalho	Relevância Social do Trabalho
Qualidade de Vida no Trabalho	Satisfação no Trabalho

Na validação do instrumento QVT-PEF, observou-se elevados índices de concordância entre os especialistas para a validação do conteúdo (acima de 70%). Valores aceitáveis de reprodutibilidade, uma vez que 94,1% das questões obtiveram um coeficiente de

correlação de Spearman superior a 0,6 e a consistência interna do instrumento, verificada por meio do *alfa* de Cronbach, foi considerada excelente ($\alpha=0,94$) (BOTH et al., 2006).

O segundo instrumento foi o “*Perfil do Estilo de Vida Individual*” (PEVI) (ANEXO III). Este questionário é composto por 15 perguntas distribuídas em cinco componentes: “*Alimentação*”, “*Atividade Física*”, “*Comportamento Preventivo*”, “*Relacionamentos*” e “*Controle do Estresse*”. Em relação à reprodutibilidade do instrumento, os valores de fidedignidade absoluta variaram entre 0,29 e 0,44 nos cinco componentes, o que é aceitável para um instrumento de escala likert de quatro pontos. No que se refere à concordância entre duas medidas, os índices variaram entre 74% a 93% nos cinco componentes (NAHAS, BARROS e FRANCALACCI, 2000).

Quando realizada a avaliação psicométrica do PEVI, observou-se que na análise fatorial foi obtida a mesma distribuição das questões contempladas na proposta original desta escala. Em relação a sua consistência interna, encontrou-se um coeficiente *alfa* de Cronbach razoável ($\alpha=0,78$). E, sobre as correlações entre as questões, evidenciou-se que em apenas quatro cruzamentos existiu correlação moderada (r_s entre 0,45 e 0,57) (BOTH et al., 2008).

Étapas para a Coleta de Dados com os Professores

As etapas para a coleta de dados com os professores foram às seguintes:

- **Primeira:** Solicitação de autorização para realização da pesquisa pelas Secretarias Estaduais de Educação das Unidades Federativas do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul;
- **Segunda:** Aprovação do projeto de pesquisa junto ao Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (Processo 036/07 – ANEXO IV);
- **Terceira:** Definição da amostra que deveria ser alcançada em cada Núcleo Regional de Ensino sorteado na investigação;
- **Quarta:** Realização de contatos telefônicos com os Núcleos Regionais de Educação sorteados da pesquisa para solicitar a colaboração logística na investigação;

- **Quinta:** Envio dos *kits* de pesquisa de cada escola aos Núcleos Regionais de Educação por meio do serviço de correio postal;
- **Sexta:** No momento que os Núcleos Regionais de Educação recebiam os *kits* de pesquisa de cada escola, também recebiam uma carta explicativa sobre os procedimentos de coleta de dados, bem como, de devolução dos instrumentos preenchidos aos pesquisadores (ANEXO V);
- **Sétima:** Os Núcleos Regionais de Educação enviavam os *kits* de pesquisa às escolas de sua abrangência por meio do serviço de mala direta que estas instituições possuem com as unidades educativas;
- **Sétima:** Os *kits* de pesquisa eram recebidos pelos diretores das escolas. Nestes kits havia uma carta explicativa sobre os procedimentos de pesquisa e de reenvio dos documentos respondidos ao Núcleo Regional de Educação que a escola era submetida (ANEXO VI). Destaca-se que os demais documentos que estavam nos *kits* encaminhados às escolas eram os instrumentos de pesquisa que deveriam ser entregue aos professores de Educação Física efetivos por meio de aprovação de concurso público e os termos de consentimento livre esclarecido dos professores participantes da pesquisa (ANEXO VII);
- **Oitava:** Os professores respondiam os instrumentos e assinavam os termos de consentimento livres esclarecidos e repassavam estes documentos ao diretor da escola onde trabalhavam;
- **Nona:** Os diretores das escolas encaminhavam os instrumentos respondidos e os termos de consentimento livres esclarecidos assinados ao Núcleo Regional de Educação que é submetido por meio do serviço de mala direta;
- **Décima:** Os Núcleos Regionais de Educação recebiam os instrumentos de pesquisa e os termos de consentimento livres esclarecidos enviados pelas escolas e encaminhavam estes documentos aos pesquisadores por meio do serviço de correio postal;
- **Décima Primeira:** Os instrumentos que retornaram aos pesquisadores eram tabulados na planilha *Excel for Windows* para iniciar a análise dos dados da investigação e os termos de consentimento livres esclarecidos eram arquivados.

Análise dos Dados

A tabulação dos dados foi realizada na planilha eletrônica do *Excel for Windows* para categorização dos dados referentes às dimensões/componentes e Avaliações Globais da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida, conforme as equações de ponderação de Lemos (2007).

Para determinar um conceito geral para a variável Bem Estar do Trabalhador Docente, utilizou-se os índices estabelecidos nas equações de Lemos (2007) que avaliam as Avaliações Globais da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida. Destaca-se que nas avaliações destes dois constructos, as equações fornecem como resultado final valores que variam entre -100,0 pontos e 100,0 pontos.

Para estabelecer o índice final da variável Bem Estar do Trabalhador Docente, determinou-se a média dos escores das Avaliações Globais do Estilo de Vida e da Satisfação no Trabalho estabelecidas nas equações de Lemos (2007). Abaixo segue a representação da equação:

$$IFBETD = (IFST + IFEV)/2$$

Onde:

IFBETD: Índice Final do Bem Estar do Trabalhador Docente;
IFST: Índice Final da Satisfação no Trabalho;
IFEV: Índice Final do Estilo de Vida.

Depois de estabelecido o índice final da Avaliação do Bem Estar do Trabalhador Docente, determinou-se os pontos de corte para categorizar esta variável, os quais foram descritos da seguinte maneira:

- **Baixo Nível de Bem Estar:** -100,0 pontos a 33,33 pontos
- **Médio Nível de Bem Estar:** -33,32 pontos a 33,32 pontos
- **Alto Nível de Bem Estar:** 33,33 pontos a 100,0 pontos

Após a tabulação e categorização dos dados, realizou-se uma ponderação da amostra. Como a amostragem utilizada não ter sido ao simples acaso, utilizou-se o inverso da probabilidade de seleção do indivíduo como peso para a utilização dos testes estatísticos.

A estimação do peso do professor na amostra foi estipulada por meio da seguinte fórmula:

$$(Nr/nar) \times (nag/Ng)$$

Onde:

Nr: população regional;
nar: amostra alcançada regional;
nag: amostra alcançada geral;
Ng: população geral.

Considerando a fórmula de ponderação, cada professor do seu respectivo conglomerado obteve um peso da resposta na amostra, diferente de um docente de outro conglomerado. Os resultados dos pesos dos professores de todos os conglomerados estão apresentados no Quadro 9.

Quadro 9. Cálculo da fórmula de ponderação da amostra considerando os conglomerados do processo amostral.

Conglomerado	População Regional	Amostra Regional	População Regional / Amostra Regional Alcançada	Total da Amostra Alcançada / População Geral	Peso Final
Passo Fundo	365	74	4,93	0,12	0,58
Cruz Alta	167	36	4,64	0,12	0,55
Santo Ângelo	115	26	4,42	0,12	0,52
Caxias do Sul	338	30	11,27	0,12	1,33
Bento Gonçalves	191	9	21,22	0,12	2,51
Vacaria	85	6	14,17	0,12	1,68
Santa Maria	397	24	16,54	0,12	1,96
Estrela	223	12	18,58	0,12	2,20
Santa Cruz da Sul	345	21	16,43	0,12	1,95
Uruguaiana	181	13	13,92	0,12	1,65
Bagé	174	13	13,38	0,12	1,58
São Borja	146	12	12,17	0,12	1,44
Pelotas	286	21	13,62	0,12	1,61
Rio Grande	120	7	17,14	0,12	2,03
Porto Alegre	576	56	10,29	0,12	1,22
São Leopoldo	437	34	12,85	0,12	1,52
Canoas	207	16	12,94	0,12	1,53
Jaraguá do Sul	61	19	3,21	0,12	0,38
São Bento do Sul	82	42	1,95	0,12	0,23
Joinville	133	51	2,61	0,12	0,31
Brusque	51	22	2,32	0,12	0,27
Ibirama	28	18	1,56	0,12	0,18
Blumenau	150	29	5,17	0,12	0,61
Rio do Sul	50	15	3,33	0,12	0,39
Grande Florianópolis	231	55	4,20	0,12	0,50
Araranguá	81	17	4,76	0,12	0,56
Tubarão	94	26	3,62	0,12	0,43
Criciúma	124	41	3,02	0,12	0,36
Curitibanos	28	13	2,15	0,12	0,26
Lages	103	36	2,86	0,12	0,34
São Joaquim	21	21	1,00	0,12	0,12

Xanxerê	60	39	1,54	0,12	0,18
Maravilha	41	18	2,28	0,12	0,27
Concórdia	57	27	2,11	0,12	0,25
Chapecó	79	49	1,61	0,12	0,19
São Miguel do Oeste	45	18	2,50	0,12	0,30
Videira	40	24	1,67	0,12	0,20
Maringá	270	95	2,84	0,12	0,34
Apucarana	133	32	4,16	0,12	0,49
Londrina	349	42	8,31	0,12	0,98
Cornélio Procopio	121	41	2,95	0,12	0,35
Jacarezinho	108	52	2,08	0,12	0,25
Paranavaí	109	14	7,79	0,12	0,92
Umuarama	129	12	10,75	0,12	1,27
Cianorte	86	17	5,06	0,12	0,60
Campo Mourão	132	27	4,89	0,12	0,58
Foz do Iguaçu	173	60	2,88	0,12	0,34
Francisco Beltrão	161	62	2,60	0,12	0,31
Guarapuava	99	6	16,50	0,12	1,95
Pitanga	52	24	2,17	0,12	0,26
Ponta Grossa	228	2	114,00	0,12	13,50
União da Vitória	80	15	5,33	0,12	0,63
Ivaiporã	88	8	11,00	0,12	1,30
Metropolitana-Norte	319	89	3,58	0,12	0,42
Curitiba	293	47	6,23	0,12	0,74
Paranaguá	132	9	14,67	0,12	1,74

Após a ponderação dos dados foram adotados testes estatísticos com as seguintes finalidades:

- **Qui-quadrado para Grupo Único:** Observar possíveis tendências de percepções da Satisfação no Trabalho e comportamentos do Estilo de Vida. Além de constatar possíveis discrepâncias na representatividade da amostra nos aspectos sócio-demográficos e profissionais investigados;
- **Correlação de Spearman:** Verificar as correlações internas nos construtos da Satisfação no Trabalho e Estilo de Vida, bem como observar os níveis de correlação entre os constructos avaliados;
- **Qui-quadrado:** Caracterizar as diferenças entre os aspectos sócio-demográficos e profissionais avaliados;
- **Razão de Verossimilhança:** Avaliar o nível de associação entre os aspectos sócio-demográficos e profissionais avaliados nos estudos originais com a Satisfação no Trabalho e o Estilo de Vida;
- **Regressão Logística Multinomial:** Constatar as razões de chances (*Odds Ratio* – OR; Intervalo de Confiança de 95% – IC95%) nas análises que obtiveram associação significativa no teste de Razão de Verossimilhança.

Destaca-se que tanto o teste de Razão de Verossimilhança e o teste da Regressão Logística Multinomial foram realizados de três maneiras, as quais são apresentadas a seguir:

- **Análise Bruta:** nesta análise foi avaliada apenas uma variável dos aspectos sócio-demográficos e profissionais (variável independente) com uma dimensão/componentes ou Avaliação Global da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida (variável dependente);
- **Primeiro Modelo Ajustado:** nesta análise, no momento em que se avaliava uma variável dos aspectos sócio-demográficos e profissionais (variável independente) com uma dimensão/componentes ou Avaliação Global da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida (variável dependente), também foram consideradas variáveis moderadoras na análise dos demais aspectos sócio-demográficos e profissionais do banco de dados, bem como as demais dimensões/componentes e as

Avaliações Globais dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida que não eram consideradas na variável dependente na análise;

- **Segundo Modelo Ajustado:** nesta análise, no momento em que se avaliava uma variável dos aspectos sócio-demográficos e profissionais (variável independente) com uma dimensão/componentes ou Avaliação Global da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida (variável dependente), foram também considerados como variáveis moderadoras os aspectos sócio-demográficos e profissionais e as dimensões/componentes e Avaliações Globais dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida que obtiveram nível de associação menor ou igual a 0,10 ($p\text{-valor} \leq 0,10$) nas análises com a variável dependente. Destaca-se que os resultados considerados nas análises dos aspectos sócio-demográficos e profissionais com a variável dependente foram os níveis de associação apresentados no teste Qui-quadrado, e os resultados considerados nas análises das dimensões/componentes e Avaliações Globais dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida com a variável dependente que foi realizada por meio do teste de Razão de Verossimilhança na análise bruta. Considerando os critérios de seleção das variáveis moderadoras da análise do segundo modelo ajustado, ficou assim constituído o grupo de variáveis moderadoras para avaliar a relação existente entre as variáveis independentes (aspectos sócio-demográficos e profissionais) e as variáveis dependentes (Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente, Satisfação no Trabalho e Estilo de Vida):

- **Unidades da Federação:** Sexo, Estado Civil, Ciclos Vitais, Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Formação Acadêmica, Carga Horária, Tempo de Serviço, Pluriemprego, Remuneração, Oportunidade de Progressão na Carreira, Alimentação, Comportamento Preventivo, Atividade Física, Relacionamentos e Avaliação Global do Estilo de Vida.
- **Ciclos Vitais:** Unidade da Federação, Sexo, Estado Civil, Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Formação Acadêmica, Carga Horária, Tempo de

Serviço, Pluriemprego, Remuneração, Condições de Trabalho, Oportunidade de Progressão na Carreira, Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos, Controle do Estresse e Avaliação Global do Estilo de Vida.

- **Ciclos de Desenvolvimento Profissional:** Unidade da Federação, Sexo, Estado Civil, Ciclos Vitais, Formação Acadêmica, Pluriemprego, Tempo de Serviço, Carga Horária, Remuneração, Condições de Trabalho, Autonomia no Trabalho, Oportunidade de Progressão na Carreira, Integração Social no Ambiente de Trabalho, Trabalho e Espaço Total de Vida, Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Avaliação Global do Estilo de Vida.
- **Pluriemprego:** Estado, Sexo Ciclos Vitais, Formação Acadêmica, Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Tempo de Serviço, Carga Horária, Remuneração, Integração Social no Ambiente de Trabalho, Relevância Social do Trabalho, Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, Alimentação, e Avaliação Global do Estilo de Vida.

Todos os testes estatísticos foram realizados no programa SPSS, versão 15.0, sendo considerado significativo um p-valor menor ou igual a 0,05, o que revela que o estudo adotou um nível de significância de 95%. Além disso, os índices de correlação foram classificados conforme os pontos de corte sugeridos por Mitra e Lankford (1999), os quais estabelecem que correlações entre 0,20 e 0,39 são consideradas como fraca, entre 0,40 e 0,59 são consideradas moderadas, e acima de 0,60 são consideradas como forte. Índices de correlação igual ou menores a 0,19 foram considerados muito fracos.

Limitações do Estudo

Os principais fatores limitantes da pesquisa de campo foram o baixo índice de retorno dos instrumentos enviados via correio e a aplicação de questionários auto-administrados.

Entretanto, mesmo com a baixa porcentagem de retorno foi possível estabelecer uma boa representatividade de professores em cada estado e de cada Núcleo Regional de Educação para estabelecer um erro amostral aceitável para o estudo. No caso da aplicação de questionários auto-administrados, existe o risco de diminuição na precisão dos dados em razão de haver menor interação entre pesquisador e pesquisado (FARIAS JÚNIOR, 2003; REIS, 2003). Acrescida a este risco, está a não-observação do comportamento do entrevistado por parte do pesquisador, o qual se limita às informações contidas nos instrumentos (THOMAS e NELSON, 2002).

CAPÍTULO VI

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção será apresentado e discutido o perfil dos docentes de Educação Física que atuam nos magistérios públicos estaduais dos três estados da Região Sul do Brasil, a avaliação dos constructos utilizados neste estudo, e as associações existentes entre os aspectos sócio-demográficos e profissionais (Unidades da Federação, Ciclos Vitais, Ciclos de Desenvolvimento Profissional e Pluriemprego) com a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente e de seus Parâmetros: Individual (Estilo de Vida) e Sócio-Ambiental (Satisfação no Trabalho).

Perfil dos professores investigados

A amostra constituída por 1645 professores de Educação Física possuía média de idade de 39,1 anos (Desvio Padrão de 8,8 anos), média de tempo de docência de 14,1 anos (Desvio Padrão de 8,9 anos), carga horária de trabalho semanal média de 32,1 horas/semana (Desvio Padrão de 10,6 horas/semana) e tempo de serviço médio de 9,6 anos (Desvio Padrão de 8,2 anos). As demais variáveis sócio-demográficas e profissionais estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1: Descrição da amostra em relação aos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores de Educação Física da região sul do Brasil.

Variáveis	Categoria	Porcentagem (%)
Sexo	Masculino	43,0
	Feminino	57,0
Ciclos Vitais	Até 29 anos	16,7
	30 a 39 anos	34,0
	40 a 49 anos	36,3
	50 anos ou +	13,0
Estado Civil	Casado	62,8
	Outro estado civil	37,2
Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Entrada	17,7
	Consolidação	18,7
	Diversificação	32,8
	Estabilização	30,8
Formação Acadêmica	Graduado	29,6
	Pós-graduado	70,4
Carga Horária de Trabalho	Até 39 horas semanais	45,2
	40 horas semanais ou +	54,8
Tempo de Serviço	Até 3 anos de trabalho	33,1
	4 a 11 anos de trabalho	31,1
	12 a 19 anos de trabalho	19,8
	20 anos de trabalho ou +	16,0
Pluriemprego	Não possui	44,9
	Possui	55,1

Porcentagens e correlações do constructo do Bem Estar do Trabalhador Docente

Ao avaliar a distribuição das porcentagens da Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente, constatou-se que a 64,0% dos professores possui alto nível de Bem Estar, 34,0% possui nível médio de Bem Estar, e 2,0% possui baixo nível de Bem Estar ($p < 0,01$).

Em relação à distribuição das porcentagens das dimensões e da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho (Tabela 2), verificou-se que em todos os casos existiu uma tendência significativa ($p < 0,01$).

Tabela 2: Distribuição das porcentagens das dimensões e da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho

Dimensões	Satisfação no Trabalho			p*
	Insatisfeitos	Indecisos	Satisfeitos	
	(%)	(%)	(%)	
Remuneração	54,0	31,5	14,5	<0,01
Condições de Trabalho	29,6	30,6	39,8	<0,01
Autonomia no Trabalho	4,1	20,1	75,8	<0,01
Oportunidade de Progressão na Carreira	7,0	21,5	71,5	<0,01
Integração Social no Ambiente de Trabalho	10,6	36,1	53,3	<0,01
Leis e Normas do Trabalho	5,5	16,7	77,8	<0,01
Trabalho e Espaço Total de Vida	23,0	30,9	46,1	<0,01
Relevância Social do Trabalho	4,1	16,4	79,5	<0,01
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho	8,2	26,0	65,8	<0,01

* p-valor estimado através do Qui-quadrado para grupo único (referência das proporções = 33,3%)

Enquanto que a dimensão Remuneração demonstrou a maior frequência de professores insatisfeitos (54,0%), as dimensões Condições de Trabalho (39,8%), Integração Social no Ambiente de Trabalho (53,3%) e Trabalho e Espaço Total de Vida (46,1%) demonstraram baixos índices de docentes satisfeitos. As demais dimensões, bem como, a avaliação global desta variável demonstraram que a maioria dos professores de Educação Física está satisfeita com o Trabalho (65,8%).

Em relação à distribuição das porcentagens dos componentes e da Avaliação Global do Estilo de Vida (Tabela 3), observou-se que em todos os casos os professores de Educação Física demonstraram uma tendência de comportamento positivo ($p < 0,01$). Entretanto, os professores investigados evidenciaram comportamentos positivos menos representativos nos componentes: Alimentação (38,4%), Atividade Física (58,2%) e Controle do Estresse (51,7%).

Tabela 3: Distribuição das porcentagens dos componentes e da Avaliação Global do Estilo de Vida.

Componentes	Estilo de Vida			p*
	Negativo	Intermediário	Positivo	
	(%)	(%)	(%)	
Alimentação	29,5	32,1	38,4	<0,01
Atividade Física	19,2	22,6	58,2	<0,01
Comportamento Preventivo	7,5	12,2	80,3	<0,01
Relacionamentos	5,6	14,9	79,5	<0,01
Controle do Estresse	21,1	27,2	51,7	<0,01
Avaliação Global do Estilo de Vida	6,0	27,1	66,9	<0,01

* p-valor estimado através do Qui-quadrado para grupo único (referência das proporções = 33,3%)

Nos componentes: Comportamento Preventivo (80,3%) e Relacionamentos (79,5%) constatou-se os melhores índices de

comportamento positivo. Ao considerar os valores encontrados em todos os componentes, observou-se que 66,9% dos docentes possuem comportamento positivo na Avaliação Global do Estilo de Vida (Tabela 2).

Na Tabela 4 são apresentadas as associações entre as dimensões e Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. Os resultados revelaram que a maioria das dimensões obteve uma forte correlação com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho ($r_s \leq 0,60$), exceto as dimensões Remuneração (r_s 0,41) e Trabalho e Espaço Total de Vida (r_s 0,46), onde demonstraram moderada correlação.

Tabela 4: Correlação entre as dimensões e Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.

Variáveis	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8
ST1	1,00*							
ST2	0,32*	1,00*						
ST3	0,27*	0,49*	1,00*					
ST4	0,22*	0,44*	0,46*	1,00*				
ST5	0,23*	0,42*	0,47*	0,38*	1,00*			
ST6	0,19*	0,40*	0,51*	0,41*	0,51*	1,00*		
ST7	0,19*	0,30*	0,29*	0,21*	0,22*	0,21*	1,00*	
ST8	0,18*	0,41*	0,52*	0,49*	0,44*	0,48*	0,23*	1,00*
STGeral	0,41*	0,64*	0,70*	0,60*	0,64*	0,60*	0,46*	0,62*

Legenda: **ST1:** Remuneração; **ST2:** Condições de Trabalho; **ST3:** Autonomia no Trabalho; **ST4:** Oportunidade de Progressão na Carreira; **ST5:** Integração Social no Ambiente de Trabalho; **ST6:** Leis e Normas do Trabalho; **ST7:** Trabalho e Espaço Total de Vida; **ST8:** Relevância Social do Trabalho; **STGeral:** Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. * $p < 0,001$

A análise geral das associações entre as dimensões desta variável revelou um maior número de correlações moderadas (14 associações) e fracas (11 associações), sendo encontrados valores muito fracos de correlação em apenas três cruzamentos de dimensões. As dimensões que apresentaram maiores índices de correlações com as demais foram as Condições de Trabalho e Autonomia no Trabalho. As Condições de Trabalho demonstram fraca associação com a Remuneração e Trabalho e Espaço Total de Vida, e moderada correlação com as demais dimensões. Resultados similares das associações foram encontrados na dimensão Autonomia no Trabalho.

No que diz respeito às correlações entre os componentes e a Avaliação Global do Estilo de Vida (Tabela 5), constatou-se que apenas a Avaliação Global do Estilo de Vida e o componente Atividade Física apresentou forte correlação (r_s 0,61). Os demais componentes evidenciaram moderada correlação com a Avaliação

Global do Estilo de Vida (r_s entre 0,41 e 0,59). As associações entre os componentes do construto do Estilo de Vida evidenciaram fracas ou muito fracas correlações, onde os componentes: Comportamento Preventivo e Relacionamentos apresentaram os menores valores de correlação.

Tabela 5: Correlação entre os componentes e Avaliação Global do Estilo de Vida

Variáveis	EV1	EV2	EV3	EV4	EV5
EV1	1,00*				
EV2	0,26*	1,00*			
EV3	0,21*	0,16*	1,00*		
EV4	0,09*	0,24*	0,11*	1,00*	
EV5	0,27*	0,28*	0,17*	0,28*	1,00*
EVGeral	0,54*	0,61*	0,41*	0,42*	0,59*

Legenda: EV1: Alimentação; EV2: Atividade Física; EV3: Comportamento Preventivo; EV4: Relacionamentos; EV5: Controle do Estresse; **EVGeral:** Avaliação Global do Estilo de Vida. * $p \leq 0,001$

Na tentativa de identificar o nível de associação dos construtos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida (Tabela 6), constatou-se que a maioria dos cruzamentos das dimensões, bem como das Avaliações Globais de ambos os construtos demonstraram correlação muito fraca (r_s abaixo de 0,20). Destaca-se que a associação entre a avaliação globais da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida somente apresentou um índice de correlação de r_s 0,09.

Tabela 6: Correlações entre a Satisfação no Trabalho, Estilo de Vida e a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente.

Variáveis	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	STGeral	BETD
EV1	0,03	0,06***	0,06***	0,05	0,06***	0,04	0,05	0,06**	0,07**	0,17*
EV2	0,01	0,08**	0,07**	0,06***	0,06***	0,02	0,13*	0,06**	0,08**	0,28*
EV3	-0,01	0,02	0,02	0,08*	0,05	-0,01	-0,01	0,03	0,02	0,12*
EV4	0,09*	0,09*	0,14*	0,09*	0,11*	0,07**	0,15*	0,11*	0,14*	0,21*
EV5	0,11*	0,16*	0,13*	0,08*	0,09*	0,08*	0,27*	0,10*	0,17*	0,31*
EVGeral	0,07**	0,09*	0,09*	0,08*	0,07**	0,04	0,16*	0,08*	0,09*	0,32*
BETD	0,19*	0,24*	0,24*	0,20*	0,22*	0,22*	0,17*	0,23*	0,30*	1,00*

Legenda: **ST1:** Remuneração; **ST2:** Condições de Trabalho; **ST3:** Autonomia no Trabalho; **ST4:** Oportunidade de Progressão na Carreira; **ST5:** Integração Social no Ambiente de Trabalho; **ST6:** Leis e Normas do Trabalho; **ST7:** Trabalho e Espaço Total de Vida; **ST8:** Relevância Social do Trabalho; **STGeral:** Avaliação Global da Satisfação no Trabalho; **EV1:** Alimentação; **EV2:** Atividade Física; **EV3:** Comportamento Preventivo; **EV4:** Relacionamentos; **EV5:** Controle do Estresse; **EVGeral:** Avaliação Global do Estilo de Vida; **BETD:** Bem Estar do Trabalhador Docente. * $p < 0,001$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,05$

O maior índice de correlação encontrada foi entre a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida que compõem a Satisfação no Trabalho e o componente Controle do Estresse que faz parte do construto do Estilo de Vida, embora seja considerada uma fraca correlação (r_s 0,27).

Descata-se que na Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente com os componentes/dimensões dos Parâmetros Individuais e Sócio-Ambientais evidenciou no máximo índices fracos de correlação (r_s 0,32).

Isto se deve ao fato que a maioria dos professores de Educação Física refletiu alto nível de Bem Estar. Tal resultado evidencia que os problemas isolados em uma dimensão da Satisfação no Trabalho, ou mesmo em um componente do Estilo de Vida, não influencia o resultado final da Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente.

Entretanto, as evidências encontradas revelaram que os professores de Educação Física eram insatisfeitos principalmente com os salários. A Remuneração adequada constitui uma reivindicação antiga do professorado de vários países, como: Malásia (JABNOUM e FOOK, 2001), Indonésia (NILAN, 2003), Brasil (LAPO e BUENO, 2003; MOLINA NETO, 1998), Grécia (KOUSTELIOS, 2001), Venezuela (ORAMAS VIERA, ALMIRALL HERNANDEZ e FERNÁNDEZ, 2007). Andrews (1993) e Nilan (2003) destacam que em muitos casos, os professores acumulam uma carga horária semanal de trabalho superior a 40 horas, em dois ou mais postos de trabalho, para ter uma remuneração digna que satisfaça suas necessidades pessoais e familiares.

Sobre as Condições de Trabalho, observou-se que a maioria dos docentes está satisfeita. Entretanto, observa-se que há altos índices de professores indecisos e insatisfeitos. Similar ao descontentamento com os salários, docentes de diferentes nacionalidades (indonésios, venezuelanos, brasileiros, gregos) também relataram grande insatisfação com relação aos aspectos materiais disponibilizados à intervenção docente (KOUSTELIOS, 2001; LAPO e BUENO, 2003; NILAN, 2003; ORAMAS VIERA, ALMIRALL HERNANDEZ e FERNÁNDEZ, 2007). Na realidade brasileira, há discrepâncias sobre este aspecto que estão associadas às diferentes políticas públicas implementadas nas Unidades Federativas. Em alguns casos, as instituições escolares recebem auxílio das associações de pais e mestres, da comunidade próxima à escola, das direções escolares, ou mesmo, do processo de renovação

das instalações das escolas promovida pelas instituições públicas responsáveis pela gestão escolar.

Os resultados que evidenciaram os baixos índices de satisfação dos professores investigados nas dimensões que se referem à integração social dos docentes no ambiente de trabalho e o equilíbrio do tempo dedicado ao lazer e ao trabalho, foram similares aos encontrados com docentes da Austrália (MACDONALD, 1995), Singapura (SMITH e LENG, 2003), Israel (FEJGIN, TALMOR e ERLICH, 2005) e Brasil (MOLINA NETO, 1998; SANTINI e MOLINA NETO, 2005). Além de demonstrarem novos indicadores de insatisfação docente no ambiente escolar, os resultados deste estudo apontam para a necessidade de rever não somente as políticas públicas implementadas pelas Secretárias Estaduais de Educação, mas também, para a modificação de condutas inadequadas frente aos docentes realizadas pelas direções escolares, equipes pedagógicas e o restante da comunidade escolar.

Um aspecto a destacar são os valores positivos demonstrados nas dimensões que tratam sobre a Autonomia do Trabalho, Oportunidade de Progressão na Carreira, Leis e Normas do Trabalho e a Relevância Social do Trabalho, o que fez com que a cada dez professores, seis docentes demonstrou estar contentes com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.

No que diz respeito à análise do Estilo de Vida, as evidências encontradas revelaram que os componentes: Alimentação e Controle do Estresse são os comportamentos mais preocupantes dos professores investigados. De fato, a percepção de sobrecarga de trabalho no final do ano, os problemas com os alunos, a baixa remuneração, e a dificuldade de manter uma Alimentação equilibrada e adequada são alguns fatores que podem aumentar o estresse e comprometer uma Alimentação saudável dos docentes (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007; NAHAS, BARROS e FRANCALACCI, 2000).

Em relação ao Controle do Estresse, destaca-se que a sobrecarga de trabalho, atrelada às obrigações familiares e da comunidade, bem como às características pessoais e profissionais (sexo, faixa etária, formação acadêmica, e tempo de serviço) podem interferir na forma que os docentes enfrentam os fatores estressantes (AL-MOHANNADI e CAPEL, 2007; VEDOVATO e MONTEIRO, 2008). Os problemas relacionados ao estresse docente, além de afetarem o nível de integração do docente no ambiente de trabalho, tem acarretado problemas patológicos, como a Síndrome de burnout,

que pode afastar o trabalhador docente parcialmente ou totalmente das suas funções laborais (BROUWERS e TOMIC, 2000; DORMAN, 2003; GASPARINI, BARRETO e ASSUNÇÃO, 2005; PILLAY, GODDARD e WILSS, 2005; SANTINI e MOLINA NETO, 2005; UNTERBRINK et al., 2007).

Os resultados da investigação apontaram valores moderados de comportamento positivo no componente Atividade Física, sendo que seis em cada dez docentes relatou comportamento satisfatório. Esta constatação é preocupante, pelo fato de que os professores de Educação Física são freqüentemente responsabilizados pela docência de conteúdos voltados a Atividade Física no ambiente escolar. Alguns docentes investigados podem não estar demonstrando na prática os seus conhecimentos, o que pode resultar ao descrédito do docente perante a sua atividade pedagógica (NASÁRIO e SHIGUNOV, 2001).

Os altos índices de comportamentos positivo foram encontrados nos componentes: Comportamento Preventivo e Relacionamentos auxiliaram positivamente na Avaliação Global do Estilo de Vida. Nesta perspectiva, os resultados demonstraram que a cada dez docentes, seis possuíam comportamentos saudáveis.

Apesar dos valores percentuais dos componentes/dimensões e das Avaliações Globais da Satisfação no Trabalho e Estilo de Vida possam ser similares, os índices de correlação encontrados foram considerados muito fracos. Além de indicarem a baixa associação entre os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente, os professores demonstraram diferentes tipos de comportamento do seu Estilo de Vida ao mesmo tempo em que percebem a sua Satisfação no Trabalho docente.

A análise pormenorizada do construto Estilo de Vida apontou que a maioria das correlações entre os componentes foi considerada fraca ou muito fraca. Tais valores podem estar associados à abrangência da temática: Estilo de Vida, a qual avalia componentes mais heterogêneos (BOTH et al., 2008). Por outro lado, observou-se na avaliação do construto da Satisfação no Trabalho índices de correlação superiores aos encontrados na análise do construto do Estilo de Vida. Neste caso, a maioria das correlações entre as dimensões foi classificada de fraca à moderada, revelando maior proximidade dos assuntos abordados entre as dimensões da matriz analítica centrada no Trabalho (WALTON, 1973; WALTON, 1974).

Ao analisar as associações entre as matrizes de análise da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida, constatou-se fraca

correlação entre os indicadores Controle do Estresse e Trabalho e Espaço Total de Vida. O que pode ser resultante da possível relação de causalidade com a patologia estresse, conforme apontam os estudos de Carlotto (2002; 2004) e Vedovato e Monteiro (2008). Nas demais associações detectou-se que as dimensões relacionadas à Satisfação no Trabalho interferem muito pouco nos componentes que compõem o construto do Estilo de Vida. Contudo, tais diferenças podem ser um fator positivo na avaliação do Bem Estar do Trabalhador Docente, pelo fato de poder analisar diferentes perspectivas, de forma abrangente, a vida do professor.

Além disso, a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente apresentou índices de correlação muito baixos com a Satisfação no Trabalho e o Estilo de Vida. Este resultado demonstra que existe a necessidade da união dos Parâmetros Sócio-Ambientais e Individuais para que seja evidenciado Bem Estar do Trabalhador Docente. Ou seja, a observação isolada de um parâmetro pode não refletir o resultado final da Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente.

Destaca-se como limitação deste estudo dois fatores que podem interferir na análise dos dados. O primeiro é a percepção que os docentes possuem em relação à Satisfação no Trabalho. Nesta perspectiva um mesmo fato pode ter respostas diferentes em um grupo de pessoas, não tendo certo ou errado, mas sim, opiniões divergentes sobre o mesmo tema (MARSHALL e HARDMAN, 2000). Diferente do Estilo de Vida, onde se avalia o comportamento, o qual pode ser negativo, intermediário ou positivo.

O segundo é referente aos diferentes planos de carreira dos docentes de Educação Física dos magistérios públicos estaduais, os quais podem interferir a análise dos valores percentuais do grupo. Considerando este raciocínio, um estado pode ter uma tendência positiva para os comportamentos do Estilo de Vida e de percepção de Satisfação no Trabalho, enquanto que outra unidade da federação pode possuir uma tendência negativa no comportamento do Estilo de Vida e de insatisfação no Trabalho, o que pode evidenciar uma heterogeneidade do grupo. Entretanto, as análises das correlações não são prejudicadas, pois as mesmas têm como lógica para a construção do índice de correlação a individualidade de cada professor que compõem a amostra.

Associações entre a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente e os aspectos sócio-demográficos e profissionais

Quando avaliado o Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física conforme as Unidades Federativas, Ciclos de Desenvolvimento Profissional, Ciclos Vitais e Pluriemprego não se observaram associações significativas, tanto na análise bruta, quanto nas análises ajustadas (Tabela 7), o que demonstra a estabilização deste índice frente aos diferentes grupos avaliados.

Tabela 7: Associações entre Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais e a Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física

Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais	Nível de Bem Estar			p bruto	p do 1º modelo	p do 2º modelo
	Baixo (%)	Médio (%)	Alto (%)			
Unidades da Federação				0,11	0,08	0,22
<i>Paraná</i>	2,3	37,5	60,2			
<i>Santa Catarina</i>	3,1	32,0	64,9			
<i>Rio Grande do Sul</i>	1,6	32,2	66,2			
Ciclos Vitais				0,23	0,86	0,89
<i>Até 29 anos</i>	1,9	35,0	63,1			
<i>30 a 39 anos</i>	1,9	37,8	60,2			
<i>40 a 49 anos</i>	2,1	30,2	67,7			
<i>50 anos ou mais</i>	2,5	32,3	65,2			
Ciclos de Desenvolvimento Profissional				0,31	0,47	0,54
<i>Entrada</i>	1,7	35,9	62,4			
<i>Consolidação</i>	1,5	34,5	64,0			
<i>Diversificação</i>	2,1	36,3	61,6			
<i>Estabilização</i>	2,6	30,0	67,4			
Pluriemprego				0,24	0,38	0,21
<i>Não possui</i>	1,3	33,9	64,8			
<i>Possui</i>	2,5	34,1	63,4			

*p estimado pelo teste Qui-quadrado

Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando as Unidades Federativas do Sul do Brasil

Os resultados revelaram que a maioria dos docentes participantes do estudo é oriunda dos estados do Rio Grande do Sul (52,2%) e do Paraná (33,9%) ($p < 0,01$). Além disso, quando considerados os aspectos sócio-demográficos e profissionais, observou-se associação significativa das Unidades Federativas que os docentes atuam com as variáveis: Sexo ($p < 0,01$), Estado Civil ($p < 0,01$), Ciclos de Desenvolvimento Profissional ($p < 0,01$), Ciclos

Vitais ($p < 0,01$), Formação Acadêmica ($p < 0,01$), Carga Horária ($p < 0,01$) e Tempo de Serviço ($p < 0,01$) (Tabela 8).

Tabela 8: Caracterização dos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores considerando as Unidades Federativas da região sul do Brasil.

Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais	Estados da Região Sul do Brasil			p
	Paraná (%)	Santa Catarina (%)	Rio Grande do Sul (%)	
Sexo				<0,01*
<i>Masculino</i>	45,7	45,9	37,2	
<i>Feminino</i>	54,3	54,1	62,8	
Estado Civil				<0,01*
<i>Casado</i>	59,0	61,6	67,1	
<i>Outros</i>	41,0	38,4	32,9	
Ciclos de Desenvolvimento Profissional				<0,01*
<i>Entrada</i>	27,7	12,3	12,4	
<i>Consolidação</i>	15,0	18,9	24,0	
<i>Diversificação</i>	33,5	32,5	30,2	
<i>Estabilização</i>	23,8	36,4	33,4	
Ciclos Vitais				<0,01*
<i>Até 29 anos</i>	21,7	18,7	11,7	
<i>30-39 anos</i>	36,2	30,9	34,4	
<i>40-49 anos</i>	31,6	35,7	42,0	
<i>50 anos ou +</i>	10,5	14,8	11,9	
Formação Acadêmica				<0,01*
<i>Graduação</i>	45,7	45,9	37,2	
<i>Pós-Graduação</i>	54,3	54,1	62,8	
Carga Horária Semanal				<0,01*
<i>Até 39 horas</i>	52,9	33,5	46,5	
<i>40 horas ou +</i>	47,1	66,5	53,5	
Tempo de Serviço				<0,01*
<i>Até 3 anos</i>	44,4	29,3	22,4	
<i>4 a 11 anos</i>	25,4	34,5	36,3	
<i>12 a 19 anos</i>	18,7	15,7	27,1	
<i>20 anos ou +</i>	11,5	20,5	14,2	
Pluriemprego				0,09*
<i>Não possui</i>	48,6	42,4	43,0	
<i>Possui</i>	51,4	57,6	57,0	
Total	33,9	13,9	52,2	<0,01**

*p estimado pelo teste Qui-quadrado

**p estimado pelo teste Qui-quadrado para grupo único (referência do teste de 33,3%)

As associações entre os aspectos sócio-demográficos e profissionais e as Unidades Federativas (Tabela 8) evidenciaram que, de modo geral, a maioria dos professores é do sexo feminino (62,8%), casados (67,1%) e pós-graduados (62,8%), sendo que o maior grupo de professores com estas características foi observado no Rio Grande do Sul. As demais características sócio-demográficas e profissionais dos professores de Educação Física vinculados a cada magistério público estadual eram compostas pela seguinte maneira:

- **Paraná:** Professores dos ciclos de diversificação (33,5%) e de entrada (27,7%) na carreira docente, com idade entre 30 a 39 anos (36,2%), trabalhavam com função remunerada até três anos (44,4%) e entre quatro a 11 anos (25,4%) e trabalhavam no máximo 39 horas semanais (52,9%);
- **Santa Catarina:** Professores dos ciclos de estabilização (36,4%) e de diversificação (32,5%) na carreira docente, com idade entre 40 a 49 anos (35,7%), possuíam vínculo empregatício remunerado entre quatro a 11 anos (34,5%) e de até três anos (29,3%) e trabalhavam no mínimo 40 horas semanais (66,5%);
- **Rio Grande do Sul:** Professores dos ciclos de estabilização (33,4%) e de diversificação (30,2%) na carreira docente, com idade entre 40 a 49 anos (42,0%), possuíam vínculo empregatício remunerado entre quatro a 11 anos (36,3%) e entre 12 a 19 anos (27,1%) e trabalhavam no mínimo 40 horas semanais (53,5%).

Ao analisar o nível de Satisfação no Trabalho considerando as Unidades Federativas constatou-se que as dimensões Remuneração ($p < 0,01$) e Oportunidade de Progressão na Carreira ($p = 0,04$) demonstraram associação significativa na análise bruta. Na avaliação dos modelos ajustados, observou-se que os dois modelos propostos evidenciaram associação significativa com as dimensões Remuneração (primeiro e segundo modelos: $p < 0,01$), Autonomia no Trabalho (primeiro modelo: $p < 0,01$; segundo modelo $p = 0,04$) e Oportunidade de Progressão na Carreira (primeiro e segundo modelos: $p < 0,01$). Além disso, a dimensão Leis e Normas do Trabalho demonstrou associação significativa apenas no segundo modelo de análise ($p = 0,04$) (Tabela 9).

Tabela 9. Nível de Satisfação no Trabalho considerando as Unidades Federativas da Região Sul do Brasil.

Estados da Região Sul do Brasil	Satisfação no Trabalho			p bruto*	p do 1° modelo*	p do 2° modelo*
	Insatisfeitos (%)	Indecisos (%)	Satisfeitos (%)			
Remuneração				<0,01	<0,01	<0,01
<i>Paraná</i>	44,1	35,4	20,5			
<i>Santa Catarina</i>	53,9	32,0	14,0			
<i>Rio Grande do Sul</i>	60,6	28,8	10,6			
Condições de Trabalho				0,30	0,83	0,92
<i>Paraná</i>	31,7	29,2	39,1			
<i>Santa Catarina</i>	32,8	31,0	36,2			
<i>Rio Grande do Sul</i>	27,4	31,3	41,3			
Autonomia no Trabalho				0,12	<0,01	<0,01
<i>Paraná</i>	4,1	21,4	74,5			
<i>Santa Catarina</i>	3,5	14,0	82,5			
<i>Rio Grande do Sul</i>	4,3	20,9	74,8			
Oportunidade de Progressão na Carreira				0,04	0,02	0,04
<i>Paraná</i>	5,1	23,4	71,5			
<i>Santa Catarina</i>	8,3	25,3	66,4			
<i>Rio Grande do Sul</i>	7,8	19,3	72,9			
Integração Social no Ambiente de Trabalho				0,58	0,94	0,96
<i>Paraná</i>	10,6	38,3	51,1			
<i>Santa Catarina</i>	11,4	37,1	51,5			
<i>Rio Grande do Sul</i>	10,5	34,4	55,2			
Leis e Normas do Trabalho				0,70	0,18	0,04
<i>Paraná</i>	5,8	17,7	76,5			
<i>Santa Catarina</i>	4,8	14,0	81,2			
<i>Rio Grande do Sul</i>	5,5	16,7	77,8			
Trabalho e Espaço Total de Vida				0,66	0,63	0,95
<i>Paraná</i>	21,4	30,6	48,0			
<i>Santa Catarina</i>	25,9	31,1	43,0			
<i>Rio Grande do Sul</i>	23,2	31,0	45,8			
Relevância Social do Trabalho				0,36	0,36	0,06
<i>Paraná</i>	5,3	17,2	77,5			
<i>Santa Catarina</i>	3,9	16,6	79,5			
<i>Rio Grande do Sul</i>	3,3	15,8	80,9			
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho				0,75	0,76	0,10
<i>Paraná</i>	8,3	26,4	65,3			
<i>Santa Catarina</i>	7,9	29,7	62,4			
<i>Rio Grande do Sul</i>	8,1	25,2	66,7			

* p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

A análise bruta da regressão logística multinomial (Tabela 10) revelou que os professores do Paraná (20,5%) apresentaram maior percentual de satisfação na dimensão Remuneração que os colegas do Rio Grande do Sul (10,6%). Por outro lado, evidenciou-se em todas as análises que docentes do Rio Grande do Sul (60,6%) relataram maior percentual de insatisfação que os professores do Paraná (44,1%). Além disso, observou-se no primeiro e segundo modelos de análises que os professores de Santa Catarina (53,9%) possuíam percentual mais baixo de insatisfação que os colegas do Rio Grande do Sul (60,6%). Por fim, evidenciou-se no segundo modelo de análise que docentes do Paraná (44,1%) apresentaram

menor percentual de insatisfação que os professores de Santa Catarina (53,9%).

No que diz respeito à Autonomia no Trabalho, observou-se no primeiro e segundo modelos ajustados que os professores de Santa Catarina (82,5%) apresentaram maior percentual de satisfação que os docentes do Rio Grande do Sul (74,8%) e do Paraná (74,5%).

Na dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira, evidenciou-se em todas as análises que os professores do Rio Grande do Sul (7,8%) apresentavam maior percentual de insatisfação que os professores do Paraná (5,1%). Além disso, na análise bruta e no segundo modelo de análise observou-se que os professores de Santa Catarina (66,4%) possuíam menor percentual de satisfação que os docentes do Rio Grande do Sul (72,9%).

Em relação à dimensão Leis e Normas do Trabalho, demonstrou-se no segundo modelo de análise que os professores de Santa Catarina (81,2%) apresentaram maior percentual de satisfação que os colegas do Rio Grande do Sul (77,8%).

Tabela 10. Razões de chance e intervalo de confiança (IC95%) das associações significativas entre Satisfação no Trabalho e Unidades Federativas da região sul do Brasil.

Análises	OR (IC95%)	Paraná			Santa Catarina	
		Paraná	Santa Catarina	Rio Grande do Sul	Santa Catarina	Rio Grande do Sul
Remuneração						
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,35 (0,96-1,90)	1,70 (1,33-2,15)	1,00	1,26 (0,91-1,74)
	Satisfeito	1,00	0,76 (0,47-1,22)	0,63 (0,45-0,88)	1,00	0,83 (0,51-1,34)
1° Modelo	Insatisfeito	1,00	1,48 (0,98-2,22)	2,61 (1,90-3,59)	1,00	1,77 (1,20-2,59)
	Satisfeito	1,00	0,87 (0,51-1,48)	0,82 (0,54-1,26)	1,00	0,95 (0,56-1,63)
2° Modelo	Insatisfeito	1,00	1,47 (1,01-2,14)	2,23 (1,66-3,00)	1,00	1,52 (1,07-2,17)
	Satisfeito	1,00	0,87 (0,53-1,44)	0,77 (0,52-1,14)	1,00	0,88 (0,53-1,47)
Autonomia no Trabalho						
1° Modelo	Insatisfeito	1,00	0,67 (0,21-2,19)	0,50 (0,17-1,43)	1,00	0,74 (0,23-2,43)
	Satisfeito	1,00	3,46 (1,86-6,45)	1,04 (0,67-1,62)	1,00	0,30 (0,17-0,54)
2° Modelo	Insatisfeito	1,00	0,75 (0,26-2,18)	1,01 (0,44-2,31)	1,00	1,35 (0,49-3,72)
	Satisfeito	1,00	2,77 (1,66-4,62)	1,18 (0,83-1,67)	1,00	0,43 (0,26-0,69)
Oportunidade de Progressão na Carreira						
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,51 (0,78-2,90)	1,85 (1,13-3,02)	1,00	1,23 (0,68-2,21)
	Satisfeito	1,00	0,86 (0,60-1,24)	1,24 (0,95-1,61)	1,00	1,44 (1,01-2,03)
1° Modelo	Insatisfeito	1,00	2,33 (0,94-5,76)	3,25 (1,44-7,34)	1,00	1,39 (0,62-3,16)
	Satisfeito	1,00	0,75 (0,47-1,20)	1,09 (0,75-1,58)	1,00	0,45 (0,93-2,28)
2° Modelo	Insatisfeito	1,00	1,59 (0,77-3,28)	1,93 (1,07-3,50)	1,00	1,22 (0,65-2,30)
	Satisfeito	1,00	0,87 (0,59-1,30)	1,37 (0,99-1,88)	1,00	1,57 (1,07-2,29)
Leis e Normas do Trabalho						
2° Modelo	Insatisfeito	1,00	0,50 (0,20-1,26)	0,63 (0,32-1,24)	1,00	1,24 (0,52-2,96)
	Satisfeito	1,00	1,47 (0,90-2,39)	0,87 (0,61-1,24)	1,00	0,59 (0,37-0,94)

Os resultados do Estilo de Vida (Tabela 11), quando considerado as Unidades Federativas revelaram associação significativa nos componentes: Alimentação ($p=0,02$), Atividade Física ($p<0,01$), Comportamento Preventivo ($p=0,05$) e a Avaliação Global do Estilo de Vida ($p<0,01$) demonstraram associação significativa. Enquanto que o primeiro modelo ajustado de análise revelou associações significativas nos componentes: Atividade Física

($p=0,04$) e Comportamento Preventivo ($p=0,01$) e na Avaliação Global do Estilo de Vida ($p<0,01$), o segundo modelo ajustado de análise destacou associação significativa nos componentes: Atividade Física ($p=0,01$), Comportamento Preventivo ($p=0,05$) e Relacionamentos ($p=0,03$).

Tabela 11. Comportamentos do Estilo de Vida considerando as Unidades Federativas da região sul do Brasil.

Estados da Região Sul do Brasil	Estilo de Vida			p bruto*	p do 1º modelo*	p do 2º modelo*
	Negativo (%)	Intermediário (%)	Positivo (%)			
Alimentação				0,02	0,23	0,16
<i>Paraná</i>	33,8	32,4	33,8			
<i>Santa Catarina</i>	24,5	33,2	42,4			
<i>Rio Grande do Sul</i>	28,0	31,6	40,3			
Atividade Física				<0,01	0,04	0,01
<i>Paraná</i>	24,6	22,7	52,7			
<i>Santa Catarina</i>	18,8	24,0	57,2			
<i>Rio Grande do Sul</i>	15,7	22,2	62,1			
Comportamento Preventivo				0,05	0,01	0,05
<i>Paraná</i>	7,1	14,0	78,9			
<i>Santa Catarina</i>	3,9	10,9	85,2			
<i>Rio Grande do Sul</i>	8,7	11,3	80,0			
Relacionamentos				0,08	0,21	0,03
<i>Paraná</i>	6,5	17,9	75,6			
<i>Santa Catarina</i>	4,8	14,8	80,3			
<i>Rio Grande do Sul</i>	5,1	13,0	81,9			
Controle do Estresse				0,89	0,46	0,48
<i>Paraná</i>	22,5	26,2	51,3			
<i>Santa Catarina</i>	20,5	27,9	51,5			
<i>Rio Grande do Sul</i>	20,3	27,6	52,1			
Avaliação Global do Estilo de Vida				<0,01	<0,01	0,35
<i>Paraná</i>	7,1	31,9	61,1			
<i>Santa Catarina</i>	5,2	26,5	68,3			
<i>Rio Grande do Sul</i>	5,5	24,1	70,5			

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

A análise de regressão logística multinomial (Tabela 12) não encontrou diferenças significativas nas análises brutas dos componentes Alimentação e Comportamento Preventivo, como também na análise ajustada do primeiro modelo da Avaliação Global do Estilo de Vida quando fixada a categoria “intermediário” como referência. Entretanto, no componente Alimentação observou-se que os docentes de Santa Catarina (42,4%) e do Rio Grande do Sul (40,3%) apresentaram percentuais mais elevados de comportamentos positivos que os professores do Paraná (33,8%).

Quanto ao componente Atividade Física, observou-se na análise bruta que os professores do Rio Grande do Sul (15,7%) relataram menor frequência de comportamentos negativos que os docentes do Paraná (24,6%). Os modelos ajustados evidenciaram que

os professores do Rio Grande do Sul (62,1%) apresentavam maior percentual de comportamentos positivos que os docentes do Paraná (52,7%).

Em relação ao Comportamento Preventivo, observou-se nos modelos ajustados que os professores de Santa Catarina (3,9%) relataram menor percentual de comportamentos negativos que os docentes do Rio Grande do Sul (8,7%). Além disso, o primeiro modelo demonstrou que os professores do Paraná (7,1%) possuíam percentual mais elevado de comportamentos negativos que os docentes de Santa Catarina (3,9%).

No componente Relacionamentos, o segundo modelo de análise evidenciou que os professores do Rio Grande do Sul (81,9%) possuíam maior percentual de comportamentos positivos que os docentes do Paraná (75,6%). De modo geral, a análise bruta da Avaliação Global do Estilo de Vida revelou que os professores do Paraná (61,1%) possuíam percentual mais baixo de comportamentos positivos que os professores do Rio Grande do Sul (70,5%).

Tabela 12. Razões de chance e intervalo de confiança (IC95%) das associações significativas entre Estilo de Vida e Unidades Federativas da região sul do Brasil.

Análises	OR (IC95%)	Paraná			Santa Catarina	
		Paraná	Santa Catarina	Rio Grande do Sul	Santa Catarina	Rio Grande do Sul
Alimentação						
Bruta	Negativo	1,00	0,71 (0,47-1,05)	0,85 (0,65-1,11)	1,00	1,20 (0,82-1,77)
	Positivo	1,00	1,22 (0,85-1,76)	1,23 (0,95-1,59)	1,00	1,01 (0,72-1,41)
Atividade Física						
Bruta	Negativo	1,00	0,71 (0,45-1,13)	0,65 (0,47-0,90)	1,00	0,92 (0,58-1,45)
	Positivo	1,00	1,02 (0,70-1,48)	1,20 (0,92-1,57)	1,00	1,18 (0,93-1,69)
1º Modelo	Negativo	1,00	0,77 (0,41-1,45)	0,78 (0,47-1,29)	1,00	1,02 (0,55-1,87)
	Positivo	1,00	1,31 (0,85-2,04)	1,60 (1,11-2,22)	1,00	1,20 (0,79-1,81)
2º Modelo	Negativo	1,00	0,65 (0,36-1,18)	0,65 (0,41-1,03)	1,00	1,00 (0,57-1,77)
	Positivo	1,00	1,20 (0,78-1,83)	1,46 (1,05-2,04)	1,00	1,22 (0,82-1,82)
Comportamento Preventivo						
Bruta	Negativo	1,00	0,67 (0,28-1,58)	1,51 (0,93-2,46)	1,00	2,27 (0,99-5,22)
	Positivo	1,00	1,38 (0,86-2,23)	1,26 (0,92-1,74)	1,00	0,92 (0,57-1,46)
1º Modelo	Negativo	1,00	0,29 (0,10-0,85)	1,10 (0,56-2,14)	1,00	3,78 (1,34-10,64)
	Positivo	1,00	1,11 (0,64-1,94)	0,88 (0,58-1,34)	1,00	0,79 (0,47-1,35)
2º Modelo	Negativo	1,00	0,43 (0,16-1,14)	1,14 (0,61-2,13)	1,00	2,65 (1,04-6,67)
	Positivo	1,00	1,19 (0,69-2,03)	0,93 (0,62-1,40)	1,00	0,79 (0,47-1,32)
Relacionamentos						
2º Modelo	Negativo	1,00	0,61 (0,24-1,60)	0,90 (0,43-1,91)	1,00	1,47 (0,58-3,73)
	Positivo	1,00	1,60 (0,96-2,66)	1,76 (1,19-2,61)	1,00	1,10 (0,68-1,79)
Avaliação Global do Estilo de Vida						
Bruta	Negativo	1,00	0,87 (0,43-1,77)	1,02 (0,64-1,62)	1,00	1,17 (0,58-2,36)
	Positivo	1,00	1,35 (0,95-1,90)	1,52 (1,20-1,94)	1,00	1,13 (0,81-1,58)
1º Modelo	Negativo	1,00	1,13 (0,49-2,60)	1,01 (0,53-1,91)	1,00	0,89 (0,40-2,00)
	Positivo	1,00	0,95 (0,56-1,60)	1,06 (0,70-1,59)	1,00	1,12 (0,68-1,83)

Quando discutidos os dados apresentados sobre a relação existente entre as Unidades Federativas e as características profissionais e sócio-demográficas, observa-se que a representatividade de docentes nos magistérios públicos estaduais na

região sul do Brasil está associada ao número total de habitantes de cada estado. De fato, o Rio Grande do Sul possui o maior número de habitantes, considerando os três estados avaliados, conseqüentemente há necessidade de possuir um número elevado de escolas para atender todos os municípios da unidade federativa, justificando assim a maior contratação de professores.

Em relação à carga horária semanal de trabalho, observa-se que nos três estados ocorrem contratos de efetivação fracionados (de até 10 horas semanais no caso de Santa Catarina e de 20 horas semanais nos casos do Paraná e Rio Grande do Sul). Entretanto, ressalta-se que as políticas trabalhistas adotadas nos estados possibilitam os docentes a trabalharem com turmas excedentes na carga horária destinada às atividades de planejamento (RIO GRANDE DO SUL, 1974; SANTA CATARINA, 1986; PARANÁ, 2004a), o que resulta em acréscimo nos vencimentos mensais dos professores e, conseqüentemente, na diminuição da necessidade de contratação de docentes para atendimento dos alunos nas unidades educativas. É importante destacar que o estado do Paraná apresenta maior número de professores com carga horária parcial, o que pode refletir o ingresso recente dos docentes no magistério público estadual e no próprio mercado de trabalho (Tabela 8), pois nesta unidade federativa os concursos públicos de efetivação são ofertados com a carga horária máxima de 20 horas semanais aos professores de Educação Física.

Ao observar as associações dos aspectos sócio-demográficos e profissionais com as Unidades Federativas, diferentes características foram constatadas entre os grupos de professores investigados. Tais indícios podem ser resultantes do momento de ingresso deste docente no mercado de trabalho, bem como na oferta de concursos públicos para a entrada na carreira do magistério estadual. Destaca-se que naqueles estados onde ocorreram concursos públicos nos últimos anos, observaram-se os maiores índices de professores do sexo masculino, o que pode ser uma mudança da característica da profissão docente da área, a qual sempre foi dominada pelo sexo feminino, mesmo a área da Educação Física ter sempre apresentado um grande contingente de profissionais do sexo masculino (SORIANO e WINTERSTEIN, 1998). Além disso, a carga horária elevada de trabalho semanal e o fato dos professores possuírem pós-graduação parecem refletir as diferentes políticas públicas de incentivo à manutenção do docente com apenas um vínculo

empregatício, bem como de progressão da carreira implementada nos planos de cargos e salários dos magistérios estaduais.

Em relação às associações entre a Satisfação no Trabalho com as Unidades Federativas, observou-se que os assuntos sobre a Remuneração e Oportunidade de Progressão na Carreira obtiveram associação significativa em todos os modelos de análise da regressão logística multinomial, o que demonstra forte evidência da existência de diferentes políticas entre os estados sobre estas duas dimensões. De fato, o maior índice de satisfação sobre os salários, e a menor frequência de insatisfação em relação à progressão na carreira dos professores de Educação Física do Paraná pode estar associado à política de progressão da carreira docente do estado denominada “Programa de Desenvolvimento da Educação”, a qual foi instituída por meio de lei estadual complementar (PARANÁ, 2004b) e possibilita o afastamento temporário do professor de suas obrigações relacionadas ao ensino para realizar formação continuada com supervisão dos professores das universidades públicas paranaenses. Ao final deste afastamento, o docente deve apresentar uma pesquisa efetuada no meio escolar aos seus pares. A ação deste programa tem objetivo de auxiliar o docente a ter novas perspectivas do seu trabalho pedagógico, valorizando o professor por meio da formação continuada aplicada a realidade escolar, bem como possibilitando um aumento salarial.

Sobre a Oportunidade de Progressão na Carreira, observou-se que docentes de Santa Catarina apresentaram o menor índice de satisfação, cujos resultados parecem estar associados ao grande grupo de professores com mais de 50 anos, mais experientes e que possuem maior tempo de vínculo empregatício com o magistério público estadual (Tabela 8). Ressalta-se que docentes mais experientes possuem a tendência de descontentamento com a progressão na carreira pelo fato da estagnação no plano de carreira, resultante da proximidade do teto máximo estabelecido no plano de cargos e salários e da chegada da aposentadoria (KOUSTELIOS, 2005).

O maior índice de insatisfação sobre a Oportunidade de Progressão da Carreira e menor satisfação com as Leis e Normas do trabalho docente foi demonstrado pelos professores do Rio Grande do Sul. Além de apresentarem níveis moderados de correlação (BOTH et al., 2010), os resultados refletem o descumprimento do estatuto do magistério público estadual do Rio Grande do Sul em relação à progressão na carreira apontado por Lemos (2007), pois o

percentual de professores de Educação Física que se encontravam nas classes mais baixas é maior do que está previsto na legislação estadual. Entretanto, destaca-se que as associações significativas foram encontradas na avaliação das percepções sobre as leis que regem o trabalho docente quando se analisou apenas o modelo ajustado, o qual utiliza um critério rígido na seleção das variáveis moderadoras. Assim, há necessidade de se ponderar esta avaliação, embora nem toda variável moderadora tenha o poder de auxiliar no processo de análise ao ponto de demonstrar uma evidência significativa.

Ao considerar a Autonomia no Trabalho nas diferentes Unidades Federativas, a análise bruta não apresentou sensibilidade suficiente para identificar associações entre as variáveis, sendo necessária a ponderação de outras variáveis, o que resultou na construção de análises ajustadas que possibilitaram evidenciar diferenças significativas nas percepções dos investigados. Os modelos ajustados ressaltaram o maior índice de satisfação sobre a autonomia dos professores catarinenses, o que pode estar associado à idade mais avançada deste grupo docente (Tabela 8). Além das inseguranças no trabalho pedagógico, os professores novatos freqüentemente vivenciam o “choque com da realidade”, que ocorre no momento da transição da formação inicial para o ingresso ao mercado de trabalho (SIKES, 1985; HUBERMAN, 1995; NASCIMENTO e GRAÇA, 1998). Os professores mais novos são avaliados semestralmente e/ou anualmente nos primeiros três anos de vínculo com o magistério público, momento denominado “estágio probatório”. Neste período as cobranças de suas funções laborais ficam explícitas, e a avaliação negativa do seu trabalho pode acarretar o desligamento do docente do magistério público. Outro aspecto importante relatado por Molina Neto (1998) é que os professores mais experientes nas escolas têm demonstrado maior sentimento de autonomia no local de trabalho pela pouca confiança existente da supervisão pedagógica realizada nas escolas, bem como aquelas implementadas pelas instituições mantenedoras das unidades educativas. De fato, os docentes consideram que a supervisão pedagógica realizada freqüentemente não leva em consideração a prática pedagógica do professor que esta na ativa, bem como os responsáveis pelas supervisões não têm claro o projeto pedagógico da escola e da própria rede de ensino.

Ao considerar as Unidades Federativas dos investigados, observou-se que os componentes: Atividade Física e Comportamento

Preventivo demonstraram associação em todas as análises que buscavam diferenciar os níveis de comportamento dos professores. No caso do componente Atividade Física, observou-se que os docentes do Rio Grande do Sul demonstraram maior índice de comportamento positivo. Exemplo deste comportamento positivo foi evidenciado por Canabarro, Neutzling e Rombaldi (2011) em uma amostra representativa de professores de Educação Física da cidade de Pelotas (Rio Grande do Sul), os quais apresentavam maior nível de Atividade Física que a população brasileira.

Sobre os Comportamentos Preventivos, observou-se que os professores catarinenses demonstraram o menor percentual de comportamentos negativos, o que pode ser resultante da maior representatividade de professores mais velhos neste grupo (Tabela 8). Além disso, o aumento da preocupação com a saúde ocorre, principalmente, entre as pessoas com idade mais avançada devido à prevenção e tratamento de patologias (HEYWARD, 1998; BRANDÃO e DUARTE, 2003).

A análise bruta dos dados do comportamento alimentar revelou que os professores do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina possuíam maiores percentuais de comportamentos positivos e, conseqüentemente, percentuais mais baixos de comportamentos negativos. Tais evidências podem estar associadas às demais características dos docentes destes dois estados, os quais eram, na sua maioria, mais velhos e experientes no mercado de trabalho (Tabela 8). Ressalta-se que outras investigações, nomeadamente os estudos de base populacional realizados por meio do telefone (BRASIL, 2011), de industriários brasileiros (CNI/SESI, 2009) e de professores de Educação Física catarinenses (BOTH et al., 2007), confirmaram a relação existente entre os aspectos sócio-demográficos e profissionais e os comportamentos alimentares. Tais comportamentos podem estar associados à maior preocupação com a imagem corporal que as mulheres possuem (BOSI et al., 2008), bem como da prevenção e adequação de índices metabólicos (colesterol, triglicerídeos, glicose, etc.) que afetam o Estado de Saúde, principalmente das pessoas acima de 40 anos (SBD, 2003).

Ao avaliar o componente Relacionamentos, observou-se diferenças significativas de comportamentos entre as Unidades Federativas somente quando utilizado um modelo que considerou as variáveis moderadas mais importantes na análise, escolhidas após um critério rígido de seleção. Nesta análise, constatou-se que os professores do Rio Grande do Sul apresentaram maiores percentuais

de comportamentos positivos nos Relacionamentos que docentes do Paraná, sendo que um dos fatores que justificam este resultado é o fato dos professores do Rio Grande do Sul apresentavam maior tempo de docência no ambiente escolar (Tabela 8). O maior tempo de vínculo empregatício na escola proporciona melhores possibilidades do professor conhecer a comunidade escolar, assim facilitando a participação efetiva do docente de Educação Física em eventos organizados na unidade educativa, como: gincanas e campeonatos esportivos, reuniões com os pais e responsáveis dos alunos e eleição de diretores (MOLINA NETO, 1998).

A análise bruta e a utilização de critérios rígidos para a escolha das variáveis moderadoras nos modelos ajustados de análise permitiram evidenciar diferenças na Avaliação Global do Estilo de Vida entre os professores dos diferentes estados investigados. Os melhores resultados da Avaliação Global do Estilo de Vida foram observados nos professores de Rio Grande do Sul, o que acompanha os resultados apresentados nas avaliações dos componentes: Alimentação, Atividade Física e Relacionamentos (Tabela 11), os quais apresentam correlações moderada e forte com o conceito final deste constructo (BOTH et al., 2010).

Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando os Ciclos Vitais

Ao avaliar as proporções de docentes considerando os Ciclos Vitais, observou-se que a maioria dos professores está alocada nos ciclos de 30 a 39 anos (34,8%) e 40 a 49 anos (37,4%). As faixas etárias menos representativas foram dos docentes com até 29 anos idade (15,7%) e 50 anos de idade ou mais (12,1%) ($p < 0,01$). Além disso, constatou-se associação significativa ($p < 0,01$) em todas as análises realizadas entre os Ciclos Vitais e os aspectos sócio-demográficos e profissionais elencados neste estudo (Tabela 13).

Tabela 13. Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando os Ciclos Vitais.

Aspectos Sócio-demográficos e Profissionais	Ciclos Vitais				p
	Até 29 anos (%)	30-39 anos (%)	40-49 anos (%)	50 anos ou + (%)	
Unidade da Federação					<0,01*
<i>Paraná</i>	45,9	35,7	28,7	30,3	
<i>Santa Catarina</i>	16,2	12,4	13,2	17,4	
<i>Rio Grande do Sul</i>	38,0	51,8	58,1	52,3	
Sexo					<0,01*
<i>Masculino</i>	44,7	36,3	39,1	58,5	
<i>Feminino</i>	55,3	63,7	60,9	41,5	
Estado Civil					<0,01*
<i>Casado</i>	36,6	66,9	71,8	64,6	
<i>Outros</i>	63,4	33,1	28,2	35,4	
Ciclos de Desenvolvimento Profissional					<0,01*
<i>Entrada</i>	58,8	17,0	6,1	1,0	
<i>Consolidação</i>	37,3	33,6	6,5	1,6	
<i>Diversificação</i>	3,5	48,5	26,1	4,7	
<i>Estabilização</i>	-----	1,3	51,3	92,7	
Formação					<0,01*
<i>Graduação</i>	46,5	30,8	38,7	38,1	
<i>Pós Graduação</i>	53,5	69,2	61,3	61,3	
Carga Horária					<0,01*
<i>Até 39 horas</i>	62,9	52,7	38,9	32,5	
<i>40 horas ou +</i>	37,1	47,3	61,1	67,5	
Tempo de Serviço					<0,01*
<i>Até 3 anos</i>	50,4	35,5	23,0	13,9	
<i>4 a 11 anos</i>	37,7	41,4	26,3	18,0	
<i>12 a 19 anos</i>	7,7	19,5	32,4	21,6	
<i>20 anos ou mais</i>	----	7,8	18,3	46,4	
Pluriemprego					<0,01*
<i>Não possui</i>	43,6	38,5	48,1	54,1	
<i>Possui</i>	56,4	61,5	51,9	45,9	
Total	15,7	34,8	37,4	12,1	<0,01**

*p estimado pelo teste Qui-quadrado

**p estimado pelo teste Qui-quadrado para grupo único

A Formação Acadêmica foi à única variável que demonstrou que a maioria dos professores de todos os Ciclos Vitais relatou ter realizado pós-graduação. Destaca-se que os professores com 30 a 39 anos apresentaram o maior índice (61,3%), enquanto que os docentes com até 29 anos a menor frequência (53,5%). Nas demais variáveis, a maioria dos professores de Educação Física de cada Ciclo Vital informou que:

- **Até 29 anos:** Professores do Paraná (45,9%); mulheres (55,3%); não são casados (63,4%); estão nos ciclos de entrada (58,8%) e consolidação (37,3%) da carreira docente; trabalham até 39 horas semanais (62,9%); possuem vínculo empregatício remunerado de até três anos (50,4%) e de quatro

a 11 anos (37,7%); e possuem a característica do pluriemprego (56,4%).

- **30 a 39 anos:** Professores do Rio Grande do Sul (63,7%); mulheres (63,7%); casados (66,9%); nos ciclos de diversificação (48,5%) e consolidação (33,6%) da carreira docente; trabalham até 39 horas semanais (52,7%); possuem vínculo empregatício remunerado entre as faixas de quatro a 11 anos (41,4%) e até três anos (35,5%); e possui o pluriemprego (61,5%).
- **40 a 49 anos:** Professores do Rio Grande do Sul (58,1%); mulheres (60,9%); casados (71,8%); nos ciclos de estabilização (51,3%) e diversificação (26,1%) da carreira docente; trabalham 40 horas semanais ou mais (61,1%); possuem vínculo empregatício remunerado entre as faixas de 12 a 19 anos (32,4%) e quatro a 11 anos (26,3%); e possui o pluriemprego (51,9%).
- **50 anos ou mais:** Professores do Rio Grande do Sul (52,3%); homens (58,5%); casados (64,6%); no ciclo de estabilização (92,7%) da carreira docente; trabalham 40 horas semanais ou mais (67,5%); possuem vínculo remunerado entre as faixas de 20 anos ou mais (46,4%) e 12 a 19 anos (21,6%); e não possui o pluriemprego (54,1%).

Quando analisada a variável Ciclos Vitais considerando o constructo da Satisfação no Trabalho observou que as dimensões Remuneração e Condições de Trabalho obtiveram associação significativa tanto na avaliação bruta, quanto no primeiro e segundo modelos ajustados de análise ($p \leq 0,01$). As dimensões Oportunidade de Progressão na Carreira ($p=0,01$) e Trabalho e Espaço Total de Vida ($p=0,03$) obtiveram associação significativa apenas no segundo modelo ajustado da análise, enquanto que a dimensão: Leis e Normas do Trabalho demonstrou associação apenas no primeiro modelo ajustado de análise ($p < 0,01$). Por fim, a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho evidenciou associações significativas na avaliação bruta ($p=0,04$) e no segundo modelo ajustado de análise ($p < 0,01$) (Tabela 14).

Tabela 14. Nível de Satisfação no Trabalho considerando os Ciclos Vitais.

Ciclos Vitais	Satisfação no Trabalho			p bruto*	p do 1° modelo*	p do 2° modelo*
	Insatisfeitos (%)	Indecisos (%)	Satisfeitos (%)			
Remuneração				<0,01	<0,01	<0,01
<i>Até 29 anos</i>	41,4	38,0	20,5			
<i>30-39 anos</i>	56,9	29,1	14,0			
<i>40-49 anos</i>	56,1	30,4	13,5			
<i>50 anos ou +</i>	56,2	32,8	10,9			
Condições de Trabalho				<0,01	<0,01	0,01
<i>Até 29 anos</i>	29,3	38,0	32,7			
<i>30-39 anos</i>	34,2	28,4	37,4			
<i>40-49 anos</i>	27,3	29,8	42,9			
<i>50 anos ou +</i>	23,4	29,4	47,3			
Autonomia no Trabalho				0,46	0,75	0,84
<i>Até 29 anos</i>	2,3	21,6	76,1			
<i>30-39 anos</i>	3,9	21,1	75,1			
<i>40-49 anos</i>	4,9	19,2	75,9			
<i>50 anos ou +</i>	5,5	17,9	76,6			
Oportunidade de Progressão na Carreira				0,08	0,06	0,01
<i>Até 29 anos</i>	4,9	23,5	71,6			
<i>30-39 anos</i>	6,7	24,7	68,6			
<i>40-49 anos</i>	7,5	18,0	74,5			
<i>50 anos ou +</i>	9,0	20,4	70,6			
Integração Social no Ambiente de Trabalho				0,11	0,74	0,88
<i>Até 29 anos</i>	11,4	39,5	49,0			
<i>30-39 anos</i>	11,8	38,2	50,0			
<i>40-49 anos</i>	9,9	34,0	56,1			
<i>50 anos ou +</i>	8,5	31,3	60,2			
Leis e Normas do Trabalho				0,70	<0,01	0,47
<i>Até 29 anos</i>	4,2	18,2	77,7			
<i>30-39 anos</i>	5,6	17,7	76,7			
<i>40-49 anos</i>	5,8	14,8	79,4			
<i>50 anos ou +</i>	6,0	17,9	76,1			
Trabalho e Espaço Total de Vida				0,23	0,13	0,03
<i>Até 29 anos</i>	23,9	25,0	51,1			
<i>30-39 anos</i>	22,1	31,8	46,1			
<i>40-49 anos</i>	24,4	31,2	44,4			
<i>50 anos ou +</i>	19,4	34,8	45,8			
Relevância Social do Trabalho				0,93	0,18	0,12
<i>Até 29 anos</i>	4,5	18,6	76,9			
<i>30-39 anos</i>	3,7	15,6	80,7			
<i>40-49 anos</i>	4,4	15,9	79,7			
<i>50 anos ou +</i>	4,0	15,9	80,1			
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho				0,04	0,78	<0,01
<i>Até 29 anos</i>	7,2	27,4	65,4			
<i>30-39 anos</i>	7,2	30,5	62,3			
<i>40-49 anos</i>	9,0	23,7	67,3			
<i>50 anos ou +</i>	9,5	19,4	71,1			

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

Ao constatar as associações significativas no teste de razão de verossimilhança, foram realizadas as regressões logísticas multinomiais para encontrar as razões de chances (Tabela 15). Destaca-se que na análise do primeiro modelo ajustado da regressão

logística multinomial na dimensão: Leis e Normas do Trabalho não foram encontradas razões de chances significativas quando considerada a categoria “indeciso” da Satisfação no Trabalho como referência no estudo. Entretanto, na análise geral foi possível identificar que os professores que possuem entre 40 e 49 anos possuíam menor índice de indecisão (14,8%), bem como, apresentavam maior frequência de satisfação (79,4%) nas opiniões referentes às questões legais que regem a sua função laboral.

Tabela 15. Razões de chances e intervalos de confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos Vitais e a Satisfação no Trabalho.

Análises	OR (IC95%)	Até 29 anos			30 a 39 anos			40 a 49 anos		
		Até 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 anos ou +	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 anos ou +	40 a 49 anos	50 anos ou +
Remuneração										
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,80 (1,29-2,50)	1,69 (1,22-2,34)	1,58 (1,05-2,37)	1,00	0,94 (0,73-1,22)	0,88 (0,61-1,25)	1,00	0,93 (0,66-1,33)
	Satisfeito	1,00	0,89 (0,58-1,37)	0,83 (0,54-1,26)	0,61 (0,34-1,09)	1,00	0,92 (0,64-1,34)	0,68 (0,39-1,18)	1,00	0,73 (0,42-1,27)
1º Modelo	Insatisfeito	1,00	1,87 (1,21-2,89)	2,47 (1,48-4,13)	2,91 (1,52-5,57)	1,00	1,32 (0,91-1,92)	1,56 (0,89-2,71)	1,00	1,18 (0,76-1,82)
	Satisfeito	1,00	0,84 (0,48-1,45)	0,92 (0,48-1,76)	0,54 (0,22-1,33)	1,00	1,10 (0,66-1,83)	0,65 (0,29-1,43)	1,00	0,59 (0,30-1,14)
2º Modelo	Insatisfeito	1,00	2,04 (1,34-3,12)	2,69 (1,64-4,43)	3,17 (1,68-5,98)	1,00	1,32 (0,92-1,90)	1,55 (0,90-2,66)	1,00	1,18 (0,77-1,80)
	Satisfeito	1,00	0,89 (0,52-1,54)	0,95 (0,50-1,83)	0,61 (0,25-1,48)	1,00	1,07 (0,65-1,77)	0,68 (0,31-1,51)	1,00	0,64 (0,33-1,23)
Condições de Trabalho										
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,56 (1,08-2,24)	1,91 (0,83-1,71)	1,02 (0,63-1,66)	1,00	0,77 (0,57-1,03)	0,66 (0,43-1,02)	1,00	0,86 (0,96-1,33)
	Satisfeito	1,00	1,52 (1,07-2,16)	1,68 (1,19-2,36)	1,85 (1,20-2,86)	1,00	1,10 (0,84-1,46)	1,22 (0,83-1,79)	1,00	1,11 (0,76-1,61)
1º Modelo	Insatisfeito	1,00	1,92 (1,12-3,27)	1,36 (0,71-2,60)	1,18 (0,51-2,73)	1,00	0,71 (0,45-1,13)	0,61 (0,30-1,26)	1,00	0,86 (0,48-1,56)
	Satisfeito	1,00	2,07 (1,30-3,30)	2,24 (1,31-3,84)	2,83 (1,41-5,68)	1,00	1,08 (0,73-1,61)	1,37 (0,75-2,49)	1,00	1,27 (0,79-2,04)
2º Modelo	Insatisfeito	1,00	1,85 (1,09-3,11)	1,39 (0,74-2,63)	1,24 (0,54-2,83)	1,00	0,75 (0,48-1,19)	0,67 (0,33-1,36)	1,00	0,89 (0,50-1,58)
	Satisfeito	1,00	2,05 (1,30-3,25)	2,31 (1,36-3,94)	2,87 (1,45-5,67)	1,00	1,13 (0,77-1,66)	1,40 (0,78-2,51)	1,00	1,24 (0,78-1,97)

Oportunidade de Progressão na Carreira										
2º Modelo	Insatisfeito	1,00	1,46 (0,51-4,19)	2,31 (0,74-7,22)	3,34 (0,79-14,07)	1,00	1,58 (0,76-3,28)	2,29 (0,73-7,19)	1,00	1,45 (0,55-3,79)
	Satisfeito	1,00	0,68 (0,42-1,10)	0,56 (0,32-1,00)	0,29 (0,14-0,61)	1,00	0,83 (0,54-1,27)	0,42 (0,22-1,81)	1,00	0,51 (0,30-0,87)
Leis e Normas do Trabalho										
1º Modelo	Insatisfeito	1,00	0,51 (0,13-2,00)	0,41 (0,09-1,81)	0,24 (0,04-1,62)	1,00	0,79 (0,30-2,09)	0,47 (0,10-2,16)	1,00	0,59 (0,17-2,05)
	Satisfeito	1,00	0,73 (0,41-1,31)	0,89 (0,44-1,80)	0,50 (0,21-1,23)	1,00	1,21 (0,73-1,99)	0,68 (0,32-1,45)	1,00	0,57 (0,31-1,04)
Trabalho e Espaço Total de Vida										
2º Modelo	Insatisfeito	1,00	0,77 (0,45-1,32)	0,80 (0,43-1,51)	0,43 (0,19-0,96)	1,00	1,04 (0,67-1,61)	0,55 (0,28-1,08)	1,00	0,53 (0,31-0,91)
	Satisfeito	1,00	0,97 (0,63-1,51)	1,15 (0,69-1,93)	1,20 (0,62-2,32)	1,00	1,18 (0,82-1,71)	1,23 (0,71-2,15)	1,00	1,05 (0,67-1,63)
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho										
Bruta	Insatisfeito	1,00	0,89 (0,49-1,64)	1,45 (0,80-2,62)	1,87 (0,89-3,92)	1,00	1,62 (1,02-2,56)	2,09 (1,10-3,97)	1,00	1,29 (0,69-2,42)
	Satisfeito	1,00	0,85 (0,61-1,19)	1,19 (0,85-1,66)	1,53 (0,97-2,39)	1,00	1,39 (1,07-1,81)	1,79 (1,20-2,67)	1,00	1,29 (0,86-1,92)
2º Modelo	Insatisfeito	1,00	0,32 (0,11-1,05)	0,57 (0,18-1,84)	0,42 (0,09-1,87)	1,00	1,79 (0,81-3,91)	1,31 (0,37-4,70)	1,00	0,74 (0,26-2,09)
	Satisfeito	1,00	1,79 (1,00-3,21)	2,23 (1,08-4,60)	5,44 (2,09-14,14)	1,00	1,25 (0,73-2,13)	3,04 (1,34-6,88)	1,00	2,44 (1,27-4,68)

No que diz respeito às dimensões que demonstraram diferenças nas análises da regressão logística multinomial (Tabela 3), constatou-se que a dimensão Remuneração apresentou (tanto na análise bruta, quanto no primeiro e segundo modelo de análise ajustada) que os professores com até 29 anos de idade (41,4%) possuíam maior índice de insatisfação que os docentes entre 30 e 39 anos (56,9%), 40 e 49 anos (56,1%) e 50 anos ou mais (56,2%).

Na dimensão Condições de Trabalho, evidenciou-se tanto no primeiro e segundo modelos de análise, quanto na análise bruta da regressão logística multinomial, que os docentes com até 29 anos (29,3%) de idade demonstraram menor frequência de insatisfação que os professores entre 30 e 39 anos (34,2%). Destaca-se ainda que os docentes com até 29 anos (32,7%) de idade possuíam menor frequência de satisfação que os docentes com 30 a 39 anos (37,4%), 40 a 49 anos (42,9%) e 50 anos ou mais (47,3%).

A dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira demonstrou associação apenas no segundo modelo da análise ajustada, no qual os docentes com 50 anos ou mais (70,6%) possuíam menor frequência de satisfação que os professores com até 29 anos (71,6%) e com 40 a 49 anos (74,5%).

Sobre a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida, constatou-se associação significativa apenas no segundo modelo da análise ajustada, onde os professores com 50 anos ou mais de idade (19,4%) possuíam menor índice de insatisfação que os docentes entre 40 e 49 anos (24,4%).

Na Avaliação Global da Satisfação do Trabalho observou-se associações significativas distintas em cada tipo de análise. Enquanto que a análise bruta demonstrou que os docentes entre 30 e 39 anos (7,2%) de idade possuíam menor frequência de insatisfação que os professores com 40 a 49 anos (9,0%) e 50 anos ou mais (9,5%); e os professores entre 30 e 39 anos (62,3%) possuíam menor índice de satisfação que os professores entre 40 e 49 anos (67,3%) e 50 anos ou mais (71,1%). No segundo modelo da análise ajustada evidenciou-se que os docentes com 50 anos ou mais (71,1%) possuíam maior índice de satisfação que os professores entre 40 e 49 anos (67,3%), 30 e 39 anos (62,3%) e com até 29 anos de idade (65,4%). Além disso, observou-se que os docentes entre 40 e 49 anos de idade (67,3%) apresentaram maior frequência de satisfação que os professores com até 29 anos de idade (65,4%).

Na análise dos Ciclos Vitais, considerando o constructo do Estilo de Vida, constatou-se que os componentes: Alimentação

($p < 0,01$), Atividade Física ($p < 0,01$), Comportamento Preventivo ($p < 0,01$), Controle do Estresse ($p < 0,01$), bem como a Avaliação Global do Estilo de Vida ($p = 0,01$) obtiveram associação significativa apenas na análise bruta. Por outro lado, o componente Relacionamentos apresentou associação significativa no primeiro ($p = 0,02$) e segundo ($p = 0,05$) modelos das análises ajustadas (Tabela 16).

Tabela 16. Perfil do Estilo de Vida considerando os Ciclos Vitais.

Ciclos Vitais	Estilo de Vida			p bruto*	p do 1º modelo*	p do 2º modelo*
	Negativo (%)	Intermediário (%)	Positivo (%)			
Alimentação				<0,01	0,30	0,26
<i>Até 29 anos</i>	31,2	38,0	30,8			
<i>30-39 anos</i>	31,2	35,6	33,2			
<i>40-49 anos</i>	26,5	26,7	46,8			
<i>50 anos ou +</i>	32,0	30,5	37,5			
Atividade Física				<0,01	0,07	0,13
<i>Até 29 anos</i>	12,5	26,9	60,6			
<i>30-39 anos</i>	23,1	20,7	56,2			
<i>40-49 anos</i>	16,9	22,6	60,5			
<i>50 anos ou +</i>	22,9	22,9	54,2			
Comportamento Preventivo				<0,01	0,09	0,10
<i>Até 29 anos</i>	9,5	17,0	73,5			
<i>30-39 anos</i>	5,6	14,9	79,5			
<i>40-49 anos</i>	6,3	9,3	84,4			
<i>50 anos ou +</i>	13,9	6,5	79,6			
Relacionamentos				0,07	0,02	0,05
<i>Até 29 anos</i>	3,4	10,3	86,3			
<i>30-39 anos</i>	5,6	16,1	78,3			
<i>40-49 anos</i>	6,7	15,9	77,4			
<i>50 anos ou +</i>	4,5	14,4	81,1			
Controle do Estresse				<0,01	0,08	0,78
<i>Até 29 anos</i>	24,0	19,0	57,0			
<i>30-39 anos</i>	22,1	30,5	47,5			
<i>40-49 anos</i>	18,3	27,4	54,2			
<i>50 anos ou +</i>	21,4	28,4	50,2			
Avaliação Global do Estilo de Vida				0,01	0,30	0,32
<i>Até 29 anos</i>	4,2	27,0	68,8			
<i>30-39 anos</i>	6,7	29,6	63,7			
<i>40-49 anos</i>	4,4	25,4	70,2			
<i>50 anos ou +</i>	10,9	24,9	64,2			

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

As análises pormenorizadas da regressão logística multinomial entre o constructo do Estilo de Vida e os Ciclos Vitais, que demonstraram razões de chances, estão apresentadas na Tabela 17.

Tabela 17. Razões de chances e intervalos de confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos Vitais e o Estilo de Vida.

Análises	OR (IC95%)	Até 29 anos				30 a 39 anos			40 a 49 anos	
		Até 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 anos ou +	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 anos ou +	40 a 49 anos	50 anos ou +
Alimentação										
Bruta	Negativo	1,00	1,08 (0,76-1,53)	1,22 (0,85-1,76)	1,29 (0,82-2,03)	1,00	1,14 (0,85-1,53)	1,20 (0,80-1,79)	1,00	1,05 (0,70-1,59)
	Positivo	1,00	1,14 (0,80-1,63)	2,17 (1,53-3,08)	1,51 (0,97-2,36)	1,00	1,90 (1,44-2,50)	1,32 (0,89-1,96)	1,00	0,70 (0,47-1,03)
Atividade Física										
Bruta	Negativo	1,00	2,41 (1,48-3,90)	1,61 (0,99-2,62)	2,19 (1,22-3,91)	1,00	0,67 (0,47-0,96)	0,91 (0,56-1,46)	1,00	1,36 (0,84-2,20)
	Positivo	1,00	1,20 (0,84-1,70)	1,18 (0,84-1,66)	1,04 (0,67-1,62)	1,00	0,97 (0,74-1,31)	0,87 (0,58-1,30)	1,00	0,88 (0,59-1,31)
Comportamento Preventivo										
Bruta	Negativo	1,00	0,69 (0,37-1,31)	1,24 (0,65-2,35)	3,80 (1,68-8,60)	1,00	1,79 (1,01-3,19)	5,49 (2,55-11,84)	1,00	3,07 (1,42-6,61)
	Positivo	1,00	1,24 (0,83-1,84)	2,09 (1,37-3,20)	2,75 (1,44-5,25)	1,00	1,70 (1,19-2,43)	2,23 (0,97-4,07)	1,00	1,31 (0,71-2,44)
Relacionamentos										
1º Modelo	Negativo	1,00	1,79 (0,47-6,39)	2,09 (0,48-9,08)	0,49 (0,08-3,07)	1,00	1,21 (0,47-3,07)	0,28 (0,06-1,24)	1,00	0,23 (0,07-0,78)
	Positivo	1,00	0,95 (0,52-1,75)	0,97 (0,49-1,92)	1,77 (0,72-4,36)	1,00	1,02 (0,64-1,62)	1,86 (0,89-3,90)	1,00	1,83 (1,01-3,33)
2º Modelo	Negativo	1,00	1,43 (0,41-5,00)	2,00 (0,50-7,91)	0,43 (0,07-2,50)	1,00	1,39 (0,58-3,34)	0,30 (0,07-1,24)	1,00	0,22 (0,07-0,70)
	Positivo	1,00	1,01 (0,56-1,85)	1,04 (0,53-2,06)	1,90 (0,78-4,61)	1,00	1,03 (0,65-1,63)	1,87 (0,90-3,89)	1,00	1,82 (1,01-3,28)
Controle do Estresse										
Bruta	Negativo	1,00	0,57 (0,37-0,88)	0,53 (0,34-0,82)	0,60 (0,35-1,02)	1,00	0,93 (0,67-1,29)	1,05 (0,66-1,66)	1,00	1,13 (0,71-1,79)
	Positivo	1,00	0,52 (0,36-0,75)	0,66 (0,45-0,95)	0,58 (0,37-0,92)	1,00	1,27 (0,98-1,66)	1,13 (0,78-1,65)	1,00	0,89 (0,61-1,29)

Avaliação Global do Estilo de Vida

Bruta	Negativo	1,00	1,46 (0,71-3,01)	1,12 (0,53-2,38)	2,82 (1,26-6,33)	1,00	0,77 (0,45-1,32)	1,93 (1,05-3,57)	1,00	2,51 (1,32-4,80)
	Positivo	1,00	0,85 (0,61-1,18)	1,09 (0,78-1,51)	1,02 (0,67-1,56)	1,00	1,28 (0,99-1,65)	1,20 (0,83-1,75)	1,00	0,94 (0,65-1,37)

No componente Alimentação, apenas a análise bruta revelou que os professores dos Ciclos Vitais de 40 a 49 anos (46,8%) relataram com maior frequência comportamentos positivos do que os docentes com até 29 anos (30,8%) e 30 e 39 anos (33,2%).

Em relação à Atividade Física constatou-se na análise bruta que os docentes com até 29 anos (12,5%) apresentaram comportamentos negativos menos frequentes que os professores com idade entre 30 e 39 anos (23,1%) e 50 anos ou mais (22,9%). Além disso, os docentes entre 30 e 39 anos (23,1%) relataram com maior frequência comportamentos negativos que os docentes com idade entre 40 e 49 anos (16,9%).

Na avaliação do componente Comportamento Preventivo evidenciou-se na análise bruta que os docentes com idade superior a 50 anos (13,9%) adotam com maior frequência comportamentos negativos que os professores com até 29 anos (9,5%), 30 a 39 anos (5,6%) e 40 a 49 anos (6,3%). Destaca-se ainda que os professores com idade entre 40 e 49 anos (6,3%) relataram comportamentos negativos mais frequentes que os docentes entre 30 e 39 anos (5,6%). Por outro lado, os professores com até 29 anos de idade (73,5%) apresentaram com menos frequência comportamentos positivos que os docentes entre 40 e 49 anos (84,4%) e 50 anos ou mais (79,6%). Além disso, os docentes que possuem entre 30 e 39 anos (79,5%) possuíam comportamentos positivos menos frequentes que os de 40 a 49 anos (84,4%).

O componente Relacionamentos evidenciou razões de chances tanto no primeiro quanto o segundo modelo de análise ajustada, sendo que os docentes entre 40 e 49 anos (6,7%) apresentavam com maior frequência comportamentos negativos que os de 50 anos ou mais (4,5%). Além disso, os professores com 50 anos ou mais (81,1%) adotavam com maior frequência comportamentos positivos que os de 40 a 49 anos de idade (77,4%).

No componente Controle do Estresse, a análise bruta constatou que os professores com até 29 anos (24,0%) relataram comportamentos negativos mais frequentes que os docentes com 30 a 39 anos (22,1%) e 40 a 49 anos (18,3%). Por outro lado, os docentes com até 29 anos (57,0%) adotavam com maior frequência comportamentos positivos que aqueles entre 30 e 39 anos (47,5%), 40 e 49 anos (54,2%) e 50 anos ou mais (50,2%).

A análise bruta da Avaliação Global do Estilo de Vida evidenciou que os professores com até 29 anos (4,2%), 30 a 39 anos (6,7%) e 40 a 49 anos (4,4%) adotavam com menor frequência

comportamentos negativos do que os docentes com 50 anos de idade ou mais (10,9%).

Na discussão das informações sobre os Ciclos Vitais, ressaltou-se que os maiores percentuais de professores concursados nos magistérios públicos estaduais da região sul do Brasil encontram-se nos Ciclos Vitais de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos. Além disso, uma proporção semelhante de docentes está nas extremidades da amostra dos Ciclos Vitais, o que pode representar uma renovação simétrica do contingente laboral atual, quando considerada a região sul do Brasil. Entretanto, ao observar as especificidades de cada Unidade Federativa, constatam-se algumas diferenças observadas na Tabela 13. Tais evidências indicam que, no futuro próximo, haverá a necessidade de maior número de contratações de professores de Educação Física nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul, caso o fluxo de alunos no ensino básico se mantenha.

Em relação aos pontos de corte estabelecidos neste estudo para os Ciclos Vitais, observou-se que a maioria dos docentes apresenta características sócio-demográficas e profissionais similares ao estudo descrito por Sikes (1985), no qual descreve que os docentes com até 29 anos apresentaram-se com características do início da vida adulta. Os professores com idade entre 30 e 39 anos estavam em uma faixa de transição, ou seja, possuem maior estabilidade que os docentes com até 29 anos, assim, conseqüentemente, buscam constituir uma família. Os docentes com 40 a 49 anos ou com 50 anos ou mais apresentaram estar em uma fase de estabilização, embora que os docentes com 50 anos ou mais demonstravam maiores índices em características associadas à aposentadoria docente (Tempo de Serviço e Ciclo de Desenvolvimento Profissional) (Tabela 13).

Destaca-se ainda o fato do ciclo de 30 a 39 anos possuir maior índice de docentes pós-graduados, o que pode estar atrelado à maior oferta de cursos de especialização *lato sensu* nas décadas de 1990 e 2000. Tais cursos auxiliam o professor na entrada da carreira do magistério público a partir de maior pontuação na prova de títulos nos concursos públicos, como também é um fator para aumentar os honorários dos professores (VALLE, 2006).

Os maiores níveis de satisfação foram encontrados nos indicadores Oportunidade de Progressão na Carreira, Autonomia no Trabalho, Leis e Normas do Trabalho e Relevância Social do Trabalho. Estas evidências podem estar atreladas à estabilidade no emprego adquirida a partir de ingresso por meio de concurso público,

bem como garantida nos estatutos dos magistérios estaduais (RIO GRANDE DO SUL, 1974; SANTA CATARINA, 1986; PARANÁ, 2004).

Em relação às associações entre o constructo da Satisfação no Trabalho com os Ciclos Vitais, constatou-se que as dimensões Remuneração e Condições de Trabalho demonstraram associações, tanto na análise bruta quanto no primeiro e segundo modelos ajustados, o que demonstra a forte relação que estas dimensões do trabalho possuem ao longo da vida do docente, independente da existência de variáveis moderadoras ou não, quando considerados os aspectos sócio-demográficos e profissionais e os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental.

No caso específico da Remuneração, observou-se que docentes com até 29 anos apresentaram o maior índice de satisfação, o que pode estar associado ao ingresso no mercado de trabalho por meio de um emprego estável e com maior proteção social. Além disso, é neste período da vida que o docente apresenta maior entusiasmo e energia para desenvolver um bom trabalho (JABNOUM e FOOK, 2001).

Em relação às Condições de Trabalho, constatou-se que os docentes com 30 a 39 anos apresentaram o maior índice de insatisfação, o que pode estar atrelado às características do ciclo de diversificação que estes docentes se encontram no desenvolvimento profissional. De fato, é neste estágio da carreira que ocorre maior busca pela pós-graduação, a qual pode elevar a sensibilização da necessidade de melhoria das condições da educação (NASCIMENTO e GRAÇA, 1998). Por outro lado, o menor índice de satisfação apresentado pelos professores que possuem até 29 anos pode estar associado ao “*choque de realidade*”, o qual ocorre freqüentemente quando o estudante conclui o curso de graduação e se insere no mercado de trabalho, nomeadamente na realidade da escola pública (GARCIA, 1995; HUBERMAN, 1995; NASCIMENTO e GRAÇA, 1998).

Na análise dos aspectos legais da carreira docente considerando os Ciclos Vitais foi necessário considerar todas as variáveis dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida, além dos aspectos sócio-demográficos e profissionais como moderadoras na análise da regressão logística multinomial. Isto se deve a amplitude e importância das questões legais ao longo da vida do docente, pois dependendo dos sentimentos e comportamentos, bem como das características sócio-demográficas e profissionais dos

professores, há possibilidade de alteração da percepção do docente em relação às leis que regem o seu trabalho. Assim, não é apenas o endereço social que determina o sentimento de aprovação e/ou reprovação das Leis e Normas do Trabalho, mas também as demais questões que afetam o Bem Estar do Trabalhador Docente.

Um exemplo dessa constatação é o maior índice de insatisfação observado nos professores de 50 anos ou mais, que parece resultar das incertezas do processo de aposentadoria, atreladas à instabilidade das leis que a regem e à frágil estrutura das instituições que são responsáveis pelo pagamento dos benefícios aos docentes jubilados. Além disso, tal fato pode estar associado à moderada correlação apresentada entre os aspectos legais com a progressão na carreira de docentes (BOTH et al., 2010), pois se observa que os professores mais experientes demonstram menor percepção de satisfação na progressão na carreira (KOUSTELIOS, 2005).

As associações demonstradas entre os Ciclos Vitais e Oportunidade de Progressão da Carreira e Trabalho e Espaço Total de Vida, quando consideradas apenas as principais variáveis moderadoras, ressalta a influência dos fatores mais importantes que alteram sentimentos e comportamentos dos docentes. Considerando esta perspectiva, na avaliação da progressão da carreira foi observado que os professores que possuem 50 anos ou mais apresentaram menor nível de satisfação, supostamente porque não podem mais progredir na carreira por estarem no último nível de progressão, ou mesmo, próximos da aposentadoria. A maior satisfação da progressão na carreira evidenciada entre os docentes mais novos deve-se ao fato da possibilidade mais freqüente de ter acesso à progressão nos planos de cargos e salários (KOUSTELIOS, 2005), além da possibilidade de sair do estágio probatório, período no qual a ação laboral dos professores é constantemente avaliada.

O menor índice de insatisfação dos docentes com 50 anos ou mais em relação ao tempo dedicado ao lazer e ao trabalho, quando comparado com os professores com 40 a 49 anos, pode ser reflexo do afastamento gradativo do trabalho dos docentes que estão no último ciclo. Por outro lado, os professores com idade entre 40 e 49 anos apresentam algumas dificuldades em tarefas administrativas da escola, como o preenchimento de novos modelos de diários de classe e de relatórios (SIKES, 1985), visto que é comum a realização destas ações fora do horário de trabalho na escola (MOLINA NETO, 1998).

No momento em que se avaliou o computo geral da Satisfação no Trabalho, constatou-se a existência de associação significativa, tanto na análise bruta quanto na análise que considera as variáveis moderadoras mais importantes, o que demonstra que as mudanças de percepções ocorrem quando são considerados poucos fatores que possam intervir na satisfação docente. Por outro lado, quando consideradas diversas variáveis moderadoras, sem estabelecer um critério rígido para a participação na análise, evidencia-se a não significância da Satisfação do Trabalho ao longo da vida do docente, o que pode ser vinculado à diversidade de assuntos que interferem na análise.

Quando encontradas associações significativas na Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, constatou-se que os maiores níveis de satisfação e insatisfação foram relatados pelos docentes que possuem 50 anos ou mais. Tais evidências parecem estar associadas às duas características mais frequentes neste período da vida, as quais indicam o afastamento amargo ou sereno da profissão (SIKES, 1985; HUBERMAN, 1995). Além disso, nos últimos anos de trabalho é comum o docente diminuir a cobrança para com os alunos (SIKES, 1985), o que pode reduzir o sentimento de desgaste com o trabalho no magistério.

Em relação ao Estilo de Vida, que os componentes: Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Controle do Estresse, além da Avaliação Global do Estilo de Vida demonstraram associação significativa apenas na análise bruta da regressão logística multinomial. Tais evidências ressaltam a relação simples que os comportamentos do Estilo de Vida possuem no cotidiano da vida das pessoas em diferentes Ciclos Vitais.

Na Avaliação Global do Estilo de Vida, os docentes com 50 anos ou mais possuíam a maior frequência de comportamentos negativos. Dados similares foram encontrados por Acioly (2005) com professores de Educação Física do município de Florianópolis (Brasil). Além disso, observou-se no presente estudo que os componentes do Estilo de Vida apresentaram diferentes tendências de comportamentos quando considerados os Ciclos Vitais, o que é justificado pela abrangência do constructo do Estilo de Vida, o qual apresenta conteúdos mais heterogêneos (BOTH et al., 2008; BOTH et al., 2010).

Sobre a Alimentação, constatou-se que tanto os professores deste estudo, quanto em trabalhadores da indústria (BARROS e NAHAS, 2001), que possuem 40 anos ou mais tendem a demonstrar

melhores hábitos alimentares. Destaca-se que esta evidência pode ser resultante do abandono do Pluriemprego, pois trabalhar em dois ou mais locais pode afetar negativamente o comportamento alimentar (BOHLE et al., 2004).

Em relação à Atividade Física, similar ao observado em jovens trabalhadores da indústria (BARROS e NAHAS, 2001), constatou-se que os professores com até 29 anos são menos inativos fisicamente, o que parece estar relacionado ao deslocamento ativo no trajeto casa-escola-casa, ou mesmo, na troca de local de trabalho durante os turnos e nas ações laborais realizadas em outras atividades, como academias e treinamento de equipes esportivas. Por outro lado, os docentes com 30 a 39 anos relataram a maior frequência de comportamentos negativos sobre a Atividade Física, o que pode estar relacionado à fase de transição dos Ciclos Vitais, a qual busca a estabilização na vida adulta (SIKES, 1985). Importante ressaltar que a falta da realização de atividades físicas voltadas à saúde está associada à ocorrência de lesões crônicas em professores de Educação Física pelo alto desgaste da sua função laboral (LEMOYNE et al., 2007), o que pode ser um agravante para o afastamento, ou mesmo, abandono precoce da carreira docente.

Nos Comportamentos Preventivos observou-se que os professores com 40 anos ou mais de idade possuem os maiores índices negativos, o que pode estar atrelado à falta de políticas públicas de acompanhamento e manutenção da saúde dos trabalhadores da educação (MARTINS e MICHELS, 2003). Por outro lado, os docentes com até 39 anos evidenciaram as menores frequências de comportamento positivo. De fato, Palma, Abreu e Cunha (2007) descreveram, em pesquisa realizada com estudantes universitários de Educação Física, que existe a falta de comportamentos preventivos em uma parcela dos estudantes, sendo que o comportamento não adequado no momento do curso de graduação pode se perpetuar na vida profissional.

Sobre o Controle do Estresse, os professores com até 29 anos apresentaram os maiores índices positivos e negativos. De fato, os docentes mais novos podem apresentar os comportamentos negativos por terem: expectativas menos realistas e poucas habilidades no enfrentamento de situações estressantes, além do fato de que os docentes mais velhos são mais maduros e estáveis. Entretanto, a facilidade de adaptação às situações estressantes, comportamento comum em início de carreira, pelo fato de existir diversas situações desconhecidas a serem enfrentadas na unidade educativa, é um dos

pontos positivos do grupo de professores mais jovens (DANYLCHUK, 1993).

Quando avaliado o componente Relacionamentos, o qual se apresenta como um tema mais subjetivo do constructo do Estilo de Vida, constatou-se a necessidade da utilização de variáveis moderadoras para encontrar alguma relação significativa com os Ciclos Vitais. Nestas análises, os professores com 40 a 49 anos demonstraram maior freqüência de comportamento negativo que os docentes com 50 anos ou mais. Estes resultados são similares ao modelo teórico dos Ciclos Vitais de Sikes (1985), o qual relata que os professores com 50 anos ou mais relaxam na disciplina e cobranças com os alunos, o que ameniza as discussões com os alunos. Por outro lado, a preocupação pela manutenção das tradições escolares é mais comum entre os docentes com 40 a 49 anos, sendo que o não aceitar estas tradições tem como conseqüência experimentar situações desagradáveis na unidade educativa, as quais provocam problemas de relacionamento com a comunidade escolar.

Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional

Ao avaliar a distribuição dos professores considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (Tabela 18), constatou-se que a maioria dos professores dos magistérios públicos estaduais da região sul do Brasil estavam nos ciclos de Diversificação (31,9%) e Estabilização (30,3%) ($p < 0,01$). Ao associar alguns aspectos sócio-demográficos e profissionais com os CDP, observou-se relação significativa nas variáveis: Unidades da Federação ($p < 0,01$), Estado Civil ($p < 0,01$), Ciclos Vitais ($p < 0,01$), Formação Acadêmica ($p < 0,01$), Carga Horária ($p < 0,01$), Tempo de Serviço ($p < 0,01$) e Pluriemprego ($p < 0,01$).

Tabela 18. Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais	Ciclos de Desenvolvimento Profissional				p
	Entrada (%)	Consolidação (%)	Diversificação (%)	Estabilização (%)	
Unidades da Federação					<0,01*
<i>Paraná</i>	53,3	25,0	35,8	26,3	
<i>Santa Catarina</i>	9,7	13,0	14,2	16,5	
<i>Rio Grande do Sul</i>	37,0	62,0	50,0	57,2	
Sexo					0,08*
<i>Masculino</i>	42,1	42,8	37,1	44,4	
<i>Feminino</i>	57,9	57,2	62,9	55,6	
Estado Civil					<0,01*
<i>Casado</i>	46,7	55,3	71,9	70,7	
<i>Outros</i>	53,3	44,7	28,1	29,3	
Ciclos Vitais					<0,01*
<i>Até 29 anos</i>	52,8	29,2	1,9	----	
<i>30-39 anos</i>	33,4	57,8	53,4	1,0	
<i>40-49 anos</i>	13,1	12,0	43,2	63,3	
<i>50 anos ou +</i>	0,7	0,9	1,7	35,5	
Formação Acadêmica					<0,01*
<i>Graduação</i>	49,3	37,0	30,0	37,5	
<i>Pós Graduação</i>	50,7	63,0	70,0	62,5	
Carga Horária					<0,01*
<i>Até 39 horas</i>	63,1	57,7	46,8	30,1	
<i>40 horas ou +</i>	36,9	42,3	53,2	69,9	
Tempo de Serviço					<0,01*
<i>Até 3 anos</i>	60,3	36,5	24,6	16,1	
<i>4 a 11 anos</i>	26,5	54,3	35,1	18,8	
<i>12 a 19 anos</i>	9,1	6,1	36,3	27,0	
<i>20 anos ou +</i>	----	7,3	4,1	38,1	
Pluriemprego					<0,01*
<i>Não possui</i>	44,1	37,5	40,3	54,2	
<i>Possui</i>	55,9	62,5	59,7	45,8	
Total	17,2	20,5	31,9	30,3	<0,01**

*p estimado pelo teste Qui-quadrado

**p estimado pelo teste Qui-quadrado para grupo único (referência do teste = 25,0%)

Ao avaliar a Formação Acadêmica, observou-se que a maioria dos professores investigados possuía pós-graduação, sendo que os maiores percentuais de professores pós-graduados foram encontrados no ciclo de Diversificação (70,0%) e o menor contingente de professores pós-graduados no ciclo de Entrada (50,7%). Nas demais variáveis sócio-demográficas e profissionais, observou-se que a maioria dos professores investigados de cada ciclo possuíam as seguintes características:

- **Entrada:** Professores do Paraná (53,3%), não casados (53,3%), estavam nas faixas etárias de até 29 anos (52,8%) e de 30 a 39 anos (33,4%), trabalhavam até 39 horas semanais (63,1%), possuíam vínculo empregatício remunerado de até 3 anos (60,3%) e possuíam Pluriemprego (55,9%);

- **Consolidação:** Professores do Rio Grande do Sul (62,0%), casados (55,3%), estavam nas faixas etárias de 30 a 39 anos (57,8%) e de até 29 anos (29,2%), trabalhavam até 39 horas semanais (57,7%), possuíam vínculo empregatício remunerado de 4 a 11 anos (54,3%) e possuíam Pluriemprego (62,5%);
- **Diversificação:** Professores do Rio Grande do Sul (50,0%), casados (71,9%), estavam nas faixas etárias de 30 a 39 anos (53,4%) e de 40 a 49 anos (43,2%), trabalhavam no mínimo 40 horas semanais (53,2%), possuíam vínculo empregatício remunerado de 4 a 19 anos (71,4%) e possuíam Pluriemprego (59,7%);
- **Estabilização:** Professores do Rio Grande do Sul (57,2%), casados (70,7%), estavam nas faixas etárias de 40 a 49 anos (63,3%) e de 50 anos ou mais (35,5%), trabalhavam no mínimo 40 horas semanais (69,9%), possuíam 20 anos ou mais (38,1%) de vínculo empregatício remunerado e não possuíam Pluriemprego (54,2%).

Em relação à associação entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional com o constructo da Satisfação no Trabalho (Tabela 19), constatou-se que a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida obteve associação significativa, tanto na análise bruta ($p < 0,01$) quanto no primeiro ($p = 0,03$) e segundo modelos ($p = 0,01$). Enquanto que a dimensão Condições de Trabalho demonstrou associação significativa nas análises bruta ($p < 0,01$) e no segundo modelo ($p = 0,04$), as dimensões Autonomia no Trabalho ($p < 0,01$) e Oportunidade de Progressão na Carreira ($p = 0,02$) apresentaram associação apenas na análise bruta.

Tabela 19. Nível de Satisfação no Trabalho considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional

Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Satisfação no Trabalho			p bruto*	p do 1º modelo*	p do 2º modelo*
	Insatisfeitos (%)	Indecisos (%)	Satisfeitos (%)			
Remuneração				0,07	0,41	0,16
<i>Entrada</i>	49,7	31,1	19,2			
<i>Consolidação</i>	51,8	33,0	15,2			
<i>Diversificação</i>	57,6	28,6	13,7			
<i>Estabilização</i>	55,2	32,9	11,8			
Condições de Trabalho				<0,01	0,06	0,04
<i>Entrada</i>	37,1	26,9	36,0			
<i>Consolidação</i>	24,7	37,5	37,8			
<i>Diversificação</i>	32,1	28,3	39,6			
<i>Estabilização</i>	25,6	30,6	43,9			
Autonomia no Trabalho				<0,01	0,19	0,29
<i>Entrada</i>	2,4	25,5	72,0			
<i>Consolidação</i>	4,2	14,3	81,5			
<i>Diversificação</i>	5,4	18,7	75,9			
<i>Estabilização</i>	4,0	21,5	74,4			
Oportunidade de Progressão na Carreira				0,02	0,08	0,12
<i>Entrada</i>	5,6	27,6	66,8			
<i>Consolidação</i>	6,2	24,3	69,4			
<i>Diversificação</i>	8,0	20,7	71,3			
<i>Estabilização</i>	7,0	17,3	75,7			
Integração Social no Ambiente de Trabalho				0,08	0,91	0,93
<i>Entrada</i>	12,9	40,2	46,9			
<i>Consolidação</i>	9,8	34,2	56,0			
<i>Diversificação</i>	10,5	38,2	51,2			
<i>Estabilização</i>	9,7	32,4	57,9			
Leis e Normas do Trabalho				0,42	0,57	0,43
<i>Entrada</i>	4,9	19,3	75,8			
<i>Consolidação</i>	4,5	13,7	81,8			
<i>Diversificação</i>	6,1	17,6	76,3			
<i>Estabilização</i>	5,8	15,5	78,7			
Trabalho e Espaço Total de Vida				<0,01	0,03	0,01
<i>Entrada</i>	19,5	27,9	52,6			
<i>Consolidação</i>	20,5	25,9	53,6			
<i>Diversificação</i>	23,3	33,7	43,0			
<i>Estabilização</i>	26,3	33,6	40,2			
Relevância Social do Trabalho				0,50	0,71	0,89
<i>Entrada</i>	4,6	17,5	77,9			
<i>Consolidação</i>	2,4	17,6	80,1			
<i>Diversificação</i>	4,6	16,6	78,8			
<i>Estabilização</i>	4,4	14,5	81,0			
Avaliação Global na Satisfação no Trabalho				0,14	0,88	0,96
<i>Entrada</i>	8,1	31,3	60,6			
<i>Consolidação</i>	6,5	24,1	69,3			
<i>Diversificação</i>	8,7	27,3	64,0			
<i>Estabilização</i>	9,0	23,0	68,0			

* p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

As análises pormenorizadas realizadas na análise bruta da regressão logística multinomial (Tabela 20) revelaram que professores dos ciclos de Consolidação (24,7%) e Estabilização (25,6%) possuíam menores índices de insatisfação com as Condições de Trabalho que docentes do ciclo de Entrada (37,1%). Já os

docentes do ciclo de Diversificação (32,1%) apresentaram maior frequência de insatisfação que professores da Consolidação (24,7%). Além disso, professores da Estabilização (43,9%) demonstram maior índice de satisfação que docentes do ciclo da Consolidação (37,8%). Quando avaliadas as Condições de Trabalho considerando o segundo modelo de análise, constatou-se apenas que os professores do ciclo de Consolidação (24,7%) apresentaram menor índice de insatisfação que docentes do ciclo de Entrada da carreira (37,1%).

Tabela 20. Razões de chances e intervalos de confiança (IC95%) das associações significativas entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e a Satisfação no Trabalho

Análises	OR (IC95%)	Entrada				Consolidação			Diversificação	
		Entrada	Consolidação	Diversificação	Estabilização	Consolidação	Diversificação	Estabilização	Diversificação	Estabilização
Condições de Trabalho										
Bruta	Insatisfeito	1,00	0,49 (0,33-0,73)	0,83 (0,58-1,20)	0,61 (0,42-0,89)	1,00	1,71 (1,20-2,44)	1,26 (0,88-1,81)	1,00	0,74 (0,53-1,02)
	Satisfeito	1,00	0,76 (0,52-1,21)	1,05 (0,73-1,51)	1,08 (0,75-1,54)	1,00	1,38 (0,99-1,90)	1,41 (1,02-1,95)	1,00	1,03 (0,76-1,38)
2° Modelo	Insatisfeito	1,00	0,46 (0,28-0,76)	0,67 (0,40-1,14)	0,56 (0,29-1,08)	1,00	1,46 (0,91-2,33)	1,21 (0,65-2,23)	1,00	0,83 (0,51-1,35)
	Satisfeito	1,00	0,72 (0,45-1,15)	0,84 (0,50-1,40)	0,72 (0,40-1,32)	1,00	1,17 (0,77-1,78)	1,01 (0,59-1,71)	1,00	0,86 (0,57-1,32)
Autonomia no Trabalho										
Bruta	Insatisfeito	1,00	2,94 (1,11-7,81)	2,91 (1,21-7,02)	1,93 (0,78-4,79)	1,00	0,99 (0,48-2,06)	0,66 (0,31-1,42)	1,00	0,66 (0,35-1,26)
	Satisfeito	1,00	2,02 (1,35-3,03)	1,44 (1,02-2,04)	1,23 (0,88-1,74)	1,00	0,71 (0,49-1,04)	0,61 (0,42-0,89)	1,00	0,86 (0,63-1,17)
Oportunidade de Progressão na Carreira										
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,28 (0,62-2,63)	1,91 (1,00-3,65)	2,04 (1,05-3,98)	1,00	1,50 (0,82-2,72)	1,60 (0,86-2,97)	1,00	1,07 (0,63-1,82)
	Satisfeito	1,00	1,18 (0,82-1,70)	1,41 (1,01-1,99)	1,81 (1,27-2,57)	1,00	1,20 (0,86-1,67)	1,53 (1,09-2,16)	1,00	1,28 (0,93-1,75)
Trabalho e Espaço Total de Vida										
Bruta	Insatisfeito	1,00	1,14 (0,72-1,82)	1,00 (0,66-1,51)	1,11 (0,74-1,68)	1,00	0,87 (0,59-1,29)	0,97 (0,66-1,43)	1,00	1,11 (0,80-1,54)
	Satisfeito	1,00	1,10 (0,75-1,59)	0,68 (0,49-0,95)	0,63 (0,45-0,89)	1,00	0,62 (0,45-0,86)	0,58 (0,42-0,80)	1,00	0,93 (0,70-1,24)
1° Modelo	Insatisfeito	1,00	1,24 (0,74-2,25)	1,15 (0,64-2,05)	1,50 (0,74-3,04)	1,00	0,89 (0,54-1,46)	1,17 (0,62-2,20)	1,00	1,31 (0,81-2,14)
	Satisfeito	1,00	1,30 (0,82-2,04)	0,73 (0,45-1,16)	0,60 (0,34-1,07)	1,00	0,56 (0,37-0,84)	0,46 (0,28-0,78)	1,00	0,83 (0,55-1,25)

2º Modelo	Insatisfeito	1,00	1,20 (0,70-2,04)	1,17 (0,68-2,03)	1,53 (0,78-2,99)	1,00	0,98 (0,62-1,56)	1,28 (0,70-2,33)	1,00	1,31 (0,82-2,08)
	Satisfeito	1,00	1,21 (0,79-1,85)	0,74 (0,47-1,24)	0,58 (0,34-0,99)	1,00	0,61 (0,41-0,90)	0,48 (0,21-0,79)	1,00	0,79 (0,53-1,16)

Na dimensão Autonomia no Trabalho, observou-se associação apenas na análise bruta, sendo que docentes do ciclo de Consolidação (4,2%) e de Diversificação (5,4%) evidenciaram maiores índices de insatisfação que professores do ciclo de Entrada (2,4%). Por outro lado, docentes dos ciclos de Consolidação (81,5%) e de Diversificação (75,9%) apresentaram maiores frequências de satisfação que professores do ciclo de Entrada (72,0%), bem como, docentes do ciclo de Estabilização (74,4%) demonstraram menor índice de satisfação que professores do ciclo de Consolidação (81,5%).

Sobre a dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira, evidenciou-se na análise bruta que professores do ciclo de Estabilização (7,0%) demonstram maior frequência de insatisfação que docentes do ciclo de Entrada (5,6%). Além disso, os professores dos ciclos de Diversificação (71,3%) e de Estabilização (75,5%) apresentaram maiores índices de satisfação que docentes da Entrada (66,8%), bem como os professores do ciclo de Estabilização (75,5%) evidenciaram maior frequência de satisfação que docentes do ciclo de Consolidação (69,4%).

Ao analisar a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida, observou-se que em todas as análises os docentes dos ciclos de Diversificação (43,0%) e de Estabilização (40,2%) demonstram menores índices de satisfação que professores do ciclo de Consolidação (53,6%). Por outro lado, constatou-se na análise bruta e no segundo modelo de análise que os professores do ciclo de Estabilização (40,2%) apresentaram menor frequência de satisfação que docentes da Entrada (52,6%). Além disso, a análise bruta revelou que professores do ciclo de Diversificação (43,0%) evidenciaram menor índice de satisfação que docentes da Entrada (52,6%).

Na avaliação do Estilo de Vida (Tabela 21), constatou-se associação significativa na análise bruta entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e os componentes: Alimentação ($p < 0,01$), Atividade Física ($p < 0,01$), Comportamento Preventivo ($p < 0,01$), Relacionamentos ($p < 0,01$). Além disso, a Avaliação Global do Estilo de Vida demonstrou associação significativa na análise bruta ($p < 0,01$) e no segundo modelo de análise ($p < 0,01$).

Tabela 21. Perfil do Estilo de Vida considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional

Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Estilo de Vida			p bruto*	p do 1º modelo*	p do 2º modelo*
	Negativo (%)	Intermediário (%)	Positivo (%)			
Alimentação				<0,01	0,06	0,15
<i>Entrada</i>	30,1	38,8	31,1			
<i>Consolidação</i>	31,0	36,3	32,7			
<i>Diversificação</i>	29,0	29,8	41,2			
<i>Estabilização</i>	28,2	28,0	43,9			
Atividade Física				<0,01	0,06	0,13
<i>Entrada</i>	11,2	21,7	67,1			
<i>Consolidação</i>	17,3	21,7	61,0			
<i>Diversificação</i>	23,5	23,5	53,0			
<i>Estabilização</i>	20,2	23,0	56,9			
Comportamento Preventivo				<0,01	0,09	0,06
<i>Entrada</i>	6,6	20,3	73,1			
<i>Consolidação</i>	9,0	11,3	79,7			
<i>Diversificação</i>	6,1	12,8	81,1			
<i>Estabilização</i>	8,5	7,3	84,3			
Relacionamentos				<0,01	0,21	0,25
<i>Entrada</i>	3,5	10,1	86,4			
<i>Consolidação</i>	6,3	11,6	82,1			
<i>Diversificação</i>	5,4	17,4	77,2			
<i>Estabilização</i>	6,9	17,1	76,0			
Controle do Estresse				0,16	0,61	0,63
<i>Entrada</i>	21,7	21,7	56,6			
<i>Consolidação</i>	18,2	28,9	53,0			
<i>Diversificação</i>	21,9	29,6	48,5			
<i>Estabilização</i>	21,9	27,0	51,1			
Avaliação Global do Estilo de Vida				<0,01	0,15	<0,01
<i>Entrada</i>	1,7	28,7	69,6			
<i>Consolidação</i>	6,5	23,5	69,9			
<i>Diversificação</i>	7,6	27,1	65,3			
<i>Estabilização</i>	6,2	28,8	65,0			

*p-valor estimado pelo teste da razão de verossimilhança

A análise bruta do nível de associação entre Estilo de Vida e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, por meio da regressão logística multinomial (Tabela 22), detectou no componente Alimentação que os professores dos ciclos de Diversificação (41,2%) e de Estabilização (43,9%) possuem maiores índices de comportamento positivo que docentes do ciclo de Entrada (31,1%). Situação similar também foi observada quando fixado como referência o ciclo da Consolidação (32,7%), o qual demonstrou ter menor índice de comportamento positivo que os ciclos de Diversificação (41,2%) e de Estabilização (43,9%).

Tabela 22. Razões de chances e intervalos de confiança (IC95%) das associações significativas entre os *Ciclos de Desenvolvimento Profissional* e o *Estilo de Vida*

Análises	OR (IC95%)	Entrada				Consolidação			Diversificação	
		Entrada	Consolidação	Diversificação	Estabilização	Consolidação	Diversificação	Estabilização	Diversificação	Estabilização
Alimentação										
Bruta	Negativo	1,00	1,09 (0,74-1,61)	1,25 (0,87-1,79)	1,29 (0,90-1,86)	1,00	1,14 (0,81-1,61)	1,18 (0,83-1,68)	1,00	1,03 (0,75-1,43)
	Positivo	1,00	1,11 (0,76-1,63)	1,71 (1,21-2,42)	1,94 (1,36-2,75)	1,00	1,54 (1,10-2,14)	1,74 (1,24-2,43)	1,00	1,13 (0,84-1,52)
Atividade Física										
Bruta	Negativo	1,00	1,54 (0,89-2,66)	1,94 (1,19-3,19)	1,70 (1,03-2,81)	1,00	1,26 (0,83-1,93)	1,10 (0,71-1,71)	1,00	0,87 (0,61-1,26)
	Positivo	1,00	0,90 (0,61-1,33)	0,73 (0,51-1,04)	0,80 (0,56-1,14)	1,00	0,81 (0,58-1,14)	0,88 (0,63-1,25)	1,00	1,09 (0,81-1,38)
Comportamento Preventivo										
Bruta	Negativo	1,00	2,47 (1,22-5,00)	1,51 (0,77-2,95)	3,65 (1,84-7,23)	1,00	0,61 (0,33-1,16)	1,48 (0,77-2,83)	1,00	2,41 (1,31-4,44)
	Positivo	1,00	1,95 (1,25-3,04)	1,78 (1,21-2,63)	3,24 (2,07-5,06)	1,00	0,91 (0,60-1,40)	1,66 (1,03-2,68)	1,00	1,82 (1,19-2,78)
Relacionamentos										
Bruta	Negativo	1,00	1,62 (0,65-3,99)	0,93 (0,40-2,18)	1,25 (0,55-2,88)	1,00	0,58 (0,29-1,14)	0,78 (0,40-1,51)	1,00	1,34 (0,75-2,40)
	Positivo	1,00	0,84 (0,50-1,39)	0,53 (0,34-0,82)	0,53 (0,34-0,83)	1,00	0,63 (0,42-0,95)	0,63 (0,42-0,95)	1,00	1,00 (0,72-1,39)
Avaliação Global do Estilo de Vida										
Bruta	Negativo	1,00	4,35 (1,59-11,9)	4,42 (1,70-11,5)	3,41 (1,29-8,98)	1,00	1,02 (0,56-1,83)	0,78 (0,42-1,45)	1,00	0,77 (0,46-1,30)
	Positivo	1,00	1,23 (0,85-1,76)	0,99 (0,72-1,37)	0,93 (0,67-1,28)	1,00	0,81 (0,59-1,12)	0,76 (0,55-1,05)	1,00	0,94 (0,71-1,24)
2° Modelo	Negativo	1,00	23,62 (1,06-52,67)	31,26 (0,65-15,0)	1,47 (0,01-18,2)	1,00	1,32 (0,08-21,9)	0,06 (0,01-3,14)	1,00	0,05 (0,01-1,87)
	Positivo	1,00	1,61 (0,79-3,29)	0,61 (0,28-1,32)	0,47 (0,18-1,22)	1,00	0,38 (0,19-0,74)	0,29 (0,12-0,69)	1,00	0,78 (0,39-1,55)

Com relação à Atividade Física, observou-se na análise bruta que docentes dos ciclos de Diversificação (23,5%) e de Estabilização (20,2%) têm maiores freqüências de comportamento negativo que professores do ciclo de Entrada (11,2%) na carreira docente.

No componente Comportamento Preventivo, constatou-se na análise bruta que docentes do ciclo de Entrada (6,6%) possuem menores índices de comportamento negativo que os professores dos ciclos de Consolidação (9,0%) e de Estabilização (8,5%), assim como, os docentes do ciclo de Estabilização (8,5%) possuem maior freqüência de comportamento negativo que professores do ciclo de Diversificação (6,1%). Os docentes do ciclo de Entrada (73,1%) têm menor índice de comportamento positivo que professores dos ciclos de Consolidação (79,7%), de Diversificação (81,1%) e de Estabilização (84,3%). Além disso, os professores do ciclo de Estabilização (84,3%) têm maior freqüência de comportamento positivo que docentes dos ciclos de Consolidação (79,7%) e de Diversificação (81,1%).

Em relação à dimensão Relacionamentos, constatou-se na análise bruta que professores dos ciclos de Diversificação (77,2%) e de Estabilização (76,0%) possuem menores índices de comportamento positivo que docentes do ciclo de Entrada (86,4%). Os professores dos ciclos de Diversificação (77,2%) e de Estabilização (76,0%) possuem menor freqüência de comportamentos positivos que docentes do ciclo de Consolidação (82,1%).

De modo geral, a análise bruta da Avaliação Global do Estilo de Vida revelou que os professores dos ciclos de Consolidação (6,5%), de Diversificação (7,6%) e de Estabilização (6,2%) possuem maiores índices de comportamentos negativos que docentes do ciclo de Entrada (1,7%). No segundo modelo de análise, observou-se que apenas professores do ciclo de Consolidação (6,5%) possuem maior freqüência de comportamento negativo que docentes do ciclo de Entrada (1,7%). Além disso, constatou-se que os professores dos ciclos de Diversificação (65,3%) e de Estabilização (65,0%) possuem menores índices de comportamentos positivos que docentes do ciclo de Consolidação (69,9%).

Ao avaliar os resultados apresentados sobre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, observou-se que a maioria dos professores investigados encontra-se nos ciclos de Diversificação e de Estabilização da carreira docente, demonstrando características de professores experientes que estão próximos da aposentadoria ou está

na busca de novas formas de trabalho, similar aos docentes que estão nos últimos estágios dos Ciclos Vitais e do Tempo de Serviço (Tabela 18). Enquanto que no estado do Paraná constata-se um processo de renovação de seu quadro docente, ou seja, grande parte dos professores está no ciclo de Entrada, nos estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina predominam docentes mais experientes. Tais evidências estão associadas às políticas estaduais de ocupação de vagas por meio de concursos públicos, sendo que o Paraná apresentou, nos últimos anos, maior número de possibilidade de ingresso na carreira docente do magistério público estadual.

A adaptação dos pontos de corte dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional utilizada neste estudo apresentou similaridade com a proposta inicial de Nascimento e Graça (1998), principalmente quando considerados os aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra. Destaca-se que no ciclo de Consolidação começam ocorrer importantes mudanças pessoais e profissionais, e no ciclo de Diversificação ocorre à solidificação destas mudanças, como contrair o matrimônio, realizar pós-graduação, aumentar significativamente a carga horária semanal de trabalho e possuir dois ou mais postos de trabalho (Tabela 18).

Em relação às associações entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e o constructo da Satisfação no Trabalho, observou-se que o tempo equilibrado entre lazer e o trabalho apresenta forte relação com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Com o passar dos anos de docência, a sobrecarga de trabalho é percebida independente da interferência de outros fatores, o que demonstra o grande desgaste dos professores mais experientes. A maior satisfação foi demonstrada pelos docentes menos experientes, o que pode estar associado ao início da carreira docente, momento que os professores apresentam energia para desempenhar suas funções (JABNOUM e FOOK, 2001). Por outro lado, a menor satisfação evidenciada pelos docentes mais experientes pode estar atrelada a maior exposição ao desgaste na escola (COSTA, 1994; SIKES, 1985).

Ao avaliar as Condições de Trabalho, diferenças significativas foram evidenciadas nos Ciclos de Desenvolvimento Profissional quando estabelecidos critérios rígidos na seleção das variáveis moderadoras, ou mesmo quando analisadas isoladamente as Condições de Trabalho com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Tais relações parecem resultar das políticas governamentais, tanto aquelas implantadas ao longo dos anos,

quanto àquelas aplicadas nos dias atuais nas diversas instâncias administrativas do sistema educacional, as quais interferem na percepção do docente frente: ao trabalho, aos comportamentos do Estilo de Vida, e das características profissionais dos docentes.

Os professores investigados da Entrada da carreira docente estavam mais insatisfeitos com as Condições de Trabalho, o que parece refletir o choque de realidade que ocorre com docentes menos experientes ao ingressar no mercado de trabalho (HUBERMAN, 1995; NASCIMENTO e GRAÇA, 1998). Além disso, observou-se que docentes do ciclo de Diversificação estavam mais insatisfeitos que professores do ciclo de Consolidação, o que pode ser resultante do Pluriemprego, presente na maioria dos docentes do ciclo de Diversificação (Tabela 18). Ao conhecer outras realidades de trabalho, os professores podem constatar que as condições laborais nas escolas públicas estavam defasadas. Outra evidência que chama atenção sobre as Condições de Trabalho é a maior satisfação dos docentes que se encontravam no final da carreira, o que pode estar associado à vivência de políticas de governo anteriores que não ofertavam materiais e instalações adequadas ao exercício do magistério (BETTI e MIZUKAMI, 1997). Aliado a isso, alguns professores poderiam estar vivenciando um processo de afastamento gradual da ação docente, não se preocupando com as condições materiais necessárias para assegurar a qualidade de ensino (HUBERMAN, 1995).

Quando avaliadas a Oportunidade de Progressão na Carreira e a Autonomia no Trabalho, as associações significativas se concentram na análise bruta. Ao longo da carreira docente, as percepções frente à possibilidade de galgar melhores postos de trabalho, assim como de ter autonomia no trabalho estão vinculadas a fatos imediatos ou experiências vivenciadas no cotidiano da carreira docente, não necessitando de informações extras que pondere as percepções dos docentes.

Em relação à Autonomia no Trabalho, observou-se que os níveis mais baixos de insatisfação foram relatados pelos professores que estavam no início da carreira, o que pode estar associado à baixa percepção das cobranças da equipe pedagógica quanto ao desempenho das funções laborais, especialmente por receber poucas informações sobre as necessidades e a realidade da comunidade escolar no momento da sua chegada na escola (SMYTH, 1995). Além disso, a retroalimentação da sua função pedagógica repassada pela direção e equipe pedagógica pode ser assimilada como um

processo da sua constituição como professor, e não necessariamente, uma cobrança de melhor rendimento do seu trabalho. Entretanto, a menor satisfação relatada pelos professores no início da carreira pode estar vinculada às constantes avaliações do estágio probatório, pois nesta fase, os docentes se preocupam em seguir as normas da escola, e não essencialmente o que o professor julga o que é melhor a ser trabalhado com os alunos. Por outro lado, a menor satisfação da autonomia do trabalho pedagógico dos docentes que estão no ciclo de Estabilização, quando comparados aos professores da Consolidação, parece refletir as cobranças frequentes de elaboração de planejamentos e relatórios, os quais docentes que estão no final de carreira são mais resistentes a elaborar (SIKES, 1985).

Sobre a progressão na carreira, professores que estão no início da carreira demonstraram maior nível de satisfação pelo fato de ter maior expectativa no avanço do plano de carreira, como o de sair do estágio probatório, situação em que o docente apresenta um período de estagnação na progressão, por não ter a possibilidade de sair da sua classe inicial no plano de cargos e salários, refletindo em uma menor compensação financeira (RIO GRANDE DO SUL, 1974; SANTA CATARINA, 1986; PARANÁ, 2004). Além disso, a insatisfação do professor que está no início de carreira é comum pelo fato que a escola onde o docente trabalha normalmente é longe de sua moradia e/ou de difícil acesso, ou mesmo, em localidades de alta periculosidade. Por outro lado, o fato dos professores mais experientes estarem mais insatisfeitos que os demais pode estar associado à estagnação na progressão na carreira ocasionada pela limitação do avanço nos planos de progressão da carreira (KOUSTELIOS, 2005).

Ao analisar o Estilo de Vida considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, observou-se que a maioria dos componentes demonstraram associações significativas na forma bruta. De fato, a Alimentação, a Atividade Física, o Comportamento Preventivo e os Relacionamentos sofrem influências no comportamento ao longo da carreira docente quando consideradas questões pontuais, desconsiderando fatores que ponderem a sua relação com o tempo de experiência docente.

Os professores mais experientes apresentam melhor comportamento alimentar. Tal fato se deve a preocupação das pessoas mais velhas em adquirir melhores comportamentos que possam afetar positivamente a saúde (HEYWARD, 1998; BARROS e NAHAS, 2001), diferente dos mais jovens, onde um grupo bastante

representativo demonstra comportamentos alimentares menos saudáveis no período que frequentam a universidade (SILVA e PEREIRA, 2010) e nos primeiros anos de trabalho (BARROS e NAHAS, 2001; CNI/SESI, 2009).

Em relação à Atividade Física, constatou-se que docentes menos experientes possuem comportamentos menos negativos que professores mais experientes, o que confirma a literatura consultada (BARROS e NAHAS, 2001; PALMA et al., 2003; BRASIL, 2008; CNI/SESI, 2009), a qual descreve que o deslocamento ativo e a realização de exercícios físicos em grupos populacionais mais jovens é maior. Mas, é preocupante o baixo índice de professores de Educação Física que realiza atividades físicas no seu dia-a-dia, o que é contraditório ao desempenho da função docente na escola, a qual também deve repassar conteúdos que possam fomentar a prática regular de atividades físicas (NASARIO e SHIGUNOV, 2003).

O componente Comportamento Preventivo evidenciou diferentes tendências, as quais revelaram que docentes mais experientes apresentaram maiores índices de comportamentos positivos e negativos. Se por um lado é característico das pessoas mais jovens apresentarem comportamentos menos preventivos (PALMA, ABREU e CUNHA, 2007), os indivíduos com idades mais avançadas demonstram comportamentos mais saudáveis por recomendação médica, pelo fato do processo degenerativo e da prevenção do aparecimento de patologias (HEYWARD, 1998, BRANDÃO e DUARTE, 2003). Além disso, destaca-se que os níveis mais baixos de comportamentos negativos em relação à prevenção da saúde entre os docentes do ciclo de Diversificação podem estar associados ao Pluriemprego (Tabela 18). Ao realizar diversas ações laborais e para acompanhar o seu rendimento, o docente busca por meio do auto-cuidado, uma estratégia para enfrentar o desgaste do dia-a-dia.

Nos Relacionamentos, evidenciou-se que os professores mais experientes demonstraram menores índices de comportamento positivo, sendo que este tipo de atitude parece refletir a baixa adaptação às mudanças nos Relacionamentos ocorridas durante o tempo pelos professores dos ciclos mais avançados (SOUZA e COSTA, 2011). Além disso, observou-se em investigação realizada com professores de Educação Física aposentados, a pouca adesão de atividades em clubes e associações, mesmo o convívio com os amigos ser bastante positivo. Além disso, docentes com idades mais avançadas não costumam envolver a família nas atividades em grupo

por que estas ações são realizadas especificamente para pessoas mais velhas, ou mesmo, pela ausência dos familiares nas atividades (BRANDÃO e DUARTE, 2003).

No caso da Avaliação Global do Estilo de Vida, observou-se associação significativa na análise bruta e quando considerados os fatores moderadores mais importantes para o modelo de análise. Por outro lado, quando realizada a análise com o modelo que não utiliza um critério para determinar as variáveis moderadoras mais importantes, observou-se a não associação, o que demonstra que a utilização de diversas informações na análise faz com que seja ocultada a associação significativa, o que pode ser resultante da influência da diversidade de fatores que compõem o modelo de avaliação. Nas análises que demonstraram diferenças significativas, evidenciou-se que professores menos experientes apresentaram os melhores comportamentos, o que pode estar associado principalmente aos comportamentos demonstrados nos componentes: Atividade Física e Relacionamentos, os quais apresentam: forte e moderada correlação, respectivamente, com a Avaliação Global do Estilo de Vida (BOTH et al., 2010.)

Avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente considerando o Pluriemprego

Os resultados (Tabela 23) demonstraram que a maioria dos docentes investigados (55,1%) atua profissionalmente em mais de um posto de trabalho ($p < 0,01$). Além disso, quando analisadas as características sócio-demográficas considerando o pluriemprego, constatou-se que as variáveis: Sexo ($p < 0,01$), Ciclos Vitais ($p < 0,01$), Formação Acadêmica ($p = 0,04$), Ciclos de Desenvolvimento Profissional ($p < 0,01$), Tempo de Serviço ($p < 0,01$) e Carga Horária ($p < 0,01$) obtiveram associação significativa. Destaca-se que o vínculo empregatício com a Unidade da Federação e o Estado Civil não demonstrou relação com a quantidade de postos de trabalho do docente.

Tabela 23. Aspectos sócio-demográficos e profissionais da amostra considerando o Pluriemprego.

Aspectos Sócio-Demográficos e Profissionais	Pluriemprego		p
	Um posto de trabalho (%)	Dois ou mais postos de trabalho (%)	
Estado			0,09*
<i>Paraná</i>	37,0	31,8	
<i>Santa Catarina</i>	13,1	14,5	
<i>Rio Grande do Sul</i>	49,9	53,7	
Sexo			<0,01*
<i>Masculino</i>	33,5	47,6	
<i>Feminino</i>	66,5	52,4	
Estado Civil			0,78*
<i>Casado</i>	63,2	63,9	
<i>Outros</i>	36,8	36,1	
Ciclos Vitais			<0,01*
<i>Até 29 anos</i>	15,7	16,4	
<i>30-39 anos</i>	29,7	38,5	
<i>40-49 anos</i>	40,4	35,3	
<i>50 anos ou +</i>	14,2	9,8	
Formação Acadêmica			0,04*
<i>Graduação</i>	39,9	34,9	
<i>Pós Graduação</i>	60,1	65,1	
Ciclos de Desenvolvimento Profissional			<0,01*
<i>Entrada</i>	17,4	17,8	
<i>Consolidação</i>	17,0	22,9	
<i>Diversificação</i>	28,5	34,1	
<i>Estabilização</i>	37,1	25,3	
Tempo de Serviço			<0,01*
<i>Até 3 anos</i>	24,1	36,0	
<i>4 a 11 anos</i>	28,8	35,3	
<i>12 a 19 anos</i>	27,6	18,8	
<i>20 anos ou +</i>	19,5	10,0	
Carga Horária Semanal			<0,01*
<i>Até 39 horas</i>	36,0	55,6	
<i>40 horas ou +</i>	64,0	44,4	
Total	44,9	55,1	<0,01**

*p estimado pelo teste Qui-quadrado

**p estimado pelo teste Qui-quadrado para grupo único (referencia do teste de 50,0%)

Os resultados demonstraram que em ambos os grupos a maioria dos professores eram do sexo feminino e pós-graduados. O grupo de mulheres mais representativo possuía apenas um posto de trabalho (66,5%) e o maior grupo de docentes pós-graduados era dos professores que demonstraram ter dois ou mais postos de trabalho (65,1%). Nas demais variáveis, a maioria dos professores de Educação Física informou que:

- **Não possui Pluriemprego:** Professores com 40 a 49 anos (40,4%), estavam no ciclo de Estabilização da carreira docente (37,1%), trabalhavam a quatro a 11 anos (28,8%) e 12 a 19 anos (27,6%) com vínculo empregatício remunerado e possuíam carga horária mínima de 40 horas semanais (64,0%).

- **Possui Pluriemprego:** Professores com 30 a 39 anos (38,5%), estavam no ciclo de Diversificação da carreira docente (38,5%), trabalhavam até três anos (36,0%) e entre quatro a 11 anos (35,3%) com vínculo empregatício remunerado e possuíam carga horária máxima de 39 horas semanais (55,6%).

Ao analisar as dimensões e a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho considerando o Pluriemprego, constatou-se que apenas a dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira apresentou associação significativa ($p=0,02$) quando os dados foram analisados de forma bruta. O segundo modelo de ajuste da análise identificou apenas associação significativa nas dimensões Leis e Normas do Trabalho ($p=0,05$) e Trabalho e Espaço Total de Vida ($p=0,05$) com o Pluriemprego (Tabela 24).

Tabela 24. Associação entre Pluriemprego e a Satisfação no Trabalho.

Pluriemprego	Satisfação no Trabalho			p bruto*	p do 1° modelo*	p do 2° modelo*
	Insatisfeitos (%)	Indecisos (%)	Satisfeitos (%)			
Remuneração				0,10	0,58	0,58
<i>1 posto de trabalho</i>	51,1	33,9	15,0			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	56,4	29,6	14,0			
Condições de Trabalho				0,52	0,69	0,58
<i>1 posto de trabalho</i>	28,4	30,2	41,4			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	30,4	30,9	38,7			
Autonomia no Trabalho				0,84	0,65	0,52
<i>1 posto de trabalho</i>	3,9	19,7	76,4			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	4,3	20,5	75,2			
Oportunidade de Progressão na Carreira				0,02	0,09	0,16
<i>1 posto de trabalho</i>	7,2	18,4	74,5			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	6,8	24,1	69,1			
Integração Social no Ambiente de Trabalho				0,74	0,23	0,23
<i>1 posto de trabalho</i>	10,8	37,0	52,2			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	10,5	35,4	54,1			
Leis e Normas do Trabalho				0,48	0,08	0,05
<i>1 posto de trabalho</i>	6,2	17,0	76,8			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	4,9	16,4	78,6			
Trabalho e Espaço Total de Vida				0,19	0,08	0,05
<i>1 posto de trabalho</i>	24,2	28,6	47,2			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	22,0	32,6	45,4			
Relevância Social do Trabalho				0,06	0,22	0,43
<i>1 posto de trabalho</i>	4,5	14,0	81,5			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	3,7	18,2	78,1			
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho				0,08	0,77	0,70
<i>1 posto de trabalho</i>	8,0	23,6	68,4			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	8,4	28,2	63,4			

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

Ao analisar as dimensões e a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho considerando o Pluriemprego, constatou-se que apenas a dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira apresentou associação significativa ($p=0,02$) quando os dados foram analisados

de forma bruta. O segundo modelo de ajuste da análise identificou apenas associação significativa nas dimensões Leis e Normas do Trabalho ($p=0,05$) e Trabalho e Espaço Total de Vida ($p=0,05$) com o Pluriemprego.

A análise pormenorizada da dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira revelou que os professores que não possuem o Pluriemprego possuíam maior índice de satisfação (74,5%, OR=1,42, IC95%: 1,11-1,81) que os colegas que atuam profissionalmente em mais de um posto de trabalho (69,1%). Resultados similares foram encontrados na dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida, onde os professores que possuem o Pluriemprego (45,4%, OR=0,72, IC95%: 0,55-0,94) apresentaram menor porcentagem de satisfação que os colegas que atuam somente em um posto de trabalho (47,2%).

Por outro lado, a avaliação do segundo modelo da regressão logística multinomial não evidenciou associação significativa entre a dimensão Leis e Normas do Trabalho com o Pluriemprego, embora que os professores que possuem dois postos de trabalhos possuíam maior índice de satisfação e menor porcentagem de insatisfação que os docentes que trabalham apenas no seu respectivo magistério público estadual.

Ao avaliar a associação entre o Pluriemprego e o Estilo de Vida dos professores constatou-se que o componente Atividade Física demonstrou associação significativa tanto na avaliação bruta ($p=0,01$), quanto no primeiro ($p<0,01$) e segundo ($p=0,04$) modelos de ajuste, e a Avaliação Global do Estilo de Vida evidenciou associação significativa na avaliação bruta dos dados ($p=0,02$) e no segundo modelo de análise ($p=0,04$) (Tabela 25).

Tabela 25. Associação entre Pluriemprego e o Estilo de Vida.

Pluriemprego	Estilo de Vida			p bruto*	p do 1° modelo*	p do 2° modelo*
	Negativo (%)	Intermediário (%)	Positivo (%)			
Alimentação				0,81	0,67	0,83
<i>1 posto de trabalho</i>	30,2	31,4	38,3			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	28,9	32,7	38,4			
Atividade Física				0,01	<0,01	0,04
<i>1 posto de trabalho</i>	20,4	19,3	60,4			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	18,2	25,4	56,4			
Comportamento Preventivo				0,24	0,48	0,71
<i>1 posto de trabalho</i>	8,6	12,6	78,8			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	6,6	11,8	81,6			
Relacionamentos				0,47	0,65	0,42
<i>1 posto de trabalho</i>	6,2	15,5	78,3			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	5,0	14,5	80,5			
Controle do Estresse				0,61	0,56	0,53
<i>1 posto de trabalho</i>	21,7	27,9	50,4			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	20,5	26,6	52,9			
Avaliação Global do Estilo de Vida				0,02	0,74	0,04
<i>1 posto de trabalho</i>	7,7	25,1	67,2			
<i>2 ou + postos de trabalho</i>	4,6	28,6	66,8			

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança

Na análise bruta do componente Atividade Física evidenciou-se que os docentes que não possuem (20,4%, OR=1,47, IC95%: 1,09-1,99) Pluriemprego apresentam comportamento mais negativo que os professores que relataram ter dois ou mais locais de trabalho (18,2%). Por outro lado, constatou-se que os docentes que trabalham em dois ou mais locais de trabalho (56,4%, OR=0,71, IC95%: 0,55-0,90) apresentam menor frequência de comportamento positivo que os professores que trabalham apenas no magistério público estadual (60,4%).

Fato semelhante foi relatado quando analisado a variável Atividade Física, considerando o primeiro modelo de ajuste, onde se evidenciou que os docentes que possuem o Pluriemprego têm 46% (OR=0,54, IC95%: 0,35-0,83) de chances menor de terem comportamento negativo que os professores que não possuem o Pluriemprego. E, que os professores que trabalham em apenas um local de trabalho tem 1,42 vezes mais chances (OR=1,42, IC95%:

1,06-1,91) de possuir comportamento positivo na Atividade Física que os docentes que trabalham em dois ou mais locais de trabalho. Destaca-se que no segundo modelo de análise evidenciou-se apenas que os professores que possuem dois ou mais locais de trabalho possuem 28% (OR=0,72, IC95%: 0,54-0,96) mais chances de apresentar menores índices de comportamento positivo no componente Atividade Física que os docentes que trabalham apenas no magistério público estadual.

Na Avaliação Global do Estilo de Vida, observou-se na análise bruta que os professores que não possuem outro vínculo empregatício relataram com maior frequência comportamentos negativos (7,7%, OR=1,26, IC95%: 1,01-1,57) que os docentes que atuam em mais de um posto de trabalho (4,6%). No segundo modelo ajustado constatou-se que os professores que trabalham apenas no magistério público estadual apresentam 49% (OR=0,51, IC95%: 0,31-0,86) de chances a mais de terem comportamento negativo que os professores que trabalham em dois ou mais locais.

As evidências apresentadas sobre o Pluriemprego descrevem que a maioria dos professores que possuem o Pluriemprego tem até 39 anos de idade, são pós-graduados, encontram-se no ciclo de diversificação dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional, estão no começo da carreira docente do magistério público estadual do seu respectivo estado, e atuam em regime de tempo parcial nas escolas, ou seja, até 39 horas semanais. Além disso, um grupo representativo de homens demonstrou trabalhar em dois ou mais postos de trabalho. De fato, a busca de rendimentos adicionais para assegurar, tanto a manutenção quanto a melhoria do padrão de vida familiar tem levado os professores, principalmente os homens, a atuarem fora do magistério público estadual, como docentes de escolas das redes municipais e redes particulares de ensino. Além disso, observa-se que outras funções laborais, associadas à área do profissional de Educação Física fora do contexto escolar, são desempenhadas frequentemente pelos docentes, como treinadores de equipes esportivas, instrutores de academia e personal traineer (MOLINA NETO, 1998; SILVA e NUNEZ, 2009).

O caso dos professores mais novos possuem maior incidência do Pluriemprego pode estar associado às dificuldades dos docentes se fixarem apenas no magistério público estadual, devido à insatisfação com os salários ou não conseguirem preencher sua carga horária de trabalho semanal nesta rede de ensino (TOKUYOCHI et al., 2008). Na investigação de Silva e Nunez (2009) foi constatado

que uma grande parcela dos docentes de Educação Física da cidade de Campo Grande, estado do Mato Grosso do Sul (Brasil), possui vínculo empregatício de apenas 20 horas semanais na instituição empregadora, exercendo também outras funções laborais fora da área de Educação Física.

Embora o Pluriemprego seja freqüente entre os professores que se encontram nos anos iniciais da carreira docente do magistério público, há também a possibilidade de estar associado à oferta de melhores postos de trabalho após a realização de formação continuada, principalmente dos cursos de pós-graduação em nível *stricto sensu*. A busca de novos ambientes de trabalho tem como objetivo variar a atuação profissional, como ocorre com os docentes que estão na fase de diversificação dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional (NASCIMENTO e GRAÇA, 1998).

Um aspecto a destacar é que as questões associadas à Autonomia do Trabalho, Leis e Normas do Trabalho, Relevância Social do Trabalho, e Oportunidade de Progressão na Carreira foram evidenciadas como pontos positivos pelos docentes no estudo. No entanto, opiniões contrárias a estes resultados foram evidenciadas por professores de Educação Física da Grécia (KOUSTELIOS, THEODORAKIS e GOULIMARIS, 2004; KOUSTELIOS, 2005), e da região metropolitana de Porto Alegre, estado do Rio Grande do Sul (Brasil) (MOREIRA et al., 2009), onde os docentes estão mais insatisfeitos com a possibilidade de progressão na carreira. Nas investigações realizadas nas realidades norte-americana (STROOT et al., 1994) e australiana (MACDONALD, 1995; WHIPP, TAN e YEO et al., 2007), os professores percebem maior interferência das equipes pedagógicas para a realização do trabalho pedagógico.

Quando avaliada a associação entre a Satisfação no Trabalho com o Pluriemprego, constatou-se que os docentes que trabalham em apenas um posto de trabalho estão mais satisfeitos com a possibilidade de progressão na carreira que os docentes que desempenham suas funções laborais em dois ou mais postos de trabalho. Destaca-se que esta associação foi encontrada apenas na análise bruta, ou seja, demonstrou-se que ela deixou de ser significativa quando considerados outros fatores que podem interferir na associação entre Oportunidade de Progressão na Carreira e Pluriemprego.

Os professores que desempenham sua função laboral apenas em uma instituição educacional podem apresentar mais segurança e envolvimento das suas atividades pedagógicas (ANDREWS, 1993;

MOLINA NETO, 1998), demonstrando assim, maior percepção de oportunidade promoção no ambiente educacional. Entretanto, a oportunidade de progressão na carreira no magistério público estadual está ligada, principalmente, aos aspectos burocráticos, os quais são: tempo de serviço na instituição e a formação continuada por meio de cursos de pós-graduação e de capacitação (VALLE, 2006), e não ao trabalho exclusivo em uma escola. Além disso, nesta investigação constatou-se que professores com menos anos de vínculo empregatício remunerado tendem apresentar as características do Pluriemprego (Tabela 23). Em outras palavras, o período do estágio probatório pode ser considerado também um momento importante para a promoção na carreira docente. De fato, o término do estágio probatório resulta na primeira progressão docente no plano de cargos e salários, a qual é realizada por meio da apresentação de certificados dos cursos de formação continuada e de capacitação.

Sobre as questões legais que garantem o trabalho docente, observou-se que os docentes que trabalham apenas no magistério público estadual têm menor percepção de satisfação que os professores que trabalham em dois ou mais locais de trabalho. Tal evidência pode resultar da vivência diária que os docentes que possuem o Pluriemprego demonstram frente à sua situação legal do emprego ofertado pela iniciativa privada, o qual não existe estabilidade, ou seja, pode ser despedido a qualquer momento. Esta situação é diferente ao emprego público, onde existem leis específicas voltadas ao magistério, as quais garantem: estabilidade no emprego, plano de progressão na carreira definido, auxílio a capacitação docente, licença prêmio por assiduidade, afastamento temporário para cuidar da saúde, bem como, um melhor salário no momento da aposentadoria quando comparados com a iniciativa privada.

Ao avaliar a relação tempo equilibrado entre lazer e trabalho com o Pluriemprego por meio do segundo modelo ajustado de análise, o qual considerou os aspectos mais relevantes na relação do Bem Estar do Trabalhador Docente e Pluriemprego, constatou-se que os professores de Educação Física que trabalham em dois ou mais postos de trabalho estão menos satisfeitos que os docentes que atuam apenas no magistério público estadual do seu respectivo estado. A literatura consultada descreve que a busca de salários condizentes às necessidades dos professores tem sido o motivo mais freqüente para o surgimento do Pluriemprego. Contudo, este fator reflete na

diminuição do tempo dedicado ao lazer e no aumento de tarefas laborais fora do ambiente escolar, o que demonstra um “roubo” de tempo da vida do docente, bem como, evidência uma sobrecarga de trabalho (MOLINA NETO, 1998; TOKUYOCHI et al., 2008).

As evidências encontradas sobre o Estilo de Vida confirmam a recomendação de Chor (1999) sobre a necessidade da aplicação de ações que promovam a saúde dos trabalhadores. No caso específico dos docentes, Blair et al. (1984) constataram que a participação em um programa de promoção da saúde para professores, com 10 semanas de duração e que enfatiza a Atividade Física regular, comportamento alimentar saudável e o controle do estresse, possibilita o maior engajamento dos professores em Atividade Físicas vigorosas. Além de promover uma boa forma física e a diminuição do peso e pressão arterial, os docentes reportaram uma melhor sensação de bem estar e controlaram melhor as situações que elevam o nível de estresse.

Sobre as associações evidenciadas no componente Atividade Física, tanto na análise bruta como no primeiro e segundo modelos ajustados, constatou-se que o Pluriemprego pode afetar positiva e negativamente o nível de Atividade Física. O fato dos docentes que possuem o Pluriemprego demonstrarem comportamentos negativos menos freqüentes pode estar relacionado ao deslocamento ativo para escola, assim como no momento de troca de local de trabalho. Destaca-se que este comportamento, quando relacionado à Atividade Física de deslocamento, interfere de forma positiva na pressão arterial e no índice de massa corporal (HU et al., 2002; PEIXOTO, BENICIO e JARDIM, 2007). Entretanto, a maior freqüência de comportamentos positivos dos professores que trabalham apenas em uma escola pode estar vinculada ao fato do professor possuir mais tempo para a realização de Atividade Física voltadas ao lazer e a promoção da saúde.

Em relação à Avaliação Global do Estilo de Vida e o Pluriemprego, constatou-se que os professores que não possuem o Pluriemprego relataram a adoção mais freqüente de comportamentos negativos que os colegas que atuam em dois ou mais postos de trabalho. De fato, o acúmulo de atividades administrativas e de tarefas didático-pedagógicas realizadas em apenas uma instituição, aliadas às demais atividades comumente realizadas pelos docentes de Educação Física, como a organização de festas e pequenos concertos na estrutura física da escola podem sobrecarregar o docente, fazendo com que ele apresente um Estilo de Vida negativo (DANYLCHUK,

1993; MOLINA NETO, 1998). Mas, é importante destacar que quando analisado os dados considerando o primeiro modelo de análise, o qual abarca todas as variáveis do estudo, constatou-se a não associação com a Avaliação Global do Estilo de Vida, o que pode inferir que as influências de outras variáveis podem interferir na relação entre a Avaliação Global do Estilo de Vida com o Pluriemprego.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na tentativa de melhorar a estrutura deste capítulo, organizou-se as considerações finais em três seções. A primeira seção busca apresentar as conclusões deste estudo. Na seção seguinte são apresentadas as ilações das evidências para a concretização de políticas públicas voltadas ao trabalho docente em Educação Física. Por fim, a terceira seção expõe as principais sugestões para futuras investigações sobre os temas relacionados ao Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física.

Conclusões

A revisão de literatura permitiu identificar que o tema “Trabalho” foi o assunto mais abordado nos estudos brasileiros e internacionais, destacando-se como principais fatores de descontentamento os salários, as condições de trabalho, o *status* da Educação Física no ambiente escolar, a indisciplina dos alunos e as dificuldades de relacionamento com a comunidade escolar.

A maioria dos estudos que abordava o Estilo de Vida de professores foi realizada na realidade brasileira, concentrando-se nas dimensões de atividade física, alimentação, controle do estresse, comportamentos voltados à prevenção da saúde e a qualidade dos relacionamentos. Em todas as investigações foi possível constatar que os principais comportamentos negativos eram a alimentação e o controle do estresse. Além disso, o comportamento relacionado às atividades físicas foi considerado regular em vários estudos.

Os pontos positivos do tema “Trabalho”, relatados pelos professores brasileiros de Educação Física, referiam-se à legislação trabalhista, à relevância da atuação profissional, à ausência de preconceito e liberdade de opinião, à oportunidade de progressão na carreira, à estabilidade no emprego, à representatividade dos docentes de Educação Física nas direções escolares, à boa relação entre docentes e alunos, e à possibilidade de trabalhar com equipes esportivas da escola. Os comportamentos positivos mais freqüentes do Parâmetro Individual – Estilo de Vida foram demonstrados em indicadores da qualidade nos Relacionamentos e de Comportamento Preventivo.

As patologias freqüentemente relatadas nos estudos com professores de Educação Física eram de natureza psíquica (Depressão e Síndrome de burnout) e de aspectos físicos (Problemas Osteomusculares, Cefaléias, Alterações no Aparelho Fonador, Gripes, Diminuição da Acuidade Auditiva, Conjuntivites, Renites e Cânceres de Pele e de Mama), sendo que nestas investigações observou-se relação das doenças dos professores com o trabalho e ao Estilo de Vida. Por outro lado, poucas investigações buscaram desvendar o pólo positivo do *continuum* de saúde, o qual é associado ao Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física.

A realização do estudo de revisão de literatura permitiu constatar que os aspectos sócio-demográficos e profissionais, como a localidade onde o professor reside, o tempo de serviço no magistério, o gênero, o momento da vida pessoal e profissional, o Pluriemprego, entre outros fatores, interferem diretamente e/ou indiretamente no Parâmetro Individual – Estilo de Vida, no Parâmetro Sócio-Ambiental Trabalho, nas Patologias de Natureza Psíquica e Físicas, e no Bem Estar dos docentes. Além disso, permitiu identificar que o trabalho e o Estilo de Vida interferem no Estado de Saúde do docente. A interferência pode estar associada aos aspectos positivos, ligados ao bem estar do professor. Mas, quando a interferência é ligada aos aspectos negativos, ocorre o surgimento de patologias físicas e psíquicas que podem levar ao afastamento temporário ou definitivo do docente de suas obrigações laborais. Entretanto, as investigações consultadas não apresentaram evidências consistentes das conseqüências de patologias em relação ao estado de presenteísmo e os motivos para o absentéismo docente.

Outra evidência importante é o fato de que aspectos micro-organizacionais (escola, disciplina, Relacionamentos, entre outros) e macro-organizacionais (políticas públicas, burocracia institucional,

entre outros) interferem diretamente e/ou indiretamente na percepção de Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física. Tais aspectos afetam não apenas a percepção frente ao trabalho e aos comportamentos revelados no Estilo de Vida, mas também no Estado de Saúde dos professores. Os aspectos micro e macro-organizacionais também parecem afetar a percepção de Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física, não apenas a percepção frente ao Trabalho e nos comportamentos sobre o Estilo de Vida, mas também no Estado de Saúde dos professores.

A avaliação dos professores dos magistérios públicos estaduais que compõe a região Sul do Brasil revelou que a maioria dos docentes era do sexo feminino, casados, possuía entre 30 a 49 anos, se encontrava nos ciclos finais da carreira docente, possuía pós-graduação, trabalhava 40 horas semanais ou mais, atuava no mercado de trabalho até 11 anos e possuía vínculo com o estado além de trabalhar em outro local. Embora os investigados possuam vínculo recente no magistério público estadual, a maioria trabalhava na iniciativa privada ou mesmo em outras instâncias do serviço público, caracterizando o Pluriemprego dos docentes pesquisados.

Ao considerar as diferentes Unidades Federativas, observou-se que o maior contingente de docentes era do Rio Grande do Sul, o que está associado ao tamanho do estado, o qual é o mais populoso e também possui um maior número de municípios na região Sul do Brasil. Quando considerados os diversos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores por estado, constatou-se que o estado do Paraná apresentava características distintas do seu corpo docente em relação aos demais estados, com professores mais jovens e com menores tempos de experiência docente e de vínculo com o estado, bem como, maior percentual de professores que trabalhavam em regime de tempo parcial. Por outro lado, a maioria dos professores do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina era experiente com o trabalho docente, possuía idade mais avançada e trabalhava em regime de tempo integral no magistério público estadual. Com essas evidências, constatou-se que a oferta de concursos públicos, enquanto marco para o ingresso do docente no serviço público, bem como as leis que regem o trabalho docente, contidas nos estatutos dos magistérios públicos estaduais, interferem no perfil dos profissionais que atuam nas redes estaduais de ensino. Isto se deve principalmente ao processo de renovação do quadro docente das Unidades Federativas, assim como as leis de incentivo

para o professor estar vinculado apenas no magistério público estadual do seu estado.

Em relação aos Ciclos Vitais, os grupos mais freqüentes eram de docentes que possuíam entre 30 a 39 anos e 40 e 49 anos de idade. As características de cada grupo docente evidenciaram que os professores com até 29 anos apresentaram-se com características do início da vida adulta, na busca de estabilidade no posto de trabalho. Os docentes com idade entre 30 e 39 anos estavam em uma faixa de transição, ou seja, possuíam maior estabilidade que os docentes com até 29 anos, conseqüentemente buscavam constituir uma família. Os docentes com 40 a 49 anos ou com 50 anos ou mais revelaram se encontrar em uma fase estável de vida, onde ocorre a estabilização no emprego e com família constituída, embora os professores com 50 anos ou mais demonstravam maiores características associadas à aposentadoria docente. Por meio destes resultados, confirmou-se que os pontos de corte utilizados neste estudo eram coerentes e similares às características apresentadas em demais investigações desta natureza. Em ambos os casos, observou-se que os aspectos sócio-demográficos e profissionais se alteram com o passar dos anos, começando com características de descoberta da vida adulta, transição entre a descoberta da vida adulta e a estabilização, vida estável e vida estável com proximidade da aposentadoria.

Ao avaliar os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, a adaptação dos pontos de corte permitiu delimitar os ciclos de entrada, consolidação, diversificação e estabilização na carreira docente. Os resultados demonstraram que a maioria dos professores se encontrava nos ciclos de diversificação e estabilização, o que demonstra que o grupo investigado possuía grande experiência no trabalho docente. O aspecto que chamou atenção foi o fato que o ciclo de diversificação demonstrou ser um divisor temporal para a mudança de algumas características, como contrair o matrimônio, possuir pós-graduação, aumento significativo da carga horária e possuir dois ou mais postos de trabalho.

No que diz respeito ao Pluriemprego, observou-se que a maioria dos docentes trabalhava no magistério público estadual e possuía outra função laboral que possibilitava um complemento da renda do professor ao final do mês. A maioria dos professores com Pluriemprego era do sexo masculino, jovens e se encontrava na fase inicial da carreira do magistério público estadual. Estas características dos professores com Pluriemprego têm ligação com aspectos vinculados aos docentes que estavam no ciclo de entrada na

carreira docente, bem como na fase de descoberta da vida adulta dos Ciclos Vitais. Entretanto observou-se que o Pluriemprego perdura para a maioria dos professores até os 49 anos e no ciclo de diversificação da carreira docente. Nesta perspectiva, constata-se que o Pluriemprego é uma característica muito freqüente entre os professores de Educação Física, cuja presença vai diminuindo com o passar dos anos de docência, mas que deixa de ser praticada apenas no final da carreira, quando os professores se aproximam da aposentadoria.

Sobre o estudo de correlação das matrizes que buscaram avaliar os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física, os maiores índices de correlações internas foram encontrados na avaliação interna do parâmetro sócio-ambiental trabalho. De fato, os aspectos ligados ao trabalho tendem apresentar maior correlação que os aspectos ligados ao Estilo de Vida, devido à maior amplitude dos componentes do constructo do Estilo de Vida.

Quando correlacionados os constructos do Estilo de Vida com a Satisfação no Trabalho, apenas encontrou-se uma fraca correlação entre os indicadores relacionados ao tempo equilibrado dedicado ao lazer e ao trabalho e o controle do estresse. Nas demais relações entre os indicadores de cada constructo, bem como as Avaliações Globais do Estilo de Vida e da Satisfação no Trabalho, encontrou-se índices muito fracos de correlação. Estas evidências reforçam a idéia que estes indicadores avaliam aspectos diferentes do trabalhador docente de Educação Física, justificando a distinção dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental.

A remuneração foi o indicador que apresentou o menor índice de correlação com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, demonstrando que não é apenas a satisfação sobre o rendimento salarial que determina o conceito final da Satisfação no Trabalho, mas um conjunto de indicadores que avalia o constructo trabalho. Este resultado contrapõe o discurso imediatista que defende que a Satisfação no Trabalho docente está vinculada somente ao seu rendimento salarial. Por outro lado, a autonomia no trabalho docente demonstrou ser o principal assunto vinculado à Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. De fato, a liberdade da atuação laboral, a qual está ligada a possibilidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos na formação inicial, nos cursos de capacitação profissional, bem como das experiências acumuladas no cotidiano escolar, está ligada fortemente à Satisfação no Trabalho.

No caso do Estilo de Vida, observou-se que a Atividade Física foi o componente que apresentou maior correlação com a Avaliação Global do Estilo de Vida. Esta evidência está ligada ao papel assumido pelo professor de Educação Física no ambiente escolar, responsabilizando-se por repassar conteúdos relacionados à prática regular de Atividade Física e fomentar a adoção de Estilo de Vida ativa.

Quando correlacionado o conceito da Avaliação Global do Bem Estar do Trabalhador Docente com os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental evidenciou-se no máximo fraca correlação. Esta evidencia demonstra que a visão isolada de um componente, ou mesmo de um parâmetro não reflete a visão global do Bem Estar do Trabalhador Docente.

Ao considerar os estudos originais que buscaram avaliar a relação dos aspectos sócio-demográficos e profissionais dos professores com os Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental, observou-se a não existência de tendências de percepções e comportamentos. Estes resultados podem ser influenciados pelas características pessoais dos professores, bem como, pelas políticas educacionais que determinam o trabalho docente no magistério público estadual.

O emprego dos modelos ajustados nas análises permitiu encontrar diferenças entre os grupos de variáveis investigadas. Além dos modelos ajustados confirmarem a relação que as variáveis analisadas possuem com os Parâmetros Sócio-Ambientais e Individuais, quando avaliadas de maneira simples e direta na análise bruta. Nesta perspectiva, os modelos ajustados de análise com algumas variáveis moderadoras possibilitou a avaliação sistêmica da relação estabelecida nas análises. No entanto, constatou-se por meio dos diferentes modelos de análises testados neste estudo que é necessário utilizar um critério rígido na seleção das variáveis moderadoras, para que se possa estabelecer e compreender diferenças significativas entre os grupos da variável dependente investigada.

Ao comparar os professores de Educação Física investigados dos diferentes estados que compõe a região sul do Brasil, observou-se a necessidade de adequação das políticas educacionais nas três Unidades Federativas para melhorar a percepção frente à Remuneração, Condições de Trabalho, Trabalho e Espaço Total de Vida, Integração Social no Ambiente de Trabalho, bem como os comportamentos relacionados à Alimentação, Controle do Estresse e

Atividade Física. Ressalta-se que tais melhorias não dependem apenas de instâncias macro organizacionais, as quais determinam as políticas governamentais das Secretarias de Educação e de Núcleos Regionais de Educação, mas também de ações que envolvam instâncias micro organizacionais, com a direção e a equipe pedagógica das unidades educativas.

Na avaliação dos Parâmetros Individual e Sócio-Ambiental do Bem Estar do Trabalhador Docente, considerando os diferentes estados da região sul do Brasil, observou-se que os indicadores do Estilo de Vida apresentam mais associações significativas que a Satisfação no Trabalho. Tais evidências interferiram diretamente nas Avaliações Globais de ambos os constructos, onde apenas a Avaliação Global do Estilo de Vida apresentou diferenças entre as Unidades Federativas que compõem a região sul do Brasil.

Sobre os Ciclos Vitais, constatou-se que a avaliação dos parâmetros sócio-ambiental e individual do Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física permitiu compreender melhor os diferentes momentos da vida dos professores, além de considerar quais fatores que auxiliam na aquisição do bem estar na vida dos professores. Os resultados dos componentes da Satisfação no Trabalho influenciaram na sua Avaliação Global, a qual demonstrou que os docentes mais velhos relatam maiores índices de percepções de satisfação e insatisfação, refletindo o afastamento amargo ou sereno da profissão docente.

Em relação ao Estilo de Vida, as análises brutas simples demonstraram ser mais eficazes para demonstrar associações significativas entre o constructo do Estilo de Vida e os Ciclos Vitais. Apenas o componente denominado Relacionamentos demonstrou diferenças significativas quando utilizadas variáveis moderadoras em modelos de análises ajustadas, o que pode estar associado à percepção subjetiva da qualidade das relações pessoais que os docentes possuem. Nas avaliações dos componentes do Estilo de Vida constatou-se que os docentes mais velhos apresentavam com maior frequência comportamentos negativos, principalmente nos indicadores relacionados à Atividade Física, Relacionamentos e controle do estresse. Estes resultados afetaram a Avaliação Global do Estilo de Vida, evidenciando também a necessidade de implantação de políticas públicas voltadas à promoção de hábitos saudáveis aos docentes, as quais devem favorecer principalmente aos professores mais velhos.

Os resultados encontrados na avaliação dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional foram similares aos encontrados com os Ciclos Vitais, nomeadamente de existência de mais associações significativas com o Estilo de Vida do que na Satisfação no Trabalho. Destaca-se que não foram demonstradas diferenças significativas entre os ciclos de Diversificação e Estabilização no constructo da Satisfação no Trabalho, sendo apenas evidenciada associação no componente Comportamento Preventivo entre estes dois ciclos da carreira docente. Os resultados obtidos parecem indicar que, a partir dos dez anos de docência, existe a tendência que as percepções sobre o trabalho e comportamentos do Estilo de Vida dos professores se estabilizem.

A análise pormenorizada considerando o fato de o docente possuir ou não outro vínculo empregatício revelou elevada concordância de percepções e de comportamentos adotados frente ao Trabalho e ao Estilo de Vida. Entretanto, quando observadas diferenças de percepções, constatou-se que o fato do docente ter apenas vínculo empregatício no magistério público estadual interfere positivamente na Satisfação no Trabalho. Por outro lado, os docentes que trabalham apenas no magistério público estadual possuem maiores índices de comportamentos negativos. Estes resultados são contrários ao que se esperava no estudo, os quais podem estar associados ao outro tipo de vínculo empregatício estabelecido pelo docente, especificamente de treinador esportivo, *personal trainer*, instrutor de academia, ginástica laboral, entre outros postos de trabalho ligados à área da Educação Física, os quais podem demandar maior número de execuções de atividades de força e alongamento no dia-a-dia.

Um aspecto importante a ser comentado é o fato do Pluriemprego não apresentar diferenças significativas nos indicadores que abordam a remuneração e Alimentação. Assim, observa-se que a iniciativa de atuar em outro local de trabalho não interfere na percepção salarial. De modo geral, as políticas estaduais em relação aos salários são similares aos demais órgãos empregadores estatais e privados, sendo que o vínculo exclusivo no serviço público estadual parece estar associado à estabilidade no emprego. Por outro lado, o fato do docente trabalhar em dois locais não interfere diretamente nos comportamentos alimentares, revelando que o comportamento alimentar saudável depende de uma atitude pessoal.

Ao avaliar o conceito final do Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física com os aspectos sócio-demográficos e profissionais não foi possível encontrar diferenças significativas, o que demonstra que existe uma similaridade de níveis de Bem Estar quando consideradas as Unidades Federativas, os Ciclos Vitais, os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e o Pluriemprego. Mas, quando avaliado os componentes/dimensões e Avaliações Globais dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida de maneira pormenorizada, constataram-se diversas associações, as quais fundamentaram a elaboração das conclusões dos Parâmetros Sócio-Ambientais e Individuais, as quais serão apresentadas a seguir:

Parâmetro Sócio-Ambiental: Trabalho

A Remuneração demonstrou forte associação apenas nas análises com as Unidades da Federação e Ciclos Vitais. Em relação ao momento da vida do docente, o estímulo salarial é maior principalmente nos professores mais novos com até 29 anos, o que pode estar associado ao ingresso no serviço público do magistério estadual, o qual fornece maior proteção social ao docente, quando comparado à iniciativa privada. Destaca-se que o maior nível de satisfação foi demonstrado entre os docentes do Paraná, o que pode estar ligado ao fato que este grupo de professores possui o maior contingente de jovens docentes, com até 29 anos. Além disso, a política de progressão da carreira docente do estado denominada “Programa de Desenvolvimento da Educação”, a qual possibilita o afastamento temporário do professor de suas obrigações relacionadas ao ensino para realizar formação continuada com supervisão dos professores das universidades públicas paranaenses, e que ao final deste afastamento é fornecido um aumento salarial ao docente, pode ter auxiliado o estado do Paraná a apresentar o maior nível de satisfação referente à remuneração.

Ressalta-se que diferentes percepções sobre a remuneração foram encontradas quando considerados os Ciclos Vitais e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Apesar de a dimensão tempo constituir o princípio básico dos critérios adotados na avaliação dos Ciclos Vitais e Ciclos de Desenvolvimento Profissional, os aspectos reportados aos salários parecem interferir mais nas questões da esfera pessoal do docente do que propriamente naqueles aspectos vinculados a sua ação profissional.

Na avaliação das Condições de Trabalho constatou-se que com o passar dos anos, tanto nos Ciclos Vitais quanto nos Ciclos de Desenvolvimento Profissional, ocorreram mudanças de percepções frente às condições físicas e materiais de trabalho. As análises revelaram que os docentes mais jovens estão menos satisfeitos com as condições de trabalho, além de que os professores que estão na fase da entrada da carreira docente são os mais insatisfeitos com a infra-estrutura e com as condições do material pedagógico disponibilizado para as aulas. Estas evidências levam a especular três hipóteses, sendo que a primeira entende que professores experientes já vivenciaram momentos mais difíceis em relação às condições de trabalho nas escolas, justificando a melhor percepção deste assunto que os docentes menos experientes. A segunda hipótese é associada ao choque de realidade enfrentado pelos docentes mais jovens, os quais saem da formação inicial e adentram no mercado de trabalho, na realidade da escola pública, a qual, na maioria dos casos, apresenta déficits de infra-estrutura e/ou de material pedagógico para trabalho pedagógico. Por fim, a terceira hipótese corresponde à união dos fatores apresentados na primeira e segunda hipótese.

Por outro lado, a comparação entre os estados avaliados neste estudo, e entre os professores que trabalhavam apenas no magistério público estadual e os docentes que possuíam o Pluriemprego evidenciaram índices semelhantes de insatisfação com as condições de trabalho, o que demonstra o descaso dos órgãos empregadores com os materiais e com as condições do docente efetuar o seu trabalho pedagógico e administrativo com qualidade.

Em relação à Autonomia no Trabalho, observou-se associação na avaliação da comparação das Unidades Federativas e dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional dos professores. Observou-se em todas as Unidades Federativas elevados índices de satisfação com a autonomia no trabalho. Entretanto, Santa Catarina apresentou maior percentual, o que pode ser associado ao maior tempo de experiência profissional que este grupo de professores possui quando comparados com os demais docentes do Rio Grande do Sul e do Paraná. Por outro lado, os Ciclos de Desenvolvimento Profissional evidenciaram que os docentes dos ciclos intermediários (Consolidação e Diversificação) possuíam os maiores índices de satisfação, o que pode ser resultante do sentimento de menor cobrança das suas ações por parte da direção e/ou da equipe pedagógica por causa do melhor domínio das turmas demonstrado

nestas duas fases da carreira docente, ou mesmo, pela saída do estágio probatório que ocorre no começo da carreira.

A não associação entre a autonomia no trabalho com o Pluriemprego pode ser associada ao comprometimento igualitário que o docente tem com seus vínculos empregatícios. No caso dos Ciclos Vitais, a não associação com a autonomia no trabalho pode estar vinculada ao fato que esta variável possui maior ligação com a esfera profissional do docente, e não necessariamente a uma visão pessoal.

A Oportunidade de Progressão na Carreira demonstrou ser a dimensão que mais apresentou associação com os aspectos analisados neste estudo. A idade avançada e o longo tempo de trabalho dos professores no magistério público estadual são fatores de descontentamento dos docentes pelo fato da baixa possibilidade de progressão na carreira, e com a estagnação dos planos de cargos e salários que os estatutos impõem até o momento da aposentadoria. Com estas políticas estaduais, os professores mais velhos e/ou experientes nas redes estaduais tendem a não participar de cursos de formação, pois tal ação não irá beneficiar na progressão do plano de cargos e salários do docente. Entretanto, a ação realizada no estado do Paraná, a qual implantou o “Programa de Desenvolvimento da Educação” é um fator motivador para os docentes mais experientes para a progressão na carreira naquele estado.

Em relação ao Pluriemprego, observa-se que os docentes que trabalham apenas no magistério público estadual apresentaram maior nível de satisfação. Este resultado pode estar relacionado ao baixo tempo de experiência na docência revelado pelos docentes que possuíam Pluriemprego. Ou seja, estes professores demonstraram estar nos três primeiros anos de carreira no magistério público, período nomeado de “Estágio Probatório”, no qual o docente novato no magistério público estadual é avaliado constantemente por uma junta de profissionais da escola, sendo que a não aprovação no Estágio Probatório acarreta a exoneração do docente dos quadros das redes estaduais. Além disso, nesta fase o docente convive com a estagnação no avanço da carreira, o que influencia na compensação financeira, bem como, neste momento é comum os professores possuírem sua lotação (local de trabalho) em unidades educativas longe da sua moradia, de difícil acesso, ou mesmo, escolas localizadas em comunidades de alta periculosidade, chamadas, zonas de risco social.

Quando avaliada a Integração Social no Ambiente de Trabalho, constatou-se similaridade nos resultados independente da idade, da fase da carreira, da quantidade de empregos e dos diferentes magistérios públicos estaduais dos professores desta amostra. Quando considerados os valores absolutos dos índices desta dimensão, constatou-se que apenas cinco a cada dez docentes estão satisfeitos com as relações humanas estabelecidas com a comunidade escolar, a qual engloba: colegas professores, equipe pedagógica e direção, funcionários de apoio (cozinheiras, zeladoras, vigias, entre outros), pais dos alunos, alunos e vizinhanças da unidade escolar. Ressalta-se que um dos principais pontos de descontentamento docente evidenciado na revisão sistemática é a indisciplina dos alunos, a qual pode estar interferido negativamente na avaliação desta dimensão neste grupo de docentes investigados.

A dimensão que se refere às Leis e Normas do Trabalho revelou associação significativa com os Ciclos Vitais e o Pluriemprego. Em relação à idade, observou-se que os docentes mais velhos possuíam maior índice de insatisfação, o que pode estar associado às incertezas do processo de aposentadoria, à instabilidade das leis e normas que a regem e à frágil estrutura das instituições que são responsáveis pelo pagamento dos benefícios aos docentes jubilados. No caso do Pluriemprego, constatou-se que os docentes que trabalham em mais de um emprego possuíam maior índice de satisfação, o que está vinculado ao menor grau de estabilidade vivenciada no posto de trabalho da iniciativa privada, diferente do magistério público estadual, o qual proporciona estabilidade por meio de lei estatutária.

A dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida apresentou associação significativa com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, os Ciclos Vitais e o Pluriemprego. O menor sentimento de insatisfação com tempo desprendido entre lazer e trabalho está associado, principalmente, a maior energia que os docentes menos experientes possuem para realizar as atividades laborais. Por outro lado, os professores mais velhos se afastam gradativamente das ações administrativas das escolas, o que cria menor sentimento de insatisfação pelo menor envolvimento com a unidade educativa. O maior sentimento de insatisfação decorrente dos professores com idade mais avançada pode ser oriunda do maior desgaste com o trabalho extracurricular. Além disso, os professores que trabalham em dois ou mais locais estão menos satisfeitos, pois necessitam buscar salários condizentes às necessidades pessoais,

sobrecarregando assim o tempo de lazer com afazeres do trabalho fora da escola, como correção de provas, confecção de materiais didáticos, tabulação de notas, entre outras ações.

A percepção sobre a Relevância Social do Trabalho não sofre alterações quando considerados tempo de experiência docente, idade, unidade da federação e o fato de possuir outro vínculo empregatício. Entretanto, observou-se que sete a cada dez docentes estavam satisfeitos com o trabalho realizado na escola. Ou seja, mesmo com os problemas relatados pelos professores (baixa remuneração, falta de condições de trabalho, pouco tempo dedicado ao lazer e problemas com a integração social no ambiente escolar), a maioria dos professores esta satisfeita com a função social da escola e do trabalho docente.

A Avaliação Global da Satisfação no Trabalho revelou apenas associação com os Ciclos Vitais, sendo que os professores que possuem 50 anos ou mais apresentaram maiores índices de satisfação e insatisfação, o que parece refletir duas principais características desta fase da vida, a qual apresenta os afastamentos amargo e sereno da profissão docente.

Parâmetro Individual: Estilo de Vida

A Alimentação demonstrou associação significativa apenas quando considerou a relação direta e simples com os diferentes magistérios públicos estaduais, Ciclos Vitais e Ciclos de Desenvolvimento Profissional dos professores. As evidências sobre o comportamento alimentar estão de acordo com os achados na literatura consultada, os quais descrevem que indivíduos com maior idade possuem melhor comportamento alimentar. Tal característica da amostra influenciou os resultados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. Estas localidades demonstraram o maior contingente de docentes mais velhos e experientes no mercado de trabalho, como também os maiores índice de comportamento positivo.

A Atividade Física demonstrou forte relação com as Unidades Federativas e o Pluriemprego. As variáveis: Ciclos de Desenvolvimento Profissional e os Ciclos Vitais também apresentaram diferenças significativas, mas apenas no momento que se considerou a relação simples da análise bruta.

Na avaliação das Unidades Federativas, observou-se que os docentes do Paraná possuíam menor frequência de comportamentos positivos que os seus colegas do Rio Grande do Sul. Quando

considerados os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e Vitais, observou-se que professores jovens e menos experientes apresentaram maior índice de comportamento positivo. Mas, por outro lado, os docentes com 30 a 39 anos evidenciaram menor índice de comportamento positivo em relação à Atividade Física. Tais resultados são similares aos descritos na literatura consultada, que indicam que os jovens possuem comportamentos mais ativos em relação à Atividade Física. Por outro lado, os professores de 30 a 39 anos são menos ativos pelo fato de estarem passando pela fase de transição da vida adulta, ou seja, estão se estabilizando no emprego, bem como, constituído uma família, o que parece interferir na realização de atividades físicas no dia-a-dia.

Em relação ao Pluriemprego, observou-se que os professores que trabalham apenas no magistério público estadual apresentaram maiores índices de comportamento negativo e positivo. De fato, o vínculo empregatício dos professores pode interferir na realização de atividades físicas no dia-a-dia pelo fato do professor que trabalha apenas no magistério público estadual tem maior quantidade de tempo livre para realizar Atividade Física no lazer. Por outro lado, o deslocamento ativo da escola para outro ambiente laboral, ou mesmo, a atividade exercida no outro posto de trabalho pode auxiliar os professores que possuem o Pluriemprego a terem maior nível de comportamento positivo em relação à Atividade Física que os docentes que trabalham no magistério público estadual.

Nas avaliações do Comportamento Preventivo evidenciou-se forte associação com as Unidades Federativas dos professores, além de uma relação direta e simples nas análises brutas com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e Ciclos Vitais. Nestas associações observa-se que a ação do tempo na vida do professores mais velhos e experientes aumenta a preocupação com a saúde. Destaca-se que a maioria dos professores de Santa Catarina possuía elevada faixa etária, o que justifica a maior preocupação com a saúde quando comparados com os docentes do estado do Rio Grande do Sul e do Paraná.

O componente Relacionamentos demonstrou diferenças com as Unidades Federativas quando utilizou-se o modelo ajustado que considera as variáveis moderadoras mais importantes. Os Ciclos Vitais evidenciou associação significativa quando utilizou variáveis moderadoras no ajuste das análises. Os Ciclos de Desenvolvimento Profissional apresentaram diferenças significativas apenas quando utilizada a análise bruta.

Tais resultados devem-se, principalmente, a ação do tempo na vida dos professores, a qual determina os tipos de Relacionamentos que os docentes possuem. Neste estudo demonstrou-se que os professores com 50 anos ou mais possuem melhores índices de comportamento positivo, o que pode estar associado ao fato do docente relaxar mais com a disciplina e cobrança com os alunos, o que ameniza as discussões com os discentes. Por outro lado, quando considerado o avanço do tempo, na perspectiva profissional, constatou-se que os professores mais experientes demonstraram menores índices de comportamento positivo, sendo que este tipo de atitude parece refletir na baixa adaptação às mudanças nos Relacionamentos ocorridas durante o tempo pelos professores dos ciclos mais avançados.

As evidências indicam dois perfis docentes. O primeiro ligado a manter o padrão mais enérgico e conservador nas relações estabelecidas no cotidiano, e o segundo vinculado ao relaxamento das cobranças com os alunos, facilitando a convivência com os jovens no momento próximo a aposentadoria. Destaca-se que estes resultados vão de encontro a evidências das Unidades Federativas, onde se observou que o estado do Rio Grande do Sul demonstrou elevada porcentagem de docentes mais velhos, bem como o maior índice de comportamento positivo.

Na avaliação do Controle do Estresse constatou-se homogeneidade nos comportamentos dos professores quando consideradas as Unidades da Federação, as fases da carreira docente e o fato do docente possuir um ou mais vínculos empregatícios. Apenas a relação direta e simples da análise bruta com os Ciclos Vitais evidenciou associação, sendo que os professores mais jovens apresentam maiores níveis de comportamentos positivo e negativo. Os comportamentos positivos estão vinculados ao maior grau de facilidade de adaptação às situações estressantes pelo fato de existir diversas situações desconhecidas a serem enfrentadas na escola. Por outro lado, os comportamentos negativos estão ligados às expectativas menos realistas e as poucas habilidades no enfrentamento das situações estressantes.

Por fim, na Avaliação Global do Estilo de Vida constatou-se associação significativa em todas as análises brutas realizadas com as variáveis Unidades da Federação, Ciclos Vitais, Ciclos de Desenvolvimento Profissional e Pluriemprego. Os grupos de docentes que representaram as três redes estaduais de ensino da região Sul do Brasil demonstraram diferenças significativas quando

consideradas todas as variáveis moderadoras disponíveis no estudo. Os Ciclos de Desenvolvimento Profissional apresentaram associação significativa quando consideradas as principais variáveis moderadoras no estudo, ou seja, possuindo um critério rígido de escolha das variáveis que compuseram a análise.

Essas relações demonstram que a Avaliação Global do Estilo de Vida altera conforme as diferentes políticas públicas implantadas pelas Unidades da Federação, como também a ação do tempo interfere diretamente no comportamento do Estilo de Vida do docente. De fato, os resultados revelaram que os professores com 50 anos ou mais possuíam maior frequência de comportamentos negativos, bem como, os docentes menos experientes e do Rio Grande do Sul apresentaram as melhores atitudes em relação ao Estilo de Vida, o que pode estar associado principalmente ao comportamento demonstrado no componente *Atividade Física*, o qual apresenta forte correlação com a *Avaliação Global do Estilo de Vida*. Além disso, os docentes que trabalham apenas no magistério público estadual relataram maior frequência de comportamentos negativos, o que pode estar ligado ao maior comprometimento em atividades administrativas e de tarefas didático-pedagógicas realizadas em apenas uma instituição.

Relações às políticas públicas relacionadas aos professores.

As evidências apresentadas neste estudo possibilitaram a formulação de algumas ações a serem realizadas para favorecer a manutenção e a melhoria do Bem Estar do Trabalhador Docente em Educação Física. Assim, observa-se a necessidade da revisão das políticas públicas que contemplam não apenas a profissão docente, mas também a educação básica como um todo.

As reivindicações dos professores apresentadas frequentemente nos movimentos de paralisação das atividades docentes necessitam ser contempladas, principalmente aquelas relacionadas à melhoria da qualidade das condições de ensino e das políticas salariais. Embora os docentes do Paraná apresentem os maiores índices de satisfação, constatou-se que em todas as Unidades Federativas investigadas havia um elevado nível de insatisfação salarial. Embora a categoria docente compreenda frequentemente o maior efetivo de servidores públicos de um órgão estatal, é comum observar que a categoria docente possui o menor salário quando comparados com os demais servidores públicos que possuem

formação de ensino superior, como os médicos, dentistas, advogados, administradores, contadores, entre outros. Acredita-se que a política salarial a ser adotada na carreira docente necessita, no mínimo, contemplar recursos financeiros que possam atender as necessidades básicas dos professores, justificando também a dedicação em regime de tempo integral.

As condições de trabalho devem ser melhoradas, tanto nos âmbitos macro e micro organizacional. No âmbito macro organizacional, além da melhoria na estrutura física e equipamentos das salas de aulas das unidades educativas, há também a necessidade de ampliar e melhor adequar os demais espaços e instalações para favorecer a prática regular de atividades físicas, desde as mais simples, como campos com grama, até quadras poliesportivas cobertas, ginásios de esporte com uma boa estrutura acústica e com um sistema de ventilação eficiente. Ressalta-se a necessidade de consultar os professores de Educação Física que atuam naquele ambiente laboral quando da realização das obras que busquem a melhoria das estruturas físicas dos espaços para a prática de atividades físicas, pois os mesmos têm melhor conhecimento da realidade do espaço escolar.

Os materiais didático-pedagógicos devem ser ofertados de acordo com as necessidades das escolas. Tal recomendação não pode ser compreendida como uma mera adequação às necessidades das escolas, mas como uma importante preocupação em atender um direito dos estudantes, consoante ao dever do estado ofertar educação de qualidade, que está associada à disponibilização de materiais e espaços adequados ao ensino. No âmbito micro organizacional, constata-se que as ações de trabalho administrativas, como a entrega de planejamentos e avaliações dos alunos, e a organização de eventos devem ter um prazo adequado para a sua execução.

No caso da integração social no ambiente de trabalho, constata-se que diversos aspectos necessitam ser considerados, tanto em uma perspectiva macro quanto micro organizacional. Em relação ao âmbito macro organizacional, observa-se a necessidade das três Unidades Federativas apresentarem políticas que regulamentem processos eleitorais das direções escolares, no sentido de assegurar a elaboração de planos de ação a serem assumidos pelos candidatos envolvidos no pleito para a direção, minimizando as divergências sobre os rumos que os diretores possam acenar às respectivas unidades educativas. Além disso, no ambiente macro organizacional, recomenda-se que os núcleos regionais de ensino, com auxílio e

parcerias formalizadas com o conselho tutelar e o ministério público, possam promover palestras para os alunos e seus responsáveis legais, para que estes sejam esclarecidos dos direitos e deveres dos estudantes, procurando coibir os problemas frequentes de indisciplina escolar. No âmbito micro organizacional, a realização de eventos (campeonatos, gincanas, conselhos de classe participativos, eventos culturais, reuniões com os professores, conselhos escolares e associações de pais e professores) necessita ser incentivada pelas direções e equipes pedagógicas, no sentido de promover a melhoria das relações pessoais do corpo social das escolas, nomeadamente o conagraçamento de todos os professores, os servidores técnico-administrativos, os pais e os alunos. Entretanto, destaca-se que as discussões sobre as ações que serão desenvolvidas na unidade educativa devem estar vinculadas apenas à esfera profissional, ou seja, esta ação também depende dos profissionais envolvidos na unidade escolar.

O tema associado ao tempo equilibrado ao lazer e trabalho está vinculado, em parte, a política salarial dos professores. O vínculo que os docentes possuem com as aulas extraordinárias, para ter um salário condizente com as suas necessidades pessoais e familiares, resulta em menos tempo dedicado ao lazer. A sobrecarga de trabalho tem sido observada a partir do envolvimento em atividades administrativas e pedagógicas (correção de provas, planejamento de aulas, confecção de avaliações,...) nas horas vagas. Além disso, no âmbito macro organizacional é importante que se repense aspectos voltados ao treinamento e participação de equipes esportivas em campeonatos escolares. Embora o desenvolvimento de tais atividades seja de responsabilidade de profissionais de Educação Física, há necessidade de estabelecer política que disponibilize determinada carga horária semanal aos professores de Educação Física, sem sobrecarregar as demais atividades inerentes ao trabalho docente. Por outro lado, a organização de eventos esportivos e culturais no ambiente micro organizacional necessita ser repensada, tanto para evitar a sobrecarga de trabalho nos finais de semana como assegurar a distribuição equilibrada de atividades desta natureza entre os demais docentes.

Em relação à progressão na carreira, acredita-se que a iniciativa de rever o teto máximo, estabelecido nos planos de cargos e salários nas Unidades Federativas investigadas, seja uma estratégia que possa assegurar aos professores mais experientes a necessária progressão na carreira. A partir desta iniciativa seria possível

fomentar a atualização permanente, bem como evidenciar a sua importância na progressão da carreira docente. O “Programa de Desenvolvimento da Educação” implementado no estado do Paraná compreende uma iniciativa que também deveria ser estendida às demais Unidades Federativas brasileiras, contribuindo com a capacitação docente e conseqüente melhoria da qualidade da educação. Outro aspecto importante é a necessidade de serem respeitadas as leis que regulamentam a progressão na carreira, o que não tem sido observado em alguns estados.

Em relação ao Estilo de Vida, os programas que fomentem hábitos alimentares mais saudáveis devem ser ofertados não apenas aos estudantes das escolas, mas também aos profissionais que atuam nas unidades educativas. Ressalta-se que a assessoria de profissionais da área da Nutrição seria importante para toda comunidade escolar, favorecendo a diminuição do baixo percentual de comportamento positivo em relação à Alimentação. A assessoria de profissionais especializados pode auxiliar na prevenção de patologias, as quais resultam no presentismo e/ou absenteísmo no ambiente de trabalho. Destaca-se que o principal foco da intervenção deveria ser os professores mais jovens e menos experientes, os quais apresentaram menores índices de comportamento positivo.

Além de programas de nutrição adequada, há necessidade de ofertar programas que incentivem a prática regular de atividades físicas aos docentes, principalmente aos professores mais experientes. Destaca-se que a disciplina de Educação Física Escolar compreende um dos principais meios de repassar conteúdos aos alunos sobre a realização de atividades físicas para toda vida. Neste sentido, o docente da área exerce papel fundamental para incentivar os estudantes a adquirirem comportamentos positivos em relação à prática de atividades físicas no dia-a-dia. Além disso, a Atividade Física é um fator de proteção a diversas doenças hipocinéticas, as quais podem contribuir na diminuição do seu rendimento profissional e também resultar no afastamento do trabalho.

Outro aspecto a ser destacado diz respeito à adoção de estratégias que possam auxiliar no controle do estresse. Os freqüentes comportamentos de indisciplina dos alunos e as cobranças das equipes pedagógicas e direções têm aumentado o nível de estresse docente, bem como afetado o equilíbrio do tempo dedicado ao lazer e trabalho. Assim, ações que busquem coibir a indisciplina, aproximar as relações entre direções e professores, e ofertar maior

tempo de lazer ao docente compreendem importantes iniciativas para melhorar o bem estar dos professores de Educação Física.

Sugestões para futuras investigações

Diante da complexidade da temática investigativa e das lacunas observadas na revisão sistemática, as futuras pesquisas necessitam contemplar os aspectos voltados às patologias de natureza física, as quais não foram relatadas nos estudos nacionais com profissionais de Educação Física.

A continuidade das investigações sobre os indicadores dos parâmetros: sócio-ambiental e individual do Bem Estar do Trabalhador Docente é sugerida para que se possa aprofundar os efeitos mediadores e moderadores de outras variáveis sócio-demográficas e profissionais, como por exemplo: o gênero, o estado civil, a formação acadêmica, o tempo de serviço, a carga horária de trabalho semanal, entre outras. Por outro lado, destaca-se a realização de novos estudos que busquem abordar os diversos momentos da vida pessoal e profissional do docente e a relação existente entre a qualidade do trabalho pedagógico com a disponibilidade de materiais e infra-estrutura, condições salariais, autonomia no trabalho pedagógico, possibilidade de progressão na carreira, satisfação com as leis que regem o trabalho dos professores, satisfação com o tempo destinado ao lazer e ao trabalho, auto-percepção de importância da ação educativa do professor e da escola, controle do estresse, nível de Atividade Física, e qualidade dos Relacionamentos.

A utilização de abordagem quantitativa e qualitativa é sugerida para constatar possíveis relações entre os fatores que interferem na vida docente. Embora a abordagem quantitativa seja importante na identificação de possíveis discrepâncias de comportamentos e percepções de um grande grupo de professores, a abordagem qualitativa é recomendada para auxiliar na compreensão mais aprofundada dos aspectos que interferem no Bem Estar do Trabalhador Docente. Considerando as características de cada abordagem, sugere-se a realização de estudos mais robustos e que contemplem de modo simultâneo ou alternativo as diferentes estratégias de pesquisa quantitativa e qualitativa.

Os estudos com abordagem quantitativa dos dados devem também ter a preocupação de testar novos modelos de análise, utilizando diversas combinações de variáveis moderadoras, no

sentido de possibilitar melhor compreensão das mudanças de percepções e de comportamentos dos professores frente ao Bem Estar do Trabalhador Docente. Além disso, os instrumentos utilizados devem contemplar aspectos regionais e gerais do trabalho docente de cada localidade. Os instrumentos de coleta de dados necessitam abordar os demais aspectos relacionados ao bem estar docente, como o status da área no meio escolar, a indisciplina dos estudantes e os relacionamentos familiares.

Por fim, novas investigações devem ser realizadas para esclarecer os fatores que interferem no estado geral de saúde do professor. Estas pesquisas necessitam esclarecer os pontos positivos que interferem no bem estar docente, bem como os fatores negativos que auxiliam no surgimento de patologias (físicas e/ou psíquicas), as quais, conseqüentemente, resultam no presenteísmo que limita o desempenho profissional no ato pedagógico e administrativo da escola, assim como no afastamento temporário e/ou definitivo do professor na escola.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACIOLY, P.L. **Estilo de vida e insatisfação referida quanto ao trabalho entre professores de educação física de Florianópolis**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

ALMEIDA, L.; FENSTERSEIFER, P.E. Professoras de educação física: duas histórias, um só destino, **Movimento**, v.13, n.2, p.13-35, 2007.

AL-MOHANNADI, A.; CAPEL, S. Stress in physical education teachers in Qatar. **Social Psychology of Education**, v.10, p.55-75, 2007.

ANDREWS, J.C. O stress nos professores de educação física dos nossos dias: uma perspectiva internacional. **Boletim da Sociedade Portuguesa em Educação Física**, n.7/8, p.13-25, 1993.

ARAÚJO, J.D. O custo da doença: revisão de literatura. **Revista de Saúde Pública**, v.9, p.229-238, 1975.

ARENDDT, H. **A condição humana**. 4ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

ARONSSON, G.; GUSTAFSSON, K.; DALLNER, M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presentism. **Journal of Edipemiology Community Health**, v.54, n.7, p.502-509, 2000.

BANKOFF, A.D.P.; ZAMAI, C.A. Estudo do perfil dos professores do ensino fundamental do estado de São Paulo sobre o conhecimento do tema atividade física e saúde. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.4, n.3, p.35-42, 1999.

BARA FILHO, M.G.; BIESEK, S.; FERNANDES, A.P.T.; ARAÚJO, C.G.S. Comparação do padrão de atividade física e peso corporal progressos e atuais entre graduados e mestres em educação física, **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v.21, n.2/3, p.30-35, 2000.

BARBANIT, V.J. **Dicionário de educação física e esporte**. 2ed. Barueri: Manole, 2003.

BARROS, M.V.G.; NAHAS, M.V. Comportamentos de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. **Revista de Saúde Pública**, v.35, n.6, p.554-563, 2001.

BASSO, I.S. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos Cedes**, v.19, n.44, p.19-30, 1998.

BAUER, J. STAMM, A.; VIRNICH, K.; WISSING, K.; MÜLLER, U.; WIRSCHING, M.; SCHAARSCHMIDT, U. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. **International Archives Occupational Environmental Health**, n.79, p.199-204, 2006.

BETTI, I.C.R.; MIZUKAMI, M.G.N. História de vida: trajetória de uma professora de educação física, **Motriz**, v.3, n.2, p.108-115, 1997.

BLAIR, S.N.; COLLINGWOOD, T.R.; REYNOLDS, R.; SMITH, M.; HAGAN, D.; STERLING, C.L. Health promotion for educators: impact on health behaviors, satisfaction, and general well-being. **American Journal of Public Health**, v.74, n.2, p.147-149, 1984.

BOHLE, P.; QUINLAN, M.; KENNEDY, D.; WILLIAMSON, A. Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment, **Revista de Saúde Pública**, v.38, n.suplemento, p.19-25, 2004.

BOSI, M.L.M.; LUIZ, R.R.; UCHIMURA, K.Y.; OLIVEIRA, F.P. Comportamento alimentar e imagem corporal entre estudantes de educação física. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v.57, n.1, p.28-33, 2008.

BOTH, J.; BORGATTO, A.F.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; LEMOS, C.A.F.; NAHAS, M.V. Validação da escala “Perfil do Estilo de Vida Individual”. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.13, n.1, p.5-14, 2008.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V. Condições de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público municipal de Florianópolis. **Caderno de Educação Física: Estudos e Reflexões**, v.9, n.16, p.11-28, 2010.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Estilo de vida dos professores de educação física ao longo da carreira docente no estado de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.12, n.3, p.54-64, 2007.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo da carreira docente em educação física. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.10, n.4, p.372-378, 2008a.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Percepção da qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida dos docentes de educação física do estado de Santa Catarina. **Revista da Educação Física/UEM**, v.19, n.3, p.377-389, 2008b.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; LEMOS, C.A.F.; DONEGÁ, A.L.; RAMOS, M.H.K.P.; PETROSKI, E.C.; DUARTE, M.F.S. Qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.8, n.2, p.45-52, 2006.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; LEMOS, C.A.F.; BORGATTO, A.F. Condições de vida do trabalhador docente: associações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Motricidade**, v.6, n.3, p.39-51, 2010.

BOUCHARD, C.; SHEPHARD, R.J.; STEPHENS, T.; SUTTON, J.R.; MCPHERSON, B.D. Exercise, fitness and health: the consensus statement. BOUCHARD, C.; SHEPHARD, R.J.; STEPHENS, T.; SUTTON, J.R.; MCPHERSON, B.D. (Orgs.). **Exercise, fitness and health**. Champaign: Human Kinetics, 1990.

BRANDÃO, J.S.; DUARTE, M.F.S. Perfil do estilo de vida dos professores de educação física aposentados no Vale do Itajaí/SC. NASCIMENTO, J.V.; LOPES, A.S. (Orgs.). **Investigação em educação física: primeiros passos, novos horizontes**. Londrina: Midiograf, 2003.

BRASIL, **Vigitel Brasil 2008: saúde suplementar: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico**. Brasília: Ministério da Saúde, 2008.

BRASIL, **Vigitel Brasil 2010: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico**. Brasília: Ministério da Saúde, 2011.

BROUWERS, A.H.; TOMIC, W. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. **Teaching and Teacher Education**, v.16, n.239-253, 2000.

BRUDNIK, M. Macho-paths of burnout in physical education teachers and teachers of other general subjects. **Studies in Physical Culture and Tourism**, v.17, n.4, p.353-365, 2010.

BRUDNIK, M. Perception of self-efficacy and professional burnout in general education teachers. **Human Movement**, v.10, n.2, p.170-175, 2009.

BURDEN, P.R. Teacher development. HOUSTON, W.R.; HABERMAN, M.; SIKULA, J. (Orgs.). **Handbook of research on teacher education**. New York: Macmillian Publishing Company, 1990.

CAMPOS, I.C.M. **Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Cento de

Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

CANABARRO, L.K.; NEUTZLING, M.B.; ROMBALDI, A.J. Nível de atividade física no lazer dos professores de educação física do ensino básico. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.16, n.1, p.11-17, 2011.

CARLOTTO, M.S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v.7, n.1, p.21-29, 2002.

CARLOTTO, M.S. Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. **Psicologia: Organização e Trabalho**, v.4, n.2, p.145-162, 2004.

CARLOTTO, M.S.; PALAZZO, L.S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v.22, n.5, p.1017-1026, 2006.

CAVACO, M.H. Ofício do professor: o tempo e as mudanças. NOVOA, A. (Org.) **Profissão professor**. 2ed. Porto: Porto Editora, 1999.

CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia Científica**. 4ed. Sao Paulo: Makron Books, 1996.

CHOR, D. Saúde pública e mudanças de comportamento: uma questão contemporânea, **Caderno de Saúde Pública**, v.15, n.2, p.423-425, 1999.

CNI/SESI. **Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras: relatório geral**. Brasília: SESI, 2009.

CONTE, A.L. Qualidade de vida no trabalho. **FAE Business**, n.7, p.32-34, 2003.

COSTA, A.C.M. O percurso profissional em educação física: venturas e desventuras. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.9, p.71-81, 1994.

CRUZ, R.M.; LEMOS, J.C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, a.17, n.24, p.59-80, 2005.

DANYLCHUK, K.E. The presence of occupational burnout and its correlates in university physical education personnel. **Journal of Sport Management**, v.7, p.107-121, 1993.

DEPAEPE, J.; FRENCH, R.; LAVAY, B. Burnout symptoms experienced among special physical educators: a descriptive longitudinal study. **Adapted Physical Activity Quarterly**, v.2, n.3, p.189-196, 1985.

DÍAZ GONZÁLEZ, P.; BARROSO OSUNA, J. Satisfacción del profesorado de educación física en educación secundaria. **Lecturas: Educación Física y Deportes**. a.13, n.122, 2008.

DONAIRE, R. Trabajo docente: servicio o fuerza de trabajo? **Educere**, v.10, n.35, p.651-660, 2006.

DORMAN, J.P. Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: a LISREL analysis. **Social Psychology of Education**, n.6, p.107-127, 2003.

EHSANI, M. The relationship of management style and job satisfaction among PE Teachers. **Physical Culture and Sport Studies and Research**, v.48, p.71-83, 2010.

ESTEVE, J.M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru: Edusc, 1999.

FARIAS, G.O.; LEMOS, C.A.F.; BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; FOLLE, A. Carreira docente em educação física: uma abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul. **Revista da Educação Física/UEM**, v.19, n.1, p.11-22, 2008.

FARIAS, G.O.; SHIGUNOV, V.; NASCIMENTO, J.V. Formação e desenvolvimento profissional dos professores de educação física. SHIGUNOV, V.; SHIGUNOV NETO, A. (Orgs.). **A formação**

profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de educação física, Londrina: Midiograf. 2001.

FARIAS JÚNIOR, J.C. Métodos empregados na determinação dos níveis de atividade física. **Revista Baiana de Educação Física**, v.4, n.1, p.22-31, 2003.

FEIJÓ, O.G.; ANDRADE, A. Conceito e dinâmica da saúde: uma perspectiva sistêmica e funcional. **Acta do Movimento Humano**, v.1, n.1, p.24-29, 2005.

FEJGIN, N.; EPHRATY, N.; BEN-SIRA, D. Work environment and burnout of physical education teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.15, n.1, p.64-78, 1995.

FEJGIN, N.; TALMOR, R.; ERLICH, I. Inclusion and burnout in physical education. **European Physical Education Review**, v.11, n.1, p.29-50, 2005.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FOLLE, A.; BORGES, L.J.; COQUEIRO, R.S.; NASCIMENTO, J.V. Nível de (in)satisfação profissional de professores de educação física da educação infantil. **Motriz**, v.14, n.2, p.124-134, 2008a.

FOLLE, A.; LEMOS, C.A.F.; NASCIMENTO, J.V.; BOTH, J.; FARIAS, G.O. Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em educação física. **Motriz**, v.14, n.3, p.210-221, 2008b.

FOLLE, A.; NASCIMENTO, J.V. Estudos sobre desenvolvimento profissional: da escolha à ruptura da carreira docente, **Revista da Educação Física/UEM**, v.19, n.4, p.605-618, 2008.

FOLLE, A.; NASCIMENTO, J.V. Aderência à profissão educação física: estudo de casos no magistério público estadual de Santa Catarina. **Revista da Educação Física/UEM**, v.20, n.3, p.353-367, 2009.

GARGARI, A.S.; DEHGHANPOR, M.; SHAYEGAN, P.; RASOOLIAN, H. Investigation on relationship between burnout and career satisfaction of physical education professors at Islamic Azad University of Eastern Azerbaijan Province, Iran. **Middle-East Journal of Scientific Research**, v.7, n.3, p.323-326, 2011.

GASPARI, T.C.; SOUZA JÚNIOR, O.; MACIEL, V.; IMPOLCETTO, F.; VENANCIO, L.; ROSÁRIO, L.F.; IORIO, L.; THOMMAZO, A.D.; DARIDO, S.C. A realidade dos professores de educação física na escola: suas dificuldades e sugestões. **Revista Mineira de Educação Física**, v.14, n.1, p.109-137, 2006.

GASPARINI, S.M.; BARRETO, S.M.; ASSUNÇÃO, A.A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v.31, n.2, p.189-199, 2005.

GOMES, M.A.; BORGES, L.J.; NASCIMENTO, J.V. Ciclos de desenvolvimento profissional e a qualidade de vida de professores de educação física da região sudoeste da Bahia. **Revista Brasileira de Educação Física, Esporte, Lazer e Dança**, v.2, n.4, p.104-114, 2007.

GONÇALVES, J.A. A carreira dos professores de ensino primário. NÓVOA, A. (Org.). **Vidas de Professores**. Porto: Porto Editora, 1995.

GRILLO, M.H.M.M.; PENTEADO, R.Z. Impacto da voz na qualidade de professores(a)s do ensino fundamental. **Pró-Fono**, v.17, n.3, p.321-330, 2005.

GUEDES, D.P. Atividade física, aptidão física e saúde. SONOO, C.N.; SOUZA, C.; OLIVEIRA, A.A.B. (Orgs.). **Educação física e esportes: os novos desafios da formação profissional**. Maringá: DEF/UEM, 2002.

GUEDES, D.P.; GUEDES, J.E.R.P. **Exercício físico na promoção da saúde**. Londrina: Midiograf, 1995.

HACKMAN, R.J.; OLDFAN, G.; JANSON, R.; PURDY, K. A new strategy for job enrichment. **California Management Review**, v.17, n.4, p.57-71, 1975.

HARMAN, K.; MARSHALL, J. The state and status of physical education in schools in international context. **European Physical Education Review**, v.6, n.3, p.203-229, 2000.

HEYWARD, V.H. **Advanced fitness assessment e exercise prescription**. 3ed. Champaign: Human Kinetics, 1998.

HU, G.; PEKKARINEN, H.; HANNINEN, O.; YU, Z.; GUO, Z.; TIAN, H. Commutin, leisure-time physical activity, and cardiovascular risk factors in China. **Medicine Science and Sport Exercise**, v.34, n.2, p.234-238, 2002.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional de professores. NÓVOA, A. (Org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto Editora, 1995.

JABNOUM, N.; FOOK, C.Y. Job satisfaction of secondary school teachers in Selangor, Malaysia. **International Journal of Commerce e Management**, v.11, n.3/4, p.72-90, 2001.

JOHNSON. A.G. **Dicionário de sociologia: guia prático da linguagem sociológica**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

JUVÊNCIO, J.F.; FIEDLER, N.C.; SOUZA, A.P. Atividade física sob uma abordagem ergonômica: o caso dos professores de educação física da cidade de Viçosa-MG. **Revista Mineira de Educação Física**, v.6, n.2, p.70-79, 1998.

KELLEY, B.C; GILL, D.L. Na examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, v.64, n.1, p.94-102, 1993.

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

KOUTELIOS, A. Personal characteristics and job satisfaction of greek teachers. **The International Journal of Educational Management**, v.15, n.7, p.354-358, 2001.

KOUSTELIOS, A. Burnout among physical education teachers in Greece. **International Journal Physical Education**, v.40, n.1, p. 32-38, 2003.

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

KOUSTELIOS, A.; THEODORAKIS, N.; GOULIMARIS, D. Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. **The International Journal of Educational Management**, v.18, n.2, p.87-92, 2004.

KOUSTELIOS, A.; TSIGILIS, N. The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. **European Physical Education Review**, v.11, n.2, p.189-203, 2005.

KRUG, H.N. Vale a pena ser professor... de educação física escolar? **Lecturas: Educación Física y Deportes**, a.13, n.122, 2008.

LAPO, F.R.; BUENO, B.O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, v.118, p.65-88, 2003.

LEMO, C.A.F. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

LEMO, C.A.F.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida percebida na carreira docente em educação física. **Revista Brasileira de Educação Física e Esportes**, v.21, n.2, p.81-93, 2007.

LEMOYNE, J.; LAURENCELLE, L.; LIRETTE, M.; TRUDEAU, F. Occupational health problems and injuries among Quebec's physical educators. **Applied Ergonomics**, v.38, p.625-634, 2007.

LINDHOLM, J.A. Secondary school physical education teacher motivation: an application of personal investment theory. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.16, p.426-439, 1997.

MACDONALD, D. The role of proletarianization in physical education teacher attrition. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, v.66, n.2, p.129-141, 1995.

MADUREIRA, A.S.; FONSECA, S.A.; MAIA, M.F.M. Estilo de vida e atividade física habitual de professores de educação física, **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.5, n.1, p.54-62, 2003.

MADUREIRA, A.S.; MADUREIRA, J.M. Prescrição do exercício físico e combate ao estresse. **Caderno de Educação Física: Estudos e Reflexões**, v.1, n.2, p.67-85, 2000.

MADUREIRA, A.S.; MADUREIRA, J.M. Qualidade de vida, saúde e aderência. **Caderno de Educação Física: Estudos e Reflexões**, v.1, n.1, p.102-110, 1999.

MANCINI, V.H.; WUEST, D.A.; VANTINE, K.W.; CLARK, E.K. The use of instruction and supervision in interaction analysis on burned out teachers: its effects on teaching behaviors, level of burnout, and academic learning time, **Journal of Teaching in Physical Education**, v.3, n.2, p.29-46, 1984.

MANOEL, E.J. Atividade motora e qualidade de vida: uma abordagem desenvolvimentista. BARBANTI, V.J.; AMANDIO, A.C.; BENTO, J.O.; MARQUES, A.T. (Orgs.). **Esporte e atividade física: interação entre rendimento e saúde**. Barueri: Manole, 2002.

MARTINEZ, M.C.; PARAGUAY, A.I.B.B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, p.59-78, 2003.

MARTINS, C.O.; MICHELS, G. Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.5, n.1, p.85-90, 2003.

MIHOEVIC, D.C.; KASTEN, A.K. Conocimientos, opiniones y hábito de fumar en profesores. **Cadernos de Saúde Pública**, v.7, n.3, p.347-362, 1991.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MITRA, A.; LANKFORD, S. **Research methods in park, recreation and leisure services**. Champaign: Sagamore Publishing, 1999.

MOLINA NETO, V. A prática dos professores de Educação Física nas escolas públicas de Porto Alegre. **Movimento**, a.V, n.9, p.31-46, 1998.

MOLINA NETO, V. Crenças do professorado de educação física das escolas públicas de Porto Alegre – RS/Brasil. **Movimento**, n.9, v.1, p.145-169, 2003.

MONCADA-JIMENEZ, J.; MENESES-MONTEIRO, M.; HIDALGO-MATLOCK, B.; GRANADOS-CHAVARRIA, C. Lesiones cutâneas en educadores físicos costarricenses. **Acta Médica Costarricense**, v.46, n.3, p.132-138, 2004.

MOREIRA, H.; FOX, K.R.; SPARKES, A.C. Job motivation profiles of physical educators: theoretical background and instrument development. **British Educational Research Journal**, v.28, n.6, 2002.

MOREIRA, H.R.; FARIAS, G.O.; BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.14, n.2, p.115-122, 2009.

MOREIRA, H.R.; COLLET, C.; FARIAS, G.O.; NASCIMENTO, J.V. Síndrome de burnout em professores de educação física: um estudo de caso. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, a.13, n.123, 2008.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalho docente em educação física do estado do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.12, n.6, p. 435-442, 2010.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de educação física ao longo da carreira docente. **Motriz**, v.16, n.4, p.900-912, 2010.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física de diferentes regiões do estado do Paraná, Brasil. **Revista da Educação Física/UEM**, v.22, n.2, p.197-209, 2011.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; GARROSA-HERNÁNDEZ, E.; GONZÁLEZ-GUTIÉRREZ, J.L. La evaluación del estrés y el burnout del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. **Revista de Psicologia del Trabajo y las Organizaciones**, v.16, n.1, p.331-349, 2000.

MOTA, J.; DUARTE, J.A. Estilo de vida activo e saúde. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.17/18, p.47-51, 1999.

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 5ed. Londrina: Midiograf, 2010.

NAHAS, M.V.; BARROS, M.G.V.; FRANCALACCI, V. O pentágulo do bem estar: base conceitual para a avaliação do estilo de vida em indivíduos ou grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.5, n.2, p.48-59, 2000.

NASÁRIO, S.T.; SHIGUNOV, V. Concepção da prática pedagógica do professor de educação física: importância e influência do aluno. SHIGUNOV, V.; SHIGUNOV NETO, A. (Orgs.). **A formação profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de educação física**. Londrina: Midiograf, 2001.

NASCIMENTO, J.V.; GRAÇA, A. A evolução da percepção de competência profissional de professores de educação física ao longo

de sua carreira docente. **Congresso de Educação Física e Ciências dos Desportos dos Países de Língua Portuguesa**. 6, 1998, Anais... La Coruña: INEF, Cd Rom.

NEVES, A.; RODRIGUES, G.; SOBRAL, F. Avaliação subjetiva do stress profissional: resultados de um inquérito preliminar em professores de educação física. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.7/8, p.27-34, 1993.

NILAN, P. Teachres' work and schooling in Bali. **International Review of Education**, v.49, n.6, p.563-584, 2003.

NOGUEIRA, L. Qualidade de vida no trabalho do professor de educação física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica. **Arquivos em Movimentos**, v.1, n.1, p.75-86, 2005.

OMS, **Constituição da Organização Mundial da Saúde**, Organização Mundial da Saúde, Nova York, 1946. Site: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>

OMS, **WHO Regional Publications European Series No. 6: Habitual Physical Activity and Health**. ANDERSEN, K.L.; MASIRONI, R.; RUTENFRANZ, J.; SELIGER, V. (Orgs.). DEGRÉ, S.; TRYGG, K.; ØRGIM, M. (Cols.). Copenhagen: Regional Office for Europe, 1978.

ORAMAS VIERA, A.; ALMIRALL HERNANDEZ, P.; FERNÁNDEZ, I. Estrés laboral y el síndrome de burnout em docentes venezolanos. **Salud de los Trabajadores**, v.15, n.2, p.72-88, 2007.

PALMA, A.; ABREU, R.A.; CUNHA, C.A. Comportamentos de risco e vulnerabilidade entre estudantes de educação física. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v.10, n.1, p.117-126, 2007.

PALMA, A.; SALOMÃO, L.C.; NICOLODI, A.G.; CALDAS, A. Reflexões acerca da adesão aos exercícios físicos: comportamento de risco ou vulnerabilidade? **Movimento**, v.9, n.3, p.83-100, 2003.

PARANÁ, **Lei Complementar nº 103/2004 – Institui e dispõe sobre o plano de carreira do professor da rede estadual de educação básica do Paraná e adota outras providências**, 15 de Março de 2004a.

PARANÁ, **Lei Complementar nº 106/2004 – Alteram dispositivos do plano de carreira dos professores**, 23 de Dezembro de 2004b.

PEIXOTO, M.R.G.; BENÍCIO, M.H.D.A.; JARDIM, P.C.B.V. The relationship between body mass index and lifestyle in a brazilian adult population: a cross-sectional survey. **Cardernos de Saúde Pública**, v.23, n.11, p.2694-2704, 2007.

PENTEADO, R.Z.; PEREIRA, I.M.T.B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores, **Revista de Saúde Pública**, v.41, n.2, p.236-243, 2007.

PETROSKI, E.C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção), Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PILLAY, H.; GODDARD, R.; WILSS, L. Well-being, burnout and competence: implications for teachers. **Australian Journal of Teacher Education**, v.30, n.2, p.22-33, 2005.

RAMZANINEZHA, R.; HEMMATINEZHAD, M.A.; NEJADSAJADI, A.; KESHTAN, M.H. Job retention factors among physical educators. **World Journal of Sport Science**. v.2, n.3, p.154-159, 2009.

REIS, E.J.F.B.; ARAÚJO, T.M.; CARVALHO, F.M.; BARBALHO, L.; SILVA, M.O. Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, v.27, n.94, p.229-253, 2006.

REIS, R.S. Medidas de atividades físicas: métodos e instrumentos. BARROS, M.V.G.; NAHAS, M.V. (Orgs.) **Medidas da atividade físicas: teoria e aplicação em diversos grupos populacionais**. Londrina: Midiograf, 2003.

RINTALA, P.; PUKKALA, E.; LÄÄRÄ, E.; VIHKO, V. Physical activity and breast cancer risk among female physical education and language teachers : a 34-year follow-up. **International Journal Cancer**, v.107, p.268-270, 2003.

RIO GRANDE DO SUL, **Lei nº 6.672 – Estatuto e plano de carreira do magistério público do Rio Grande do Sul**, 22 de Abril de 1974.

ROCHA, S.S.L.; FELLI, V.E.A. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v.12, n.1, p.28-35, 2004.

ROLDÃO, M.C. Função docente: natureza e construção do conhecimento profissional. **Revista Brasileira de Educação**, v.12, n.34, p.94-103, 180-181, 2007.

RUBELLITA, M.; VAGETTI, G.C.; OLIVEIRA, V. Motivação do profissional da educação física escola na cidade de Paranavaí, estado do Paraná, Brasil. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, a.15, n.152, 2011.

SAAD, I.A.; ISRALOWITZ, R.E. Teachers' job satisfaction in transitional society within the bedouin arab schools of the Negev. **The Journal of Social Psychology**, v.132, n.6, p.771-781, 2001.

SANDMARK, H. Musculoskeletal dysfunction in physical education teachers. **Occupational Environmental Medicine**, v.57, p.673-677, 2000.

SANDMARK, H.; WIKTORIN, C.; HOGSTEDT, C.; KLENELL-HATSCHEK, E.K.; VINGARD, E. Physical work load in physical education teachers. **Applied Ergonomics**, v.30, p.435-442, 1999.

SANTA CATARINA, **Lei nº 6.844/1986 – Dispõe sobre o estatuto do magistério público estadual do estado de Santa Catarina**, 29 de Julho de 1986.

SANTANA, V.S.; ARAÚJO-FILHO, J.B.; ALBUQUERQUE-OLIVIERA, P.R.; BRANCO, A.B. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalhos perdidos. **Revista de Saúde Pública**, v.40, n.6, p.1004-1012, 2006.

SANTINI, J.; MOLINA NETO, V. A síndrome do estogamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Educação Física e Esportes**, v.19, n.3, p.209-222, 2005.

SANTOS, N.Z.; BRACHT, V.; ALMEIDA, F.Q. Vida de professores de educação física: o pessoal e o profissional no exercício da docência. **Movimento**, v.15, n.2, p.141-165, 2009.

SBD. **Consenso brasileiro sobre diabetes**. Rio de Janeiro: Diagraphic, 2003.

SIKES, P. The life cycle of the teacher. BALL, S.J.; GOODSON, I.F. (Orgs.). **Teachers' lives and careers**. London: The Falmer Press, 1985.

SILVA, D.A.S.; PEREIRA, I.M.M. Estágios de mudança de comportamento para atividade física e fatores associados em acadêmicos de educação física. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.15, n.1, p.15-20, 2010.

SILVA, J.V.P.; NUNEZ, P.R.M. Qualidade de vida, perfil demográfico e profissional de professores de educação física. **Pensar a Prática**, v.12, n.2, p.1-11, 2009.

SILVA, M.S.; KRUG, H.N. Os sentimentos satisfação e insatisfação dos professores de educação física. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, a.12, n.115, 2007.

SIMÕES, M. O profissional de educação física e o uso da voz: uma contribuição da fonoaudiologia. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.5, n.1, p.71-80, 2000.

ŞIRIN, E.F.; DUMAN, S.; KARAKUŞ, S. Work alienation in predicting job satisfaction among physical education teachers in Turkey. **World Applied Sciences Journal**, v.12, n.8, p.1207-1213, 2011.

SMITH, D.; LENG, G.W. Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.22, p.203-218, 2003.

SMYTH, D.M. First-year physical education teachers' perceptions of their workplace. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.14, p.198-214, 1995.

SORIANO, J.B.; WINTERSTEIN, P.J. Satisfação no trabalho do professor de educação física, **Revista Paulista de Educação Física**, v.12, n.2, p.145-159, 1998.

SOUSA, J.L.C. Aula de educação física: o que o professor sente e pensa. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.28/29, p.77-87, 2004.

SOUSA, J.L.C. Condição docente: factores de bem-estar no exercício profissional. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.7/8, p.49-59, 1993.

SOUSA NETO, M.F. O ofício, a oficina e a profissão: reflexões sobre o lugar social do professor. **Cadernos Cedes**, v.25, n.66, p.249-259, 2005.

SOUZA, J.C.; COSTA, D.S. Qualidade de vida de uma amostra de profissionais de educação física. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v.60, n.1, p.23-27, 2011.

SPRINTHALL, N.A.; REIMAN, A.J; THIES-SPRINTHALL, L. Teacher professional development. SIKULA, J.; BUTTERY, T.J.; GUYTON, E. **Handbook of research on teacher education**. New York: Macmillan Library. 1996.

STEWART, W.F.; LIPTON, R.B.; SEYMOUR, D.; DIAMOND, L.M.; REED, M. Prevalence and burden of migraine in the United

States: data from the American Migraine Study II. **Journal of Head and Face Pain**, v.41, n.7, p.646, 2001.

STROOT, S.A.; COLLIER, C.; O'SULLIVAN, M.; ENGLAND, K. Contextual hoops and hurdles: workplace conditions in secondary physical education. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.13, p.342-360, 1994.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**, 2ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

TARDIF, M.; REYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação e Sociedade**, a.XXI, n.73, p.209-244, 2000.

THOMAS, J.R.; NELSON, J.K. **Métodos de pesquisa em Educação Física**. 3ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

TOKUYOCHI, J.H.; BIGOTTI, S.; ANTUNES, F.H.C.; CERENCIO, M.M.; DANTAS, L.E.P.B.T.; LEÃO, H.; SOUZA, E.R.; TANI, G. Retrato dos professores de educação física das escolas estaduais do estado de São Paulo, **Motriz**, v.14, n.4, p.418-428, 2008.

TREVISAN, S.D.P. Ciência, meio ambiente e qualidade de vida: uma proposta de pesquisa para uma universidade comprometida com sua comunidade. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.179-186, 2000.

TSIGILIS, N.; ZOURNATZI, E.; KOUSTELIOS, A. Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. **International Journal of Humanities and Social Science**, v.1, n.7, p.53-58, 2011.

TUBINO, M.J.G. A qualidade de vida e a sua complexidade. MOREIRA, W.W.; SIMÕES, R. (Orgs.). **Esporte como fator de qualidade de vida**. Piracicaba: UNIMEP, 2002.

UNTERBRINK, T.; HACK, A.; PFEIFER, R.; BUHLGRIEBHABER, V.; MÜLLER, U.; WESCHE, H.; FROMMHOLD,

M.; SCHEUCH, K.; SEIBT, R.; WIRSCHING, M.; BAUER, J. Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 german teachers. **International Archives Occupational Environment Health**, v.80, p.433-441, 2007.

VALLE, I.R. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, n.87, v.216, p.178-187, 2006.

VECCHIA, R.D.; RUIZ, T.; BOCCHI, S.C.M.; CORRENTE, J.E. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v.8, n.3, p.246-252, 2005.

VEDOVATO, T.G.; MONTEIRO, M.I. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.42, n.2, p.290-297, 2008.

VENDITTI JUNIOR, R.; BARRIOS, F.; LAGO, L.M.; GARCIA, M.C.; MACHADO, P.Q.; PAZETTI, T.M.S. A motivação do profissional de educação física escolar: motivos de realização e influencias na atuação profissional. **Movimento e Percepção**, v.10, n.15, p.6-32, 2009.

VIHKO, V.J.; APTER, D.L.; PUKKALA, E.I.; OINONEN, M.T.; HAKULINEN, T.R.; VIHKO, R.K. Risk of breast cancer among female teachers of physical education and languages. **Acta Oncologic**, v.31, n.2, p.201-204, 1992.

WALTON, R.E. Improving the quality of work life. **Havard Business Review**, May/June, p.12, 16, 155, 1974.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHER, W.M.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e de recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WHIPP, P.R.; TAN, G. YEO, P.T. Experienced physical education teachers reaching their “use-by date”: powerless and disrespected.

Research Quarterly for Exercise and Sport, v.78, n.5, p.487-499, 2007.

YUSUF, S.; HAWKEN, S; ÔUNPUU, S; DANS, T.; AVEZUM, A.; LANAS, F.; MCQUEEN, M.; BUDAJ, A.; PAIS, P.; VARIGOS, J.; LISHENG, L. Effect of potentially modifiable risk factors associated with myocardial infarction in 52 countries (the INTERHEART study): case-control study. **Lancet**, v.364, n.9438, p.937-952, 2004.

ANEXOS

ANEXO I

Questionário Sócio-Demográfico e Profissional



Prezado(a) Professor(a)

Este questionário faz parte da pesquisa “**Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física no magistério público estadual da região Sul do Brasil**”, 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 de Santa Catarina, 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. **Formação acadêmica:** () Graduação () Especialização () Mestrado

1.5. **Anos de docência da Educação Física (ensino fundamental e médio):**
____anos

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

1.7. **Lotado na GEECT:** _____

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 Municipal de Esporte

() Secretaria Municipal de Esporte

() Outros: _____

ANEXO II

Instrumento “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio								
		(7) CONCORDO TOTALMENTE	←	←	←	←	←	
		(6) CONCORDO BASTANTE	←	←	←	←	←	
		(5) CONCORDO UM POUCO	←	←	←	←	←	
		(4) NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	←	←	←	←	←	
		(3) DISCORDO UM POUCO	←	←	←	←	←	
		(2) DISCORDO BASTANTE	←	←	←	←	←	
		(1) DISCORDO TOTALMENTE	←	←	←	←	←	
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

ANEXO III

Instrumento “*Perfil do Estilo de Vida Individual*” (PEVI)

Perfil do Estilo de Vida Individual					
Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala					
	[3] A afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida	←	←	←	
	[2] Quase sempre verdadeira no seu comportamento	←	←	←	
	[1] Às vezes corresponde ao seu comportamento	←	←	←	
	[0] Absolutamente não 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 (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 IV

**Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da
Universidade Federal de Santa Catarina**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS
PARECER CONSUBSTANCIADO - PROJETO N.º 036/07

I – Identificação

Título do Projeto: “Qualidade de vida na carreira profissional de professores de educação física no magistério público estadual da região sul do Brasil”.

Pesquisador Responsável: Prof. Juarez Vieira do Nascimento (Orientador).

Pesquisador Principal: Jorge Both

Data Coleta dados: abril/2007 a junho/2007.

Local onde a pesquisa será conduzida: Gerências Estaduais de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

II - Objetivos: **a) geral:** analisar o nível de qualidade de vida percebida de professores de Educação Física da rede estadual de ensino de Santa Catarina, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional;

b) específicos: identificar o nível de percepção da qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional; constatar o perfil do estilo de vida dos professores de Educação Física, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional; comparar os parâmetros individuais (estilo de vida) e os sócio-ambientais (qualidade de vida no trabalho) da qualidade de vida dos professores de Educação Física, de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional; verificar se há diferenças no nível de qualidade de vida (parâmetros individuais e sócio-ambientais) dos professores, de acordo com as regiões do estado de Santa Catarina; verificar o nível de associação entre as características demográficas dos professores de Educação Física, com o perfil do estilo de vida, e a qualidade de vida no trabalho, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional.

III - Sumário do Projeto: Trata-se de projeto de pesquisa do programa de pós-graduação em Educação Física da UFSC. Intenta, o projeto, traçar um perfil de qualidade de vida dos professores de Educação Física da rede estadual de ensino de Santa Catarina, com base no parâmetro sócio-ambiental (o trabalho) e no parâmetro individual (estilo de vida). Efetuar comparação com dados obtidos com docentes de outros estados e regiões brasileiras, auxiliando na construção de políticas e ações que possam adequar à qualidade de vida dos professores de Educação Física.

- a) descrição e caracterização da amostra:** A partir de um universo de 1857 professores, a amostra de docentes a ser objeto da pesquisa será de 329 docentes distribuídos pelas diversas Gerências Estaduais de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (GEETCs), o cálculo do tamanho da amostra está referenciado por literatura técnica;
- b) Adequação da metodologia e das condições:** Serão utilizados dois questionários, “Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de educação física do ensino fundamental e médio” e “Perfil do estilo de vida individual”. Os ciclos de desenvolvimento profissional serão categorizados em:

ciclo de entrada (0 a 4 anos de docência); consolidação (5 a 9 anos); diversificação (10 a 19 anos); e, estabilização (acima de 20 anos). De acordo com os pesquisadores o desenvolvimento do projeto se dará em 4 etapas: a) contato com a Secretaria de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina para obtenção da autorização da pesquisa – *etapa já cumprida (grifo do relator)*; b) formalização dos contatos com as Gerências Estaduais de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina e professores selecionados; c) aplicação dos instrumentos, com uma carta de explicação da pesquisa e com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; d) análise estatística dos dados.

IV – Comentários frente à Resolução 196/96 CNS e complementares:

O processo contém todos os documentos necessários para sua apreciação. Os custos do projeto serão arcados pelos pesquisadores e pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Física, conforme consta no orçamento do projeto. O TCLE está de acordo com a Resolução 196/96, item IV. Os objetivos do projeto estão de acordo com a metodologia a ser empregada. O projeto tem relevância científica e os currículos profissionais dos pesquisadores atestam sua capacidade para a realização da pesquisa.

PARECER DO CEP

(x) aprovado

Informamos que o parecer dos relatores foi aprovado por em reunião deste Comitê na data de 26 de março de 2007.

VI- Data da Reunião

Florianópolis, 26 de março de 2007.



Prof. Washington Portela de Souza

Washington Portela de Souza
Coordenador do CEP

Fonte: CONEP/ANVS - Resoluções 196/96 e 251/97 do CNS.

ANEXO V

Modelo de carta para os Núcleos Regionais de Educação participantes da investigação



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) 3721-9926 Fax (048) 3721-9792 - E-MAIL
ppgef@cds.ufsc.br



Florianópolis, 17 de Maio de 2007.

Para
Núcleo Regional de Educação de Blumenau
Blumenau - SC

Prezado(a) Senhor(a).

Considerando a realização da investigação **“Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual da Região Sul do Brasil”**, a qual pretende analisar os parâmetros individuais (Perfil do Estilo de Vida) e sócio-ambientais (Qualidade de Vida no Trabalho) da qualidade de vida de professores dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, de acordo com algumas variáveis demográficas (sexo, idade, estado civil, formação acadêmica, carga horária de trabalho, carreira do magistério público estadual, tempo de serviço na escola, exercício de outras funções remuneradas); solicitamos o apoio deste Núcleo Regional de Educação para realização da coleta de dados, através da mala direta (malote), junto aos professores de Educação Física efetivos do magistério público estadual.

O apoio solicitado é de encaminhar os envelopes para as escolas estaduais de abrangência deste Núcleo Regional de Educação, solicitando aos diretores das escolas o encaminhamento dos instrumentos para preenchimento dos questionários e dos termos de consentimento livre esclarecido pelos professores efetivos de Educação Física. Após o preenchimento, os questionários e os termos de consentimento deverão ser devolvidos para GE, a qual encaminhará para o seguinte endereço:

Para: **Jorge Both**
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Desportos
Coordenadoria de Pós-graduação em Educação Física
Campus Universitário - Trindade
88040-900 Florianópolis-SC

Aproveitamos a oportunidade para informar que a coleta de dados no estado do Rio Grande do Sul já foi realizada, faltando apenas os estados de Santa Catarina e Paraná, cuja coleta deverá ocorrer no período de maio a julho de 2007. A investigação já foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC (Processo 036/07).

Agradecemos, antecipadamente, a atenção dispensada e colocamo-nos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: juarezvn@cds.ufsc.br ou jorgeboth@yahoo.com.br ou jorgeboth@hotmail.com)

ANEXO VI

**Carta enviada aos diretores das escolas estaduais participantes
da investigação**



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) 3721-9926 Fax (048) 3721-9792 - E-MAIL
ppgef@cds.ufsc.br



Florianópolis, 21 de Maio de 2007.

Aos Diretores das Escolas Estaduais de Santa Catarina

Prezado(a) Senhor(a).

Considerando a realização da investigação “**Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual da Região Sul do Brasil**”, a qual pretende analisar os parâmetros individuais (Perfil do Estilo de Vida) e sócio-ambientais (Qualidade de Vida no Trabalho) da qualidade de vida de professores dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, de acordo com algumas variáveis demográficas (sexo, idade, estado civil, formação acadêmica, carga horária de trabalho, carreira do magistério público estadual, tempo de serviço na escola, exercício de outras funções remuneradas). Solicitamos o apoio desta Unidade Educativa para realização da coleta de dados, pelo fato do contato direto entre os Diretores das Escolas e os Professores de Educação Física.

O apoio solicitado é que os diretores das escolas encaminhem os questionários para preenchimento dos professores de Educação Física, e após comprida esta etapa, os documentos deverão ser encaminhados os Núcleos Regionais de Educação, o qual irá encaminhará para a Universidade Federal de Santa Catarina.

Aproveitamos a oportunidade para informar que a coleta de dados no estado do Rio Grande do Sul já foi realizada, faltando apenas os estados de Santa Catarina e Paraná, cuja coleta deverá ocorrer no período de maio a julho de 2007. A investigação já foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC (Processo 036/07).

Agradecemos, antecipadamente, a atenção dispensada e colocamo-nos a disposição para quaisquer esclarecimentos (e-mail: juarezvn@cds.ufsc.br ou jorgeboth@yahoo.com.br ou jorgeboth@gmail.com ou jorgeboth@hotmail.com; fone: 48 32332098 ou 48 99093581).

ANEXO VII

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS

Programa de Pós-Graduação em Educação Física
Campus Universitário - Trindade - Florianópolis/SC
CEP 88040-900

Fone (048) 3721-9926 Fax (048) 3721-9792 - E-mail:
ppgef@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 no magistério público estadual da região sul do Brasil”**, a qual é projeto de pesquisa do 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 de Santa Catarina, 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 o 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 a atenção dispensada e o interesse em participar deste estudo, e colocamo-nos a sua disposição para quaisquer esclarecimentos, através dos endereços eletrônicos jorgeboth@yahoo.com.br ou juarezvn@cds.ufsc.br, ou pelos telefones (48) 3233 2098, (48) 9909-3581 ou (48) 3721 9926.

Juarez Vieira do Nascimento
(pesquisador responsável)

Jorge Both
(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 no magistério público estadual da região sul do Brasil”**. Declaro ainda, estar ciente de que minhas informações serão utilizadas para a construção deste estudo.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

APÊNDICE

APENDICE I

**Estudo piloto realizado com professores de Educação Física do
Magistério Público Municipal de Florianópolis – Santa Catarina**

BEM ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS

Resumo: O objetivo do trabalho foi avaliar o Bem Estar do Trabalhador Docente de Educação Física do Magistério Público Municipal de Florianópolis/SC. Todos os professores de Educação Física da rede foram convidados, no entanto, apenas 44 professores participaram deste estudo, respondendo aos instrumentos QVT-PEF, PEVI, MBI, além de um questionário sócio-demográfico e profissional. Para a análise dos dados foram empregados os testes qui-quadrado para grupo único com o propósito de verificar tendências de opiniões/comportamentos, bem como para encontrar possíveis associações entre as variáveis sócio-demográficas e profissionais e os constructos da Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Estilo de Vida; já a Correlação de Spearman foi utilizada para verificar o nível de correlação entre as dimensões/componentes dos constructos analisados. Todos os testes adotaram nível de significância de 5%. Os resultados demonstraram que a insatisfação no Trabalho está associada à remuneração e às condições de trabalho; explicitaram, também, que os docentes não apresentam alto risco em assuntos relacionados à exaustão emocional e à realização profissional, além de demonstrarem bom Comportamento Preventivo.

Palavras-chave: Bem Estar, Professor, Educação Física, Satisfação no Trabalho; Síndrome de burnout; Estilo de Vida.

Introdução

Com o passar dos anos, o trabalho docente tem sofrido diversas alterações, tanto na forma de trabalho em relação às metodologias de ensino e preparação do professor para ministrar aulas, quanto na definição de políticas educacionais depreciativas à profissão, as quais interferem direta e indiretamente no trabalho administrativo e pedagógico do docente (LEMOS, CRUZ, 2005).

Arelado a estas mudanças, outras questões podem afetar a carreira docente, como: as condições de trabalho, a remuneração, a oportunidade de progressão na carreira, as leis que regem o trabalho entre outros fatores. Destaca-se que estes temas têm sido foco em várias investigações nacionais (SORIANO, WINTERSTEIN, 1998; GOMES, BORGES, NASCIMENTO, 2007; LEMOS,

NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; SILVA, KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008a; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008b; FARIAS et al., 2008; FOLLE et al., 2008a; FOLLE et al., 2008b; KRUG, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2009) e internacionais (COSTA, 1994; STROOT et al., 1994; SOUSA, 2004; KOUSTELIOS, 2005; KOUSTELIOS, TSIGILIS 2005; AL-MOHANNADI, 2007; WHIPP, TAN, YEO, 2007).

Por outro lado, observa-se a necessidade de pesquisar questões mais pessoais em relação aos docentes, como, por exemplo, o Estilo de Vida e as patologias que atualmente afligem essa profissão (BOTH, NASCIMENTO, 2009). Em investigações recentes, constatou-se que os principais problemas enfrentados pelos professores são os maus hábitos alimentares, a falta de controle do estresse, a Síndrome de burnout, as lesões osteomusculares, gripes, encefálias, problemas no aparelho fonador e renites (MANCINI et al., 1984; DEPAEPE, FRENCH, LAVAY, 1985; DANYCLUK, 1993; NEVES, RODRIGUES, SOBRAL, 1993; FEJGIN, EPHRATY, BEN-SIRA, 1995; SANDMARK et al., 1999; SANDMARK, 2000; KOUSTELIOS, 2003; SMITH, LENG, 2003; FEJGIN, TALMOR, ERLICH, 2005; KOUSTELIOS, TSIGILIS, 2005; SANTINI, MOLINA NETO, 2005; LEMOYONE et al., 2007; MOREIRA et al., 2009).

Entretanto, constata-se que as questões sócio-demográficas e profissionais, as quais abrangem aspectos como sexo, estado civil, faixa etária, ciclos de desenvolvimento profissional, endereço social, pluriemprego, formação acadêmica, tempo de serviço, nível da progressão da carreira, carga horária podem interferir na satisfação do trabalho docente (SORIANO, WINTERSTEIN, 1998; KOSTELIOS, 2005; LEMOS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008a; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008b; FARIAS et al., 2008; FOLLE et al., 2008a), no Estilo de Vida individual do professor (BARA FILHO et al., 2000; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; LEMOS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008b; LEMOYONE et al., 2007) e nas atitudes do docente frente a sua função laboral (DEPAEPE, FRENCH, LAVAY, 1985; DANYCLUK, 1993; FEJGIN, EPHRATY, BEN-SIRA, 1995; KOUSTELIOS, 2003; SMITH, LENG, 2003; FEJGIN, TALMOR, ERLICH, 2005).

Nesse sentido, observa-se a necessidade de analisar possíveis mudanças no comportamento docente com o propósito de prevenir descontentamentos dessa classe trabalhadora e, também, evitar o afastamento (temporários ou definitivos) de suas funções laborais (LAPO, BUENO, 2003). O afastamento docente não afeta apenas a saúde desse profissional, mas também desencadeia problemas na escola, pois, além de ocasionar um desarranjo administrativo na unidade educativa, engendra, para a instituição mantenedora da unidade de ensino, a necessidade de contratação temporária de docentes, os quais irão suprir a falta do professor afastado por motivo de doença.

Assim, considerando a necessidade de avaliar os comportamentos, atitudes e percepções que os docentes possuem frente ao seu trabalho e ao seu Estilo de Vida, os objetivos do estudo foram: a) Verificar possíveis tendências de percepção, atitudes e comportamento dos professores frente à Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Estilo de Vida; b) Analisar as associações entre as características sócio-demográficas e profissionais em relação à Satisfação no Trabalho, à Síndrome de burnout e ao Estilo de Vida dos professores; e c) Analisar os níveis de correlação que as dimensões/componentes dos construtos da Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Estilo de Vida.

Procedimentos Metodológicos

Caracterização do Estudo, População e Amostra

A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, de corte transversal, sendo que a população foi composta por professores de Educação Física que atuavam no magistério público municipal da cidade de Florianópolis – Santa Catarina. Para constituir a amostra, foram convidados todos os docentes de Educação Física que trabalhavam nas unidades de ensino (creches, núcleos de educação infantil, escolas desdobradas e escolas básicas) do município, sendo que apenas 44 docentes aceitaram responder o instrumento.

Variáveis do Estudo

As variáveis adotadas para análise do estudo foram: Sexo, Faixa Etária (dois grupos: até 39 anos/40 anos ou mais), Estado Civil (casado/outro estado civil), Formação Acadêmica (graduado/pós-

graduado), Anos de Docência (até nove anos de docência/10 anos de docência ou mais), Carga Horária de Trabalho Semanal (até 39 horas semanais/40 horas semanais ou mais), Tempo de Serviço na Rede Municipal (até cinco anos de tempo de serviço/6 anos ou mais), Pluriemprego (não possui outra função remunerada/possui outra função remunerada), Número de Turmas (leciona para até oito turmas/leciona para nove turmas ou mais), atuação no Nível de Ensino (Educação Infantil/Ensino Fundamental), tipo de Vínculo Empregatício (Efetivo/Agente Contratado Temporariamente), localização da unidade escolar (dentro da zona de risco/fora da zona de risco), Região Geográfica da unidade de ensino (Continente/Centro ou Norte/Leste/Sul), Síndrome de burnout (Baixo/Médio Risco ou Alto Risco), Qualidade de Vida no Trabalho (Insatisfeito/Indeciso ou Satisfeito) e Estilo de Vida (comportamento negativo/intermediário ou comportamento positivo).

Instrumentos de Coleta de Dados

Para a coleta de dados, foram utilizados três instrumentos, além do questionário sócio-demográfico e profissional. O primeiro instrumento foi a “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física” (QVT-PEF) (BOTH et al., 2006). Este instrumento é constituído por 34 questões, as quais estão distribuídas nas oito dimensões propostas por Walton (1973; 1974): Remuneração: é a relação entre o trabalho realizado e os fatores como: treinamento, salubridade, procura e oferta do serviço realizado pelo professor, salário médio estipulado pela comunidade e a capacidade da instituição mantenedora da escola de pagar o professor; Condições de Trabalho: refere-se à exposição do professor a locais e/ou jornadas de trabalho indevidamente perigosos à saúde física e/ou psicológica; Autonomia no Trabalho: o trabalho deve proporcionar a utilização dos conhecimentos e habilidades do professor, como também auxiliar no desenvolvimento de suas capacidades; Oportunidade de Progressão na Carreira: relaciona-se às oportunidades do professor avançar e ter estabilidade na carreira; Integração Social no Ambiente de Trabalho: está vinculada à natureza dos Relacionamentos pessoais estabelecidos na instituição escolar; Leis e Normas do Trabalho: compreende os direitos e deveres do professor perante o seu ambiente de trabalho; Trabalho e Espaço Total de Vida: é a relação de equilíbrio entre a dedicação pessoal com a vida profissional; Relevância Social do Trabalho: é a

capacidade da instituição escolar de incutir no professor a importância do seu trabalho para a sociedade, como também, refere-se à seriedade e à responsabilidade social da instituição em relação aos serviços desempenhados.

O segundo instrumento foi o “Maslach Burnout Inventory” (MBI), o qual avalia a Síndrome de burnout. O questionário é composto por 22 questões, distribuídas nas dimensões: Realização Profissional: caracterizada pela falta de energia e entusiasmo, sensação de esgotamento, e sentimento de frustração e tensão devido ao contato diário com os problemas de ambiente de trabalho; Despersonalização: caracterizada pelo desenvolvimento de uma insensibilidade emocional, que faz com que o professor trate os alunos, colegas e a instituição empregadora de maneira desumanizada, com sentimentos e atitudes negativas; e Exaustão Emocional: caracterizada pela baixa realização profissional com tendência do trabalhador de avaliar-se de forma negativa, o que o torna infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional. Como consequência deste sentimento, ocorre o declínio da sua percepção de competência e de êxito, bem como de sua capacidade de interagir com os colegas de trabalho (MASLACH, JACKSON, 1981; CARLOTTO, CÂMERA, 2004).

O terceiro instrumento foi o “Perfil do Estilo de Vida Individual” (PEVI). Este questionário é composto por 15 perguntas distribuídas em cinco componentes: Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Controle do Estresse (NAHAS, BARROS, FRANCALACCI, 2000; BOTH et al., 2008).

Etapas para o Desenvolvimento da Coleta de Dados

- **Primeira:** Contato com a Secretaria Municipal de Educação da cidade de Florianópolis – Santa Catarina, para obter a autorização para a aplicação da pesquisa entre os docentes de Educação Física;
- **Segunda:** Aprovação do projeto junto ao Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da UFSC;
- **Terceira:** Formalização dos contatos com as unidades escolares;
- **Quarta:** Aplicação dos instrumentos por meio do serviço de mala direta que a Secretária Municipal de Educação possui junto aos educandários. Com os questionários foram

enviados: uma carta explicativa sobre os procedimentos de retorno dos instrumentos aos diretores; e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual deveria ser assinado pelos docentes de Educação Física.

Análise dos Dados

Para avaliar possíveis tendências de percepções/atitudes/comportamentos dos professores empregou-se o teste qui-quadrado para grupo único, tendo como referência do teste de 50,0%. Para verificar se existe associação significativa entre as variáveis sócio-demográficas e os constructos da Satisfação no Trabalho, da Síndrome de burnout e do Estilo de Vida, utilizou-se o teste qui-quadrado. No caso de verificação dos níveis de correlações entre as variáveis Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Estilo de Vida, utilizou-se o teste de correlação de Spearman. Em todas as análises utilizou-se o programa estatístico SPSS, versão 15.0, com o nível de significância de 5%.

Além disso, destaca-se que para avaliar os índices de correlação de Spearman, utilizaram-se os pontos de corte sugeridos por Mitra e Lankford (1999), os quais classificam como forte correlação os casos em que o índice de correlação está acima de 0,59; moderada correlação quando o índice de correlação encontrar-se entre 0,40 e 0,59; fraca correlação quando o índice estiver entre 0,20 e 0,39; e, quando o índice estiver abaixo de 0,20, considera-se como correlação muito fraca.

Apresentação e Discussão dos Resultados

Ao avaliar a tendência de percepção das dimensões e da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho (Tabela 1), constatou-se que as dimensões Remuneração (76,0%) ($p=0,001$) e Condições de Trabalho (69,0%) ($p=0,014$) demonstraram os maiores índices de insatisfação/indecisão entre os docentes. Por outro lado, a maioria dos professores demonstraram estar satisfeitos em relação às dimensões Autonomia no Trabalho (78,5%) ($p<0,001$), Oportunidade de Progressão na Carreira (69,0%) ($p=0,014$), Leis e Normas do Trabalho (83,3%) ($p<0,001$), e Relevância Social do Trabalho (69,0%) ($p=0,014$). Destaca-se que as dimensões Integração Social no Ambiente de Trabalho ($p=0,355$) e Relevância Social do Trabalho ($p=0,217$), bem como a Avaliação Global da

Satisfação no Trabalho ($p=0,217$), não demonstraram tendências de percepção significativa.

Tabela 1. Distribuição das porcentagens das dimensões e da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho

Satisfação no Trabalho	Classificação da Percepção		p*
	Insatisfeito/Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração	76,0	24,0	0,001
Condições de Trabalho	69,0	31,0	0,014
Autonomia no Trabalho	21,5	78,5	<0,001
Oportunidade de Progressão na Carreira	31,0	69,0	0,014
Integração Social no Ambiente de Trabalho	57,1	42,9	0,355
Leis e Normas do Trabalho	16,7	83,3	<0,001
Trabalho e Espaço Total de Vida	59,5	40,5	0,217
Relevância Social do Trabalho	31,0	69,0	0,014
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho	40,5	59,5	0,217

*p estimado através do teste qui-quadrado para grupo único (referência no teste = 50,0%)

Os resultados encontrados nas dimensões Remuneração e Condições de Trabalho da Satisfação no Trabalho foram semelhantes às pesquisas realizadas tanto nos magistérios públicos estaduais de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina e Rio Grande do Sul (JUVÊNCIO, FIEDLER e SOUZA, 1998; MOLINA NETO, 1998; MOLINA NETO, 2003; GASPARI et al., 2006; LEMOS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; MOREIRA et al., 2009; SILVA e NUNEZ, 2009; MOREIRA et al., 2010a; MOREIRA et al., 2010b; MOREIRA et al., 2011), quanto em investigações realizadas no âmbito internacional (MACDONALD, 1995; MOREIRA, FOX e SPARKES, 2002; KOUSTELIOS, 2005; AL-MOHANNADI, CAPEL, 2007; DÍAZ GONZÁLEZ e BARROSO OSUNO, 2008; RAMZANINEZHA et al., 2009).

Resultados semelhantes entre as dimensões Integração Social no Ambiente de Trabalho e Trabalho e Espaço Total de Vida foram encontrados em estudos nacionais (MOLINA NETO, 1998; SANTINI, MOLINA NETO, 2005; LEMOS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007, SILVA, KRUG, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008; FOLLE et al., 2008b; MOREIRA et al., 2009), demonstrando que a divisão de opiniões sobre estes dois assuntos engendram novas questões sobre o descontentamento do trabalho docente.

Por outro lado, as dimensões Autonomia no Trabalho, Oportunidade de Progressão na Carreira, Leis e Normas do Trabalho e Relevância Social do Trabalho apresentaram uma tendência à

satisfação nestes quesitos. Isso evidencia que o trabalho docente, mesmo apresentando problemas em alguns temas, apresenta aspectos positivos na realidade brasileira (LEMONS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2008; FOLLE et al., 2008b; MOREIRA et al., 2009). Entretanto, a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho não teve uma tendência de satisfação representativa, o que pode ser reflexo das percepções negativas em relação à profissão docente.

Em relação às associações entre as variáveis sócio-demográficas e profissionais com a Satisfação no Trabalho (Tabela 2), constatou-se que apenas as variáveis: Vínculo Profissional, Zona de Risco, Carga Horária Semana de Trabalho, Número de Turmas e Faixa Etária demonstraram relação significativa com as dimensões Remuneração, Oportunidade de Progressão na Carreira, além da Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.

Tabela 2. Associações significativas entre o constructo da Satisfação no Trabalho e as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

Satisfação no Trabalho versus Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais	Classificação da Percepção		p
	Insatisfeito/Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Vínculo versus Remuneração			0,030*
Efetivo	61,9	38,1	
Agente Contratado Temporariamente	90,5	9,5	
Vínculo versus Oportunidade de Progressão na Carreira			0,019*
Efetivo	14,3	85,7	
Agente Contratado Temporariamente	47,6	52,4	
Vínculo versus Avaliação Global da Satisfação no Trabalho			0,005*
Efetivo	19,0	81,0	
Agente Contratado Temporariamente	61,9	38,1	
Zona de Risco versus Oportunidade de Progressão na Carreira			0,037**
Não trabalha em Zona de Risco	----	100,0	
Trabalha em Zona de Risco	37,0	63,0	
Carga Horária versus Oportunidade de Progressão na Carreira			0,032*
Até 39 horas semanais	53,8	46,2	
40 horas semanais ou mais	20,7	79,3	
Número de Turmas versus Oportunidade de Progressão na Carreira			0,011**
Até oito turmas	44,4	55,6	
nove turmas ou mais	6,7	93,3	
Faixa Etária versus Avaliação Global da Satisfação no Trabalho			0,037*
Até 39 anos	33,3	66,7	
40 anos ou mais	27,8	72,2	

*p-valor estimado através do teste qui-quadrado

** p-valor estimado através do teste exato de Fisher'

A dimensão Remuneração demonstrou associação com a variável Vínculo Empregatício ($p=0,030$), na qual os professores contratados por meio de teste seletivo (90,5%) – contrato temporário de permanência no emprego – estão mais insatisfeitos/indecisos que

os professores efetivos (61,9%) – contratados por meio de concurso público.

Em relação à Oportunidade de Progressão na Carreira, observou-se que as variáveis Vínculo Empregatício ($p=0,019$), Zona de Risco ($p=0,037$), Carga Horária ($p=0,032$) e Número de Turmas ($p=0,011$) obtiveram associação significativa. Ao considerar o Vínculo Empregatício, constatou-se que 85,7% dos professores efetivos estavam satisfeitos com a oportunidade de progressão na carreira, enquanto que apenas 52,4% dos docentes contratados temporariamente apresentaram estar satisfeitos. Em relação à localização da escola, observou-se que 100,0% dos professores que trabalham em escolas fora da zona de risco estão satisfeitos com oportunidade de crescimento e segurança no ambiente de trabalho, enquanto que 37,0% dos professores que desempenham suas funções laborais em unidades educativas localizadas em zonas de risco estão insatisfeitos/indecisos. No caso da Carga Horária Semanal de Trabalho, evidenciou-se que os professores que trabalham 40 horas semanais estão mais satisfeitos (79,3%) que os professores que trabalham até 39 horas semanais (46,2%) em relação à Oportunidade de Progressão na Carreira. Já quando considerado o número de turmas que o docente leciona, observou-se, nos professores que trabalham em nove turmas ou mais, um maior índice de satisfação (93,3%) com a possibilidade de progressão na carreira se comparados aos docentes que desempenham sua função laboral em no máximo oito turmas (55,6%).

Na Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, as variáveis Vínculo Empregatício ($p=0,005$) e Faixa Etária ($p=0,037$) evidenciaram associação significativa. Sobre o Vínculo Empregatício, 81,0% dos professores efetivos estão satisfeitos com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho, enquanto 61,9% dos professores contratados temporariamente estão insatisfeitos/indecisos. No caso dos professores com 40 anos ou mais, o nível de satisfação é superior (72,2%) ao índice encontrado entre os docentes que possuem até 39 anos (66,7%).

Quando consideradas as associações entre o constructo da Satisfação no Trabalho e as variáveis sócio-demográficas e profissionais, observou-se que a estabilidade no emprego adquirida por meio de concurso público é preponderante para a satisfação tanto nas questões relacionadas à remuneração, estabilidade e possibilidade de progressão na carreira, quanto na Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. De fato, o sentimento do vínculo

definitivo com a instituição empregadora auxilia o docente a ter maior sentimento de segurança (VALLE, 2006) e, além disso, possibilita ao docente ter um avanço em sua carreira, tanto no status docente evidenciados pelos concursos internos de remoção de lotação, quando na questão da remuneração (PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS, 1986, 2002).

Os professores de Educação Física demonstraram que o sentimento de segurança no emprego e a possibilidade de progredir na carreira estão associados aos fatores: não trabalhar em uma zona de risco, possuir 40 horas de trabalho e possuir maior número de turmas na rede municipal de ensino. Por meio dessas evidências, constata-se que o clima de segurança e possibilidade de crescimento na escola esta vinculada não apenas à segurança física dos docentes no ambiente de trabalho – fato que últimos tempos têm acarretado bastantes desconfortos com a comunidade escolar (SANTINI, MOLINA NETO, 2005) –, mas também, ao fato de o professor possuir toda a sua carga horária em apenas uma instituição empregadora, juntamente com um número suficiente de turmas para lecionar (LEMONS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007). Outra característica que deve ser ressaltada é a possibilidade do docente trabalhar em regime de dedicação exclusiva na rede municipal de ensino de Florianópolis, pois isso permite garantir um acréscimo de 40% sobre o valor do salário base em seus honorários mensais (PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS, 2007). Este fator contribui para que o docente evite o Pluriemprego, além de ser componente importante para o fortalecimento do sentimento de segurança e estabilidade no emprego.

Em relação aos professores mais experientes estarem mais satisfeitos com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho se comparado aos docentes mais novos, destaca-se que estes resultados podem ser reflexo do sentimento de progressão na carreira docente, o qual os professores mais antigos possuem em grau mais elevado (NASCIMENTO, GRAÇA, 1998). Outro fator importante e que pode interferir na percepção de satisfação tanto entre os professores mais experientes quanto entre os mais novos é a estabilidade da vida pessoal e econômica, a qual é percebida em maior grau entre os docentes mais experientes, quando comparados aos mais novos em início de carreira (GARCIA, 1995).

Sobre os componentes e à Avaliação Global do Estilo de Vida (Tabela 3), constatou-se que apenas o componente Comportamento Preventivo obteve uma tendência de comportamento positivo

(83,3%) ($p < 0,001$). Os demais componentes (Alimentação, Atividade Física, Relacionamentos e Controle do Estresse), bem como a Avaliação Global do Estilo de Vida não demonstraram tendência de comportamento significativo ($p > 0,05$).

Tabela 3. Distribuição das porcentagens das dimensões e da Avaliação Global do Estilo de Vida.

Estilo de Vida	Classificação do Comportamento		p*
	Negativo/Intermediário (%)	Positivo (%)	
Alimentação	42,9	57,1	0,355
Atividade Física	52,4	47,6	0,758
Comportamento Preventivo	16,7	83,3	<0,001
Relacionamentos	42,9	57,1	0,355
Controle do Estresse	52,4	47,6	0,758
Avaliação Global do Estilo de Vida	35,7	64,3	0,064

*p estimado através do teste qui-quadrado para grupo único (referencia no teste = 50,0%)

No quesito Estilo de Vida, constatou-se que apenas no Comportamento Preventivo a maioria dos professores evidenciou condutas positivas. Nos demais componentes, bem como na Avaliação Global do Estilo de Vida, não se constatou uma tendência de comportamento significativa. Estes resultados diferem dos encontrados em estudos realizados em Santa Catarina e Rio Grande do Sul, os quais demonstraram o componente Relacionamentos com uma tendência positiva significativa (LEMONS, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007; BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2007). Os resultados deste estudo evidenciam que os professores podem estar apresentando dificuldades em terem bons hábitos alimentares; terem uma vida ativa fisicamente (mesmo sendo profissionais que promovem a Atividade Física na escola); bons Relacionamentos, seja no trabalho ou fora dele; e, um bom controle do estresse, elementos que interferem diretamente na Avaliação Global do Estilo de Vida. Destaca-se que os resultados encontrados neste estudo são preocupantes, pois os profissionais voltados às áreas de Educação Física e Biologia são os principais responsáveis pela divulgação dos hábitos saudáveis (OMS, 1983). Assim, constata-se que uma parcela dos professores de Educação Física não realiza na prática os conteúdos que devem preconizar (NASÁRIO, SHIGUNOV, 2001; MIHOEVIC, KASTEN, 1991).

Ao verificar as associações significativas entre o constructo do Estilo de Vida e as Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais (Tabela 4), constatou-se que os componentes Comportamento Preventivo e Controle do Estresse, além da Avaliação Global do

Estilo de Vida obtiveram associação com as variáveis Carga Horária de Trabalho Semanal, Pluriemprego e Número de Turmas.

Tabela 4. Associações significativas entre o constructo do Estilo de Vida e as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

Estilo de Vida versus Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais	Classificação do Comportamento		p
	Negativo/Intermediário (%)	Positivo (%)	
Carga Horária versus Comportamento Preventivo			0,005**
Até 39 horas semanais	40,0	60,0	
40 horas semanais ou +	3,7	96,3	
Pluriemprego versus Controle do Estresse			0,033*
Não possui	76,9	23,1	
Possui	41,4	58,6	
Número de Turmas versus Controle do Estresse			0,013*
Até oito turmas	66,7	33,3	
nove turmas ou +	26,7	73,3	
Número de Turmas versus Avaliação Global do Estilo de Vida			0,024*
Até oito turmas	48,1	51,9	
nove turmas ou +	13,3	86,7	

*p estimado através do teste qui-quadrado

**p estimado através do teste exato de fisher's

Em relação ao Comportamento Preventivo, apenas a variável Carga Horária de Trabalho Semanal apresentou associação ($p=0,005$), sendo que os professores que trabalham 40 horas semanais ou mais demonstraram comportamento positivo (96,3%) superior ao dos professores que trabalham até 39 horas semanais (60,0%).

Sobre o componente Controle do Estresse, constatou-se nas variáveis Pluriemprego ($p=0,033$) e Número Turmas ($p=0,013$) a presença de associação, a qual demonstrou que os professores que trabalham apenas na Prefeitura Municipal de Florianópolis possuem maior índice de comportamento negativo/intermediário (76,9%), enquanto que os docentes que trabalham na Prefeitura Municipal de Florianópolis e em outro local apresentaram maior índice de comportamento positivo (58,6%). No que se refere ao Número de Turmas, evidenciou-se que os professores que lecionam para nove turmas ou mais possuem comportamento mais positivo (73,3%), enquanto que os docentes que trabalham com até oito turmas apresentam maior índice de comportamentos negativos/intermediários (66,7%).

A Avaliação Global do Estilo de Vida apresentou associação significativa com a variável Numero de Turmas ($p=0,024$), onde os professores que possuem nove turmas possuem comportamentos

mais positivos (86,7%) que os docentes que lecionam para até oito turmas (51,9%).

As associações significativas entre o Estilo de Vida e as variáveis sócio-demográficas e profissionais revelaram que os professores que possuem maior carga horária apresentam maior índice de comportamentos positivos em relação aos Comportamentos Preventivos. Isso pode ser reflexo da demanda de trabalho, a qual acarreta maior preocupação entre os docentes com sobrecarga de horas de trabalho e faz com que eles incorram em comportamentos positivos relacionados à prevenção de doenças e voltados à promoção da saúde.

Outra questão observada foi a do Pluriemprego, na qual o comprometimento parcial do docente em relação à escola interfere positivamente no Controle do Estresse. Assim, constata-se que o maior envolvimento no ambiente de trabalho, seja pela resolução dos problemas da escola, seja pela maior intimidade intrapessoal na unidade escolar, podem auxiliar no surgimento do estresse nos docentes (DANYLCHUK, 1993; MOLINA NETO, 1998).

Em relação à Síndrome de burnout (Tabela 5), constatou-se que a maioria dos professores apresentou baixo/médio risco de Exaustão Emocional (83,3%) ($p < 0,001$) e Realização Profissional (73,8) ($p < 0,001$). Apenas a dimensão Despersonalização evidenciou um equilíbrio de comportamento ($p = 0,537$).

Algo interessante constatado neste estudo foi à interferência positiva que o alto número de turmas pode proporcionar aos docentes em relação ao componente Controle do Estresse e na Avaliação Global do Estilo de Vida. O que pode justificar essas evidências é o fato de o número elevado turmas podem trazer um sentimento de comodidade entre os docentes, os quais passam a não se ocupar com as questões administrativas da escola e, conseqüentemente, evitam uma carga estressante, auxiliando, então, no comportamento positivo no Estilo de Vida geral.

Tabela 5. Distribuição das porcentagens das dimensões da Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout	Classificação das Atitudes de Risco		p*
	Baixa/Média (%)	Alta (%)	
Exaustão Emocional	83,3	16,7	<0,001
Despersonalização	54,8	45,2	0,537
Realização Profissional	73,8	26,2	<0,001

*p estimado através do teste qui-quadrado para grupo único (referencia no teste = 50,0%)

Na análise do constructo da Síndrome de burnout, observou-se que a maior atitude de risco foi a Despersonalização, a qual remete à apatia que o docente possui frente a sua função laboral. No entanto, é importante destacar que os resultados apresentados foram bastante animadores em relação ao baixo/médio risco dos sentimentos de Exaustão Emocional e de Realização Profissional, sendo que estes resultados foram similares ao encontrados aos estudos realizados na Grécia (KOSTELIOS, 2003) e em Israel (FEJGIN, EPHRATY, BEN-SIRA, 1995; FEJGIN, TALMOR, ERLICH, 2005), mas diferentes dos resultados encontrados entre os professores de Educação Física de Singapura (SMITH, LENG, 2003), dos Estados Unidos (MANCINI et al., 1984) e da rede municipal de ensino da cidade de Porto Alegre (SANTINI, MOLINA NETO, 2005).

Ao avaliar as dimensões da Síndrome de burnout considerando as Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais (Tabela 6), observou-se que apenas a dimensão Despersonalização apresentou associação significativa com as variáveis Sexo ($p=0,004$) e Tipo de Ensino ($p=0,030$). As dimensões Exaustão Emocional e Realização Profissional, bem como as demais Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais não demonstraram associação.

Tabela 6. Associações significativas entre o constructo de avaliação da Síndrome de burnout e as variáveis sócio-demográficas e profissionais.

Síndrome de Burnout versus Variáveis Sócio-Demográficas e Profissionais	Classificação das Atitudes de Risco		p
	Baixo/Médio (%)	Alto (%)	
Sexo versus Despersonalização			0,004*
Masculino	44,4	55,6	
Feminino	6,7	93,3	
Tipo de Ensino versus Despersonalização			0,030*
Educação Infantil	85,7	14,3	
Ensino Fundamental	39,3	60,7	

*p estimado através do teste qui-quadrado

Os resultados das associações da Síndrome de burnout em relação às variáveis revelaram que as docentes do sexo feminino (93,3%) apresentam maior índice de Despersonalização que os homens (55,6%). Entre os docentes que atuam no Ensino Fundamental, verificou-se um alto índice de Despersonalização (60,7%), enquanto que a maioria dos profissionais da Educação Infantil relatou ter baixo/médio nível de Despersonalização (85,7%).

Nas análises da Síndrome de burnout em relação com as variáveis sócio-demográficas e profissionais, constatou-se que as

mulheres e os docentes do Ensino Fundamental possuem maior incidência de alto risco de Despersonalização se comparados aos homens e docentes da Educação Infantil. Ao avaliar os docentes israelenses, constataram-se evidências contrárias a este estudo, haja vista os professores possuam maiores níveis de Despersonalização que as professoras. Aliado a esta incongruência, observou-se que em investigações entre os professores gregos (KOSTELIOS, 2003) e canadenses (DANYLCHUK, 1993) não houve diferenças significativas entre os gêneros. Além disso, no Nível de Ensino, constata-se que a exigência apresentada no Ensino Fundamental, como as avaliações no final de cada bimestre/trimestre e o contato com os alunos adolescentes que apresentam comportamentos de indisciplina podem auxiliar no processo de apatia e descontentamento em relação a sua ação docente (MOLINA NETO, 1998; SANTINI, MOLINA NETO, 2005; FEJGIN, TALMOR, ERLICH, 2005; AL-MOHANNADI, CAPEL, 2007; SILVA, KRUG, 2007; KRUG, 2008; TOKUYOCHI et al., 2008; TSIGILIS, ZOURNATZI e KOUSTELIOS, 2011).

Ao avaliar as correlações entre as dimensões e componentes da Qualidade de Vida no Trabalho, do Estilo de Vida e da Síndrome de burnout (Tabela 7), observou-se que as apenas índices de correlação acima de r_s 0,34 obtiveram associação significativa ($p < 0,05$).

Tabela 7. Índices de correlação interna e externa dos constructos da Satisfação no Trabalho, Estilo de Vida e Síndrome de Burnout.

Variáveis	SB1	SB2	SB3	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	STGeral	EV1	EV2	EV3	EV4	EV5
SB2	0,14	1,00															
SB3	0,41*	0,07	1,00														
ST1	0,18	0,16	0,16	1,00													
ST2	0,05	-0,07	-0,09	0,39*	1,00												
ST3	0,28	-0,14	0,23	0,08	0,19	1,00											
ST4	-0,01	0,01	0,19	0,46*	0,28	0,35*	1,00										
ST5	0,08	-0,01	0,14	0,04	0,07	0,50*	0,29	1,00									
ST6	-0,03	-0,06	0,17	0,36*	0,47*	0,54*	0,54*	0,48*	1,00								
ST7	0,35*	0,09	0,02	0,22	0,26	0,15	0,21	0,05	0,14	1,00							
ST8	-0,01	0,00	0,20	0,15	0,25	0,53*	0,25	0,57*	0,56*	0,07	1,00						
STGeral	0,22	0,02	0,19	0,51*	0,50*	0,51*	0,74*	0,44*	0,65*	0,43*	0,48*	1,00					
EV1	-0,10	0,21	-0,17	-0,15	-0,10	0,16	-0,13	0,16	-0,03	-0,26	-0,13	-0,05	1,00				
EV2	0,08	-0,14	-0,03	0,03	-0,13	0,30	0,06	0,26	0,19	0,14	-0,14	0,19	0,37*	1,00			
EV3	-0,04	0,16	-0,04	0,06	-0,17	-0,07	0,10	-0,21	-0,05	-0,18	-0,06	-0,05	-0,03	-0,01	1,00		
EV4	0,17	-0,11	0,23	-0,21	-0,19	0,14	-0,03	0,02	-0,04	-0,01	0,13	0,10	0,05	0,12	-0,27	1,00	
EV5	0,29	0,18	0,15	0,10	-0,14	-0,04	0,04	-0,05	0,10	0,10	-0,03	0,00	0,06	0,17	0,10	0,20	1,00
EVGeral	0,12	-0,01	0,11	-0,14	-0,23	0,35*	-0,05	0,13	-0,08	-0,08	-0,08	-0,03	0,62*	0,65*	0,20	0,30	0,38*

Legenda: *p<0,05

SB1 – Exaustão Emocional

SB2 – Despersonalização

SB3 – Realização Profissional

ST1 – Remuneração

ST2 – Condições de Trabalho

ST3 – Autonomia no Trabalho

ST4 – Oportunidade de Progressão na Carreira

ST5 – Integração Social no Ambiente de Trabalho

ST6 – Leis e Normas do Trabalho

ST7 – Trabalho e Espaço Total de Vida

ST8 – Relevância Social do Trabalho

STGeral – Avaliação Global da Satisfação no Trabalho

EV1 – Alimentação

EV2 – Atividade Física

EV3 – Comportamento Preventivo

EV4 – Relacionamentos

EV5 – Controle do Estresse

EVGeral – Avaliação Global do Estilo de Vida.

Na avaliação entre as dimensões da Satisfação no Trabalho, constatou-se que as dimensões que obtiveram os maiores índices de correlação com os demais componentes foram o Leis e Normas do Trabalho (cinco correlações moderadas e uma correlação fraca com as dimensões, além de forte correlação com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho – r_s 0,65), a Autonomia no Trabalho (três correlações moderadas e uma correlação fraca) e a Oportunidade de Progressão na Carreira (duas correlações moderadas e uma correlação fraca com as dimensões, além de forte correlação com a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho – r_s 0,74). Por outro lado, a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida evidenciou os menores índices de correlação com as demais dimensões do constructo. Por fim, observou-se que as a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho demonstrou moderados índices de correlação com as dimensões (acima de r_s 0,42).

Já no Estilo de Vida, constatou-se que os componentes Alimentação e Atividade Física apresentaram os maiores índices de correlação com a Avaliação Global do Estilo de Vida (respectivamente, r 0,62 e r 0,65). Entretanto, destaca-se que a correlação entre os componentes Atividade Física e Alimentação foi considerada fraca (r 0,37). Além disso, evidenciou-se que o componente Controle do Estresse demonstrou moderada correlação com a Avaliação Global do Estilo de Vida (r 0,38).

A Síndrome de burnout demonstrou apenas moderada correlação entre os componentes Exaustão Emocional e Realização Profissional (r_s 0,41), pelas quais se constatou que quanto maior a Exaustão Emocional, menor é a Realização Profissional.

Ao avaliar os cruzamentos das dimensões e componentes dos três construtos, evidenciou-se que os componentes do Estilo de Vida não demonstraram correlação significativa com as dimensões da Síndrome de burnout. Por outro lado, a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida do constructo da Satisfação no Trabalho evidenciou fraca correlação com a dimensão Exaustão Emocional do constructo da Síndrome de burnout (r_s 0,35). Observou-se, também, fraca correlação entre a dimensão Autonomia no Trabalho com o a Avaliação Global do Estilo de Vida (r_s 0,35).

As correlações entre as dimensões/componentes dos constructos da Satisfação no Trabalho, Síndrome de burnout e Estilo de Vida, evidenciaram apenas duas fracas correlações quando cruzados os construtos estudados. Essas correlações demonstraram que a Exaustão Emocional tem fraca relação com o tempo

equilibrado entre o lazer e o trabalho, enquanto que a Avaliação Global do Estilo de Vida possui fraca associação com a autonomia no trabalho. Estas evidências podem ser um indicativo de que o bem-estar no ambiente de trabalho pode auxiliar no comportamento do docente frente ao seu Estado de Saúde (BOTH, NASCIMENTO, 2009).

No que se refere às correlações internas entre os construtos, constatou-se que na avaliação da matriz da Síndrome de burnout, a Exaustão Emocional tem ligação moderada com a Realização Profissional, ou seja, docentes que se apresentam motivados com o trabalho tendem a ter uma melhor percepção de realização na esfera profissional.

O constructo do Estilo de Vida evidenciou que os melhores preditores do Estilo de Vida para o grupo de professores de Educação Física são os componentes Alimentação e Atividade Física, os quais apresentam fraca correlação entre si. Estes resultados podem ser reflexos dos conteúdos abordados pelos docentes na sua ação pedagógica, bem como da baixa correlação interna do construto, a qual decorre dos diferentes fatores abordados pelo instrumento que avalia o Estilo de Vida (BOTH et al., 2008; BOTH et al., 2010).

A matriz de análise da Satisfação no Trabalho foi a que obteve maiores índices de correlação interna devido à delimitação do tema abordado: o “Trabalho” (WALTON, 1973; WALTON, 1974). Entretanto, destaca-se que a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida não obteve correlação significativa em relação às demais dimensões, diferente do que ocorre nas dimensões Leis e Normas do Trabalho e Integração Social no Ambiente de Trabalho, as quais se constituem no melhor parâmetro de avaliação da Satisfação no Trabalho. Essas evidências demonstram que as questões legais e os Relacionamentos são fatores preponderantes para obtenção de um bom nível de satisfação em relação ao trabalho dos docentes do serviço público municipal da cidade de Florianópolis.

Conclusões

As evidências encontradas neste estudo, considerando as limitações desta investigação, permitem realizar as seguintes conclusões para este grupo de docentes:

Os professores são menos satisfeitos com questões relacionadas à Remuneração, Condições de Trabalho, Integração

Social no Ambiente de Trabalho e a Trabalho e Espaço Total de Vida. Diferente aos assuntos voltados à autonomia do trabalho pedagógico, oportunidade de progredir na carreira docente, leis que regem e garantem o trabalho docente e a percepção da importância de sua ação laboral para a sociedade, as quais são os pontos mais positivos da Satisfação no Trabalho. Destaca-se que a divisão de opiniões entre as dimensões da Satisfação no Trabalho foram preponderantes para que não fosse encontrada uma tendência significativa na Avaliação Global deste constructo.

Em relação às associações entre a Satisfação no Trabalho e as variáveis sócio-demográficas e profissionais, observou-se que o fato do professor possuir vínculo empregatício estabelecido através da aprovação em concurso público proporciona melhor sentimento de satisfação da Remuneração, da Oportunidade de Progressão na Carreira, bem como interfere positivamente na Avaliação Global da Satisfação no Trabalho. Além disso, questões referentes ao trabalhar em zona de risco, possuir elevada carga horária semanal de trabalho e ter um número alto de turmas como regente interfere na percepção do docente frente à possibilidade de progredir na carreira. E, os professores mais experientes são mais satisfeitos que os docentes mais novos em relação à Avaliação Global da Satisfação no Trabalho.

Sobre o Estilo de Vida, evidenciou-se que a maioria dos docentes apresenta comportamentos preventivos positivos. Entretanto, a falta de uma tendência significativa nos comportamentos relacionados aos componentes: Alimentação, Atividade Física, Relacionamentos e Controle do Estresse influenciou no resultado final da Avaliação Global do Estilo de Vida.

Quando relacionados o Estilo de Vida dos professores com as variáveis sócio-demográficas e profissionais, observou-se que: a carga horária elevada interfere positivamente no Comportamento Preventivo dos docentes; professores que relataram ter mais de um emprego e que lecionam para um grande número de turmas possuem comportamento melhor em relação ao Controle do Estresse e na Avaliação Global do Estilo de Vida.

Os resultados da avaliação da Síndrome de burnout apresentaram baixos riscos para os docentes desenvolver a Exaustão Emocional e uma má Realização Profissional. Por outro lado, as professoras e os docentes que trabalham no Ensino Fundamental apresentam maior risco de manifestar a Despersonalização.

Na análise das correlações entre as dimensões/componentes dos construtos da Satisfação no Trabalho, Estilo de Vida e Síndrome de burnout, evidenciou-se que os docentes que apresentaram alta Exaustão Emocional demonstraram baixa Realização Profissional na matriz de análise da Síndrome de burnout. O constructo da Satisfação no Trabalho apresenta os maiores índices de correlação interna pelo fato de analisar temas mais próximos relacionados ao trabalho, além de que as dimensões que melhor prediz a Avaliação Global da Satisfação no Trabalho são a Oportunidade de Progressão na Carreira e as Leis e Normas do Trabalho. E, em relação a análise do Estilo de Vida, observou-se os componentes Alimentação e Atividade Física demonstram maior correlação com a Avaliação Global do Estilo de Vida.

Sobre a avaliação da correlação entre os constructos investigados, observou-se que apenas existe fraca correlação entre a exaustão emocional dos professores e o tempo equilibrado dedicado ao lazer e ao trabalho. E, a autonomia no trabalho pedagógico possui fraca correlação com a Avaliação Global do Estilo de Vida.

Por fim, destaca-se que a continuação de pesquisas sobre estes assuntos é sugerida, principalmente na avaliação do processo entre a causa e o efeito da satisfação docente, do Estilo de Vida positivo, bem como da relação entre os fatores que promovam a saúde dos docentes, e minimizam o aparecimento de patologias aos professores.

Referências

AL-MOHANNADI, A.; CAPEL, S. Stress in Physical Education teachers in Qatar. **Social Psychology of Education**, v.10, p.55-75, 2007.

BARRA FILHO, M.G.; BIESEK, S.; FERNANDES, A.P.T.; ARAÚJO, C.G.S. Comparação do padrão de Atividade Física e peso corporal progressos e atuais entre graduados e mestres em Educação Física, **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v.21, n.2/3, p.30-35, 2000.

BOTH, J.; BORGATTO, A.F.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; LEMOS, C.A.F.; NAHAS, M.V. Validação da escala “Perfil do Estilo de Vida Individual”, **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.13, n.1, p.5-14, 2008

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; LEMOS, C.A.F.; DONEGÁ, A.L.; RAMOS, M.H.K.P.; PETROSKI, E.C.; DUARTE, M.F.S. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física, **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.8, n.2, p.45-52, 2006.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; LEMOS, C.A.F.; BORGATTO, A.F. Condições de vida do trabalhador docente: associações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Motricidade**, v.6, n.3, p.39-51, 2010.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V. Intervenção profissional na Educação Física escolar: considerações sobre o trabalho docente. **Movimento**, v.15, n.2, p.169-186, 2009.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Estilo de Vida dos professores de Educação Física ao longo da carreira docente no estado de Santa Catarina, **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.12, n.3, p.54-64, 2007.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo da carreira docente em Educação Física. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.10, n.4, p.372-378, 2008.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Percepção da qualidade de vida no trabalho e perfil do Estilo de Vida dos docentes de Educação Física do estado de Santa Catarina. **Revista da Educação Física/UEM**, v.19, n.3, p.377-389, 2008.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em Estudo**, v.9, n.3, p.499-505, 2004.

COSTA, A.C.M. O percurso profissional em Educação Física: venturas e desventuras. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.9, p.71-81, 1994.

DANYLCHUK, K.E. The presence of occupational burnout and its correlates in university Physical Education personnel. **Journal of Sport Management**, v.7, p.107-121, 1993.

DAPAEPE, J.; FRENCH, R.; LAVAY, B. Burnout symptoms experienced among special physical educators: a descriptive longitudinal study. **Adapted Physical Activity Quarterly**, v.2, p.189-196, 1985.

DÍAZ GONZÁLEZ, P.; BARROSO OSUNA, J. Satisfacción del profesorado de educación física en educación secundaria. **Lecturas: Educación Física y Deportes**. a.13, n.122, 2008.

FARIAS, G.O.; LEMOS, C.A.F.; BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; FOLLE, A. Carreira docente em Educação Física: uma abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul. **Revista da Educação Física/UEM**, v.19, n.1, p.11-22, 2008.

FEJGIN, N.; EPHRATY, N.; BEN-SIRA, D. Work environment and burnout of Physical Education teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.15, p.64-78, 1995.

FEJGIN, N.; TALMOR, R.; ERLICH, I. Inclusion and burnout in Physical Education. **European Physical Education Review**, v.11, n.1, p.29-50, 2005.

FOLLE, A.; BORGES, L.J.; COQUEIRO, R.S.; NASCIMENTO, J.V. Nível de (in)satisfação profissional de professores de Educação Física da Educação Infantil. **Motriz**, v.14, n.2, p.124-134, 2008.

FOLLE, A.; LEMOS, C.A.F.; NASCIMENTO, J.V.; BOTH, J.; FARIAS, G.O. Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física. **Motriz**, v.14, n.3, p.210-221, 2008.

GARCIA, C.M. **Formación del profesorado para el cambio educativo**. Barcelona: EUB, 1995.

GASPARI, T.C.; SOUZA JÚNIOR, O.; MACIEL, V.; IMPOLCETTO, F.; VENANCIO, L.; ROSÁRIO, L.F.; IORIO, L.;

THOMMAZO, A.D.; DARIDO, S.C. A realidade dos professores de educação física na escola: suas dificuldades e sugestões. **Revista Mineira de Educação Física**, v.14, n.1, p.109-137, 2006.

GOMES, M.A.; BORGES, L.J.; NASCIMENTO, J.V. Ciclos de Desenvolvimento Profissional e a qualidade de vida de professores de Educação Física da região sudoeste da Bahia. **Revista Brasileira de Educação Física, Esporte, Lazer e Dança**, v.2, n.4, p.104-114, 2007.

JUVÊNCIO, J.F.; FIEDLER, N.C.; SOUZA, A.P. Atividade física sob uma abordagem ergonômica: o caso dos professores de educação física da cidade de Viçosa-MG. **Revista Mineira de Educação Física**, v.6, n.2, p.70-79, 1998.

KOUSTELIOS, A. Burnout among Physical Education teachers in Greece. **International Journal Physical Education**, v.40, n.1, p. 32-38, 2003.

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

KOUSTELIOS, A.; TSIGILIS, N. The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. **European Physical Education Review**, v.11, n.2, p.189-203, 2005.

KRUG, H.N. Vale a pena ser professor... de Educação Física escolar? **Revista Lecturas: Educación Física y Deportes**, a. 13, n. 122, 2008.

LAPO, F.R.; BUENO, B.O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n.118, p.65-88, 2003.

LEMOS, J.C.; CRUZ, R.M. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, a.XVII, n.24, p.59-80, 2005.

LEMOS, C.A.F.; NASCIMENTO, J.V.; BORGATTO, A.F. Parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida percebida na carreira docente em Educação Física, **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v.21, n.2, p.81-93, 2007.

LEMOYNE, J.; LAURENCELLE, L.; LIRETTE, M.; TRUDEAU, F. Occupational health problems and injuries among Quebec's physical educators. **Applied Ergonomics**, v.38, p.625-634, 2007.

MANCINI, V.H.; WUEST, D.A.; VANTINE, K.W.; CLARK, E.K. The use of instruction and supervision in interaction analysis on burned out teachers: its effects on teaching behaviors, level of burnout, and academic learning time, **Journal of Teaching in Physical Education**, winter, p.29-46, 1984.

MASLACH, C.; JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, n.2, p.99-113, 1981.

MIHOEVIC, D.V.; KASTEN, A.K. Conocimientos, opiniones y hábito de fumar en profesores. **Cadernos de Saúde Pública**, v.7, n.3, p.347-362, 1991.

MITRA, A.; LANKFORD, S. **Research methods in park, recreation and leisure services**. Champaign: Sagamore Publishing, 1999.

MOLINA NETO, V. A prática dos professores de Educação Física nas escolas públicas de Porto Alegre. **Movimento**, a.V, n.9, p.31-46, 1998.

MOLINA NETO, V. Crenças do professorado de educação física das escolas públicas de Porto Alegre – RS/Brasil. **Movimento**, n.9, v.1, p.145-169, 2003.

MOREIRA, H.R.; FARIAS, G.O.; BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V. Qualidade de vida no trabalho e Síndrome de burnout em professores de Educação Física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil, **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.14, n.2, p.115-122, 2009.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalho docente em educação física do estado

do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v.12, n.6, p. 435-442, 2010.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de educação física ao longo da carreira docente. **Motriz**, v.16, n.4, p.900-912, 2010.

MOREIRA, H.R.; NASCIMENTO, J.V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física de diferentes regiões do estado do Paraná, Brasil. **Revista da Educação Física/UEM**, v.22, n.2, p.197-209, 2011.

MOREIRA, H.; FOX, K.R.; SPARKES, A.C. Job motivation profiles of physical educators: theoretical background and instrument development. **British Educational Research Journal**, v.28, n.6, 2002.

NAHAS, M.V.; BARROS, M.G.V.; FRANCALACCI, V. 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**, v.5, n.2, p.48-59, 2000.

NASARIO, S.T.; SHIGUNOV, V. Concepção da pratica pedagógica do professor de Educação Física: importância e influencia do aluno. In: SHIGUNOV, V.; SHIGUNOV NETO, A. (Orgs.). **A formação profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de Educação Física**. Londrina: Midiograf, 2001.

NASCIMENTO, J.V.; GRAÇA, A. A evolução da percepção de competência profissional de professores de Educação Física ao longo de sua carreira docente. CONGRESSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E CIÊNCIAS DOS DESPORTOS DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA. 6, 1998, **Anais...** La Coruña: INEF, Cd Rom.

NEVES, A.; RODRIGUES, B.; SOBRAL, F. Avaliação subjectiva do stress profissional: resultados de um inquérito preliminar em professores de Educação Física. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.7/8, p.27-34, 1993.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Estratégias contra El tabaquismo en los países em desarrollo. **Serie de Informes Técnicos**, n.695, 1983.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS. Lei n.º 7338/07 – Lei que regulamenta a dedicação exclusiva para os efetivos do magistério público municipal de Florianópolis, 2007.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS. Lei Complementar n.º 45/02 – Lei que dispõe sobre o estatuto do magistério público municipal de Florianópolis. 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS. Lei n.º 2915/88 – Lei que institui o plano de vencimentos e de carreira do magistério público municipal e dá outras providências, 1988.

RAMZANINEZHA, R.; HEMMATINEZHAD, M.A.; NEJADSAJADI, A.; KESHTAN, M.H. Job retention factors among physical educators. **World Journal of Sport Science**. v.2, n.3, p.154-159, 2009.

SANDMARK, H. Musculoskeletal dysfunction in physical education teachers. **Occupational Environmental Medicine**, v.57, p.673-677, 2000.

SANDMARK, H.; WIKTORIN, C.; HOGSTEDT, C.; KLENELLHATSCHKEK, E.K.; VINGARD, E. Physical work load in Physical Education teachers. **Applied Ergonomics**, v.30, p.435-442, 1999.

SANTINI, J.; MOLINA NETO, V. A síndrome do esgotamento profissional em professores de Educação Física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Educação Física e Esportes**, v.19, n.3, p.209-222, 2005.

SILVA, J.V.P.; NUNEZ, P.R.M. Qualidade de vida, perfil demográfico e profissional de professores de educação física. **Pensar a Prática**, v.12, n.2, p.1-11, 2009.

SILVA, M.S.; KRUG, H.N. Os sentimentos satisfação e insatisfação dos professores de educação física. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, a.12, n.115, 2007.

SMITH, D.; LENG, G.W. Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school Physical Education teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.22, p.203-218, 2003.

SORIANO, J.B.; WINTERSTEIN, P.J. Satisfação no Trabalho do professor de Educação Física, **Revista Paulista de Educação Física**, v.12, n.2, p.145-159, 1998.

SOUSA, J.L.C. Aula de Educação Física: o que o professor sente e pensa. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, n.28/29, p.77-87, 2004.

STROOT, S.A.; COLLIER, C.; O'SULLIVAN, M.; ENGLAND, K. Contextual hoops and hurdles: workplace conditions in secondary Physical Education. **Journal of Teaching in Physical Education**, v.13, p.342-360, 1994.

TSIGILIS, N.; ZOURNATZI, E.; KOUSTELIOS, A. Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. **International Journal of Humanities and Social Science**, v.1, n.7, p.53-58, 2011.

TOKUYOCHI, J.H.; BIGOTTI, S.; ANTUNES, F.H.C.; CERENCIO, M.M.; DANTAS, L.E.P.B.T.; LEÃO, H.; SOUZA, E.R.; TANI, G. Retrato dos professores de Educação Física das escolas estaduais do estado de São Paulo, **Motriz**, v.14, n.4, p.418-428, 2008.

VALLE, I.R. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v.87, n.216, p.178-187, 2006.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, p.12,16,155, 1974.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.1, n.15, p.11-21, 1973.

WHIPP, P.R.; TAN, G. YEO, P.T. Experienced Physical Education teachers reaching their “use-by date”: powerless and disrespected. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, v.78, n.5, p.487-499, 2007.