

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
Curso de Mestrado em Educação Física



Dissertação

Qualidade de Vida no Trabalho dos
Professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino de Pelotas

Rosane Ferreira Veiga

PELOTAS, RS – Brasil
2013

ROSANE FERREIRA VEIGA

Qualidade de Vida no Trabalho dos
Professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino de Pelotas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas, apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências (área do conhecimento: Educação Física).

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mariângela da Rosa Afonso

Pelotas, 2013

Dados Internacionais de Publicação (CIP)

V426q Veiga, Rosane Ferreira

Qualidade de vida no trabalho dos professores de educação física da rede municipal de ensino de Pelotas / Rosane Ferreira Veiga; Mariângela da Rosa Afonso, orientador. – Pelotas, 2013. 119 f.

Dissertação (Mestrado em Educação Física), Escola Superior de Educação Física, Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2013.

1.Docentes. 2.Qualidade de Vida no Trabalho.
3.Qualidade de Vida. I. Afonso, Mariângela da Rosa, orient. II. Título.

CDD: 796

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Gelcemar de Oliveira Farias
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Prof. Dr. Mário Renato de Azevedo Júnior
Universidade Federal de Pelotas – UFPEL

“Se há algo que os educandos brasileiros precisam saber, desde a mais tenra idade, é que a luta em favor do respeito aos educadores e à educação inclui que a briga por salários menos imorais é um dever irrecusável e não só um direito deles.”

(Paulo Freire – Pedagogia da Autonomia)

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Mariângela da Rosa Afonso, a quem serei eternamente grata. Obrigada pelos ensinamentos, pela sua dedicação, pela competência, pelo seu envolvimento em todas as etapas deste estudo e também pela sua amizade e carinho.

Aos professores Flávio Medeiros Pereira, José Francisco Gomes Schild e Maria da Graça Gomes Ramos, pelas sugestões ao trabalho apresentadas no momento da qualificação.

Um agradecimento especial para Prof.^a Dr.^a Gelcemar Oliveira Farias, pela competência e simplicidade, bem como por ter-se disposto a aceitar o convite para participar da banca de qualificação e defesa desta dissertação.

Ao Prof. Dr. Mario Renato Azevedo Júnior, pelo aceite para compor a banca de defesa da dissertação.

Aos professores José Antonio Bicca e Grégore Mielke, que fizeram parte de todo processo de análise dos dados, dando valiosas orientações e esclarecendo dúvidas relacionadas às análises estatísticas utilizadas na dissertação, agradeço pela total disponibilidade durante essa importante etapa.

Aos professores e colegas do PPG da ESEF-UFPEL, pelo convívio e aprendizado compartilhado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Pelotas, pelo apoio a este estudo.

À Secretaria Municipal de Educação e Desporto da cidade de Pelotas, que abriu suas portas e forneceu a documentação necessária à pesquisa.

Em especial aos professores e colegas da Educação Física participantes da investigação, pois, sem a sua contribuição, não seria possível a realização deste estudo.

À Escola de Ensino fundamental Santa Teresinha, pelo apoio e compreensão durante estes dois anos de Mestrado.

À Edilene Sinott, em quem consegui encontrar uma amiga, uma irmã que, durante todo o tempo, demonstrou grande competência e amizade. Com quem aprendi muito, dividi momentos de alegrias e tristezas e de quem tive o privilégio de tornar-me amiga.

À minha família, por estar presente em todos os momentos da minha vida. Amo vocês todos. Desculpem-me por não poder oferecer mais tempo a vocês.

Em especial à minha mãe, que foi a minha maior incentivadora. Agradeço-te, porque, em todos os meus momentos, bons ou ruins, estiveste sempre me apoiando e me incentivando a prosseguir.

Ao meu marido, Vitor, que ouviu meus lamentos, minhas reclamações e incertezas e aguentou minhas ausências. Agradeço pelo amor, pelo carinho e pela compreensão em todos os momentos e pela certeza de poder contar sempre com seu apoio. Isso me dá forças para ir além.

Aos meus filhos amados, Felipe, Thiago e “Gabriela”, por, mesmo longe, estarem sempre ao meu lado, motivando-me em todos os momentos, por compartilharem meus sonhos, auxiliando no que fosse possível e comemorando cada conquista.

A todos que, de alguma forma, estiveram comigo nessa caminhada.

RESUMO

VEIGA, Rosane Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física da Rede Municipal**. 2013. 119 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

O objetivo desta pesquisa foi analisar a percepção dos docentes quanto a sua qualidade de vida no trabalho, bem como verificar a satisfação desses profissionais no que diz respeito ao contexto de atuação dos professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino da cidade de Pelotas. A investigação caracterizou-se como uma pesquisa descritiva com uma abordagem quantitativa. A população foi composta por 118 professores de Educação Física, pertencentes às 40 escolas da zona urbana. Os instrumentos de coleta de dados foram questionários para investigar o perfil sociodemográfico e a “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF). Para análise dos dados, categorizou-se as respostas emitidas pelos professores no que se refere ao QVT-PEF e utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007), sendo as respostas agregadas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do Qui-quadrado e o Exato de Fisher foram aplicados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$, enquanto os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva, com valores de frequência e percentual. A amostra constituiu-se pelos questionários que retornaram, sendo que, dos 118 questionários, o percentual de retorno foi de 79,7%. Participaram do estudo 94 professores, 36,2% do sexo masculino e 63,8% do sexo feminino. Quanto à idade, 46,8% têm até 39 anos, e 53,2%, 40 anos ou mais. Quanto ao estado civil, 54,3% são casados, e 45,7 são caracterizados em outros estados civis. Quanto à renda familiar, 64,9% recebem até cinco salários-mínimos, enquanto 35,1% recebem seis salários-mínimos ou mais. Constatou-se que 69,1% desses docentes trabalham somente na rede municipal, enquanto que 76,7% atuam somente em sala de aula, 70,2% têm carga horária de 40 horas ou mais e convém ressaltar que 77,7 % dos professores participantes do estudo não desejam mudar de profissão, enquanto apenas 22,3% demonstraram desejo de mudança. Os resultados evidenciaram percentuais acentuados de indecisão, mas com um contingente de satisfação nas dimensões oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (73,4%); constitucionalismo na organização do trabalho (68,1%) e relevância social da vida no trabalho (59,6%). Torna-se evidente a insatisfação relacionada às dimensões remuneração salarial (69,1%) e às condições de trabalho (35,1%), seguido do mesmo índice de indecisão. Necessita-se de políticas e ações mais contundentes relacionadas à educação, de modo a orientar e desenvolver competências e atitudes mais eficientes em todos os níveis, ou seja, através de planos de carreira justos e adequados, salários dignos e melhores condições de trabalho.

Palavras chave: Docentes. Qualidade de vida no trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

VEIGA, Rosane Ferreira. **Quality of work life of teachers of Physical Education of the Municipal Schools.** 2013. 119 f. Thesis (Master Degree) – Postgraduate Program in Physical Education. Federal University of Pelotas, Pelotas.

The purpose of this study was to analyze the perceptions of teachers regarding their quality of life at work and verify the satisfaction of these professionals regarding the context of the actuation of the physical education teachers on the Municipal Schools. The study is characterized as a descriptive research with a quantitative approach. The instruments of data collection were a survey to investigate the sociodemographic profile and "Rating Scale of Quality of Life at Work perceived by Physical Education teachers of elementary and high school" (QVT-PEF) (Both et al., 2006). On the data analysis the answers given by teachers in relation to QVT-PEF was used weighting equations of Lemos (2007), where the responses were grouped into three categories, namely: dissatisfied, satisfied and undecided. The tests of chi-square and Fisher's Exact were used to check for differences in categorical variables, from the STATA statistical software, version 12.0, the level of significance was $p < 0.05$. Meanwhile the other data were analyzed for descriptive statistics, with values of frequency and percentage. The sample was composed by surveys that returned, 118 surveys were distributed, whose percentage of return was 79.66%, a rate that, second (Both et al, 2008), can be considered as satisfactory for this kind of study. Of the 94 teachers surveyed 36.2% are male and 63.8% are female. Regarding age 46.8% of them are until 39 years old and 53.2% are 40 years old or more. Regarding marital status 54.3% are married and 45.7% are single, divorced or widowers. And about family income, 64.9% receive up to five minimum wages while 35.1% receive six times the minimum wage or more. As regards the networks 69.1% only work in the municipal school network and 30.8% of them work in municipal and others schools. Is important emphasize that the vast majority of teachers, 76.7% works only in the classroom, while just 23.3% of them work in the classroom and other administrative positions, and just 29.8% of these teachers have a workload of up to 39 hours, while 70.2% of them have a workload of 40 hours or more. As for the desire to professional change 77.7% of the teachers do not want to change jobs while 22.3% demonstrated desire for change. The results showed a high percentage of indecision, but with a contingent of satisfaction to dimensions as immediate opportunity for the use and development of human capacities; Constitutionalism in the work organization and social relevance of work life. It becomes evident dissatisfaction related to the dimensions of pay, working conditions and work and full space of life. The job and salary plans must address the qualification, as well as ensuring better remuneration by career advancement.

Keywords: Teacher. Quality of Work Life. Quality of Life.

RESUMEN

VEIGA, Rosane Ferreira. **Calidad de vida en el Trabajo de los Profesores de Educación Física de las Escuelas Municipales**. 2013. 119 f. Tesis (Maestría) – Programa de Posgrado en Educación Física. Universidad Federal de Pelotas, Pelotas.

El objetivo de este estudio fue analizar las percepciones de los profesores con respecto a su calidad de vida en el trabajo, y verificar la satisfacción de estos profesionales en relación con el contexto de la acción de los profesores de Educación Física de las escuelas municipales de la ciudad de Pelotas. La investigación se caracteriza como descriptiva con abordaje cuantitativo. La población de estudio incluyó 118 profesores de Educación Física pertenecientes a 40 escuelas de la zona urbana. Los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios para investigar el perfil sociodemográfico y la "Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo percibido por los profesores de Educación Física de la escuela primaria y secundaria" (QVT-PEF). Para el análisis de datos, las respuestas de los profesores fueron clasificadas en relación al QVT-PEF y se utilizó la ponderación de las ecuaciones de Lemos (2007), lo que agrupó las respuestas en tres categorías, a saber: descontentos, indecisos y satisfechos. El test Chi-cuadrado y lo Exacto de Fisher fueron utilizados para comprobar si hay diferencias en las variables categóricas, desde el software estadístico STATA, versión 12,0, cuyo nivel de significación fue de $p < 0,05$, mientras que el resto de los datos fueron analizados teniendo en cuenta la estadística descriptiva, con valores de frecuencia y porcentaje. La muestra consistió, en que regresaron los cuestionarios, y los 118 cuestionarios la tasa de retorno fue 79,7%. Del estudio participaron 94 profesores, de los cuales 36,2% son hombres y 63,8% son mujeres. En cuanto a la edad, 46,8% tiene hasta 39 años y 53,2% 40 años o más. En cuanto al estado civil, 54,3% están casados y 45,7% se presentan en otros estados civiles. En cuanto a los ingresos familiares, 64,9% recibe hasta cinco salarios mínimos, mientras que 35,1% reciben seis veces el salario mínimo o más. Se encontró que 69,1% de estos docentes trabajan en las escuelas municipales solamente, mientras que 76,7% operan sólo en el aula, 70,2% tienen una carga lectiva de 40 horas o más, y se debe demostrar que 77,7% de los profesores participantes del estudio no desea cambiar de profesión, mientras que sólo 22,3% mostró deseos de cambio. Los resultados mostraron porcentaje marcado de indecisión, pero con un contingente de dimensiones de satisfacción de oportunidad inmediata para el uso y desarrollo de las capacidades humanas (73,4%); constitucionalismo en la organización del trabajo (68,1%) y la pertinencia social de la vida en el trabajo (59,6%). Se hace evidente la insatisfacción relacionada con las dimensiones de pago (69,1%) y condiciones de trabajo (35,1%), seguido por el mismo índice de indecisión. Se necesita políticas más enérgicas y acciones relacionadas con la educación a fin de orientar y desarrollar más habilidades y actitudes eficaces a todos los niveles, es decir, puede proporcionar una mayor satisfacción en el trabajo a través de planes de carrera justos y salarios adecuados, dignos y mejores condiciones de trabajo.

Palabras-clave: Docentes. Calidad de Vida en el Trabajo. Calidad de Vida.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1. Categorias componentes da amostra deste estudo	33
---	----

LISTA DE TABELAS

Artigo 1:

Tabela 1. Dados sociodemográficos dos professores	59
Tabela 2. Qualidade de vida no trabalho docente e sexo	62
Tabela 3. Qualidade de vida no trabalho docente e idade	64
Tabela 4. Qualidade de vida no trabalho docente e estado civil	66
Tabela 5. Qualidade de vida no trabalho docente e a variável renda familiar	68
Tabela 6. Qualidade de vida no trabalho docente e a variável formação profissional	70
Tabela 7. Avaliação geral da qualidade de vida no trabalho docente	71

Artigo 2:

Tabela 1. Variáveis do contexto de intervenção docente do estudo	86
Tabela 2. Qualidade de vida no trabalho docente e carga horária	89
Tabela 3. Qualidade de vida no trabalho docente e redes de atuação	91
Tabela 4. Qualidade de vida no trabalho docente e contexto de atuação	93
Tabela 5. Qualidade de vida no trabalho docente e ciclos de desenvolvimento	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
ESEF	Escola Superior de Educação Física
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
RS	Rio Grande do Sul
SMED	Secretaria Municipal da Educação e do Desporto
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas

SUMÁRIO

1 Projeto de Pesquisa	16
2 Relatório do Trabalho de Campo	47
3 Artigo 1 – Qualidade de Vida no Trabalho: em foco os professores de Educação Física.....	52
4 Artigo 2 – Qualidade de Vida no Trabalho: carreira docente e contexto profissional	80
5 Síntese dos Resultados.....	103
APÊNDICES.....	107
ANEXOS	112

APRESENTAÇÃO

Esta dissertação de Mestrado atende ao regimento do Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas. O seu volume é composto de 4 partes principais, a seguir identificadas.

1. Projeto de pesquisa: tendo como título “Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino de Pelotas”, foi defendido no dia 09 de janeiro de 2012. Na versão apresentada neste volume, já foram incorporadas as modificações sugeridas pela banca examinadora e discutidas com a orientadora.

2. Relatório do Trabalho de Campo: descrição da pesquisa realizada, contendo os caminhos percorridos para a obtenção dos dados, bem como os resultados gerais do estudo.

3. Artigo 1: “Qualidade de Vida no Trabalho: em foco os professores de Educação Física”, que teve como objetivo analisar a percepção de docentes de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, a partir das variáveis sociodemográficas.

4. Artigo 2: “Carreira Docente e Contexto Profissional”, que teve como objetivo analisar a satisfação relacionada à qualidade de vida no trabalho docente e o contexto profissional dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas.

1 Projeto de Pesquisa

(Dissertação de Rosane Ferreira Veiga)

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**



PROJETO DE PESQUISA

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Educação Física da Rede
Municipal de Ensino de Pelotas**

Rosane Ferreira Veiga

Pelotas, RS – Brasil

2012

ROSANE FERREIRA VEIGA

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Educação Física da Rede
Municipal de Ensino de Pelotas**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Programa de Pós-Graduação da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências (área do conhecimento: Educação Física).

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mariângela da Rosa Afonso

Pelotas, 2012

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Flávio Medeiros Pereira
Universidade Federal de Pelotas – UFPEL

Prof.^a Dr.^a Gelcemar de Oliveira Farias
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Prof. Dr. José Francisco Gomes Schild
Universidade Federal de Pelotas – UFPEL

Prof.^a Dr.^a Maria da Graça Gomes Ramos
Universidade Federal de Pelotas – UFPEL

SUMÁRIO

1 Projeto de Pesquisa	16
1 INTRODUÇÃO	21
2 OBJETIVOS	24
2.1 Objetivo geral.....	24
2.2 Objetivos específicos	24
3 JUSTIFICATIVA	25
4 REVISÃO DE LITERATURA	27
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
5.1 Caracterização do Estudo.....	31
5.2 População	32
5.3 Amostra	32
5.4 Variáveis do estudo	33
5.5 Instrumentos de coleta de dados	36
5.6 Procedimentos de coleta de dados.....	38
5.7 Coleta de dados com os professores.....	38
5.8 Análise de dados	39
5.9 Aspectos éticos.....	40
6 CRONOGRAMA.....	41
6.1 Cronograma 2011	41
6.2 Cronograma 2012/2013	41
7 ORÇAMENTO.....	42
REFERÊNCIAS.....	43
2 Relatório do Trabalho de Campo	47
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PELOTAS	49
ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES	51

1 INTRODUÇÃO

A sociedade atual passa por transformações sociais, econômicas, políticas e tecnológicas. Embora essas transformações tragam-nos significativos avanços e benefícios, é preciso que nos preocupemos com o bem-estar tanto físico quanto mental, pois, muitas vezes, torna-se uma difícil tarefa equilibrar trabalho e lazer em função de uma melhor qualidade de vida. As pesquisas referentes ao tema qualidade de vida, atualmente, dizem respeito à melhoria das condições exigidas para atender às necessidades básicas. Dessa forma, estudar as relações envolvidas no processo de equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal tornou-se necessário para que possamos obter subsídios que colaborem na busca por uma relação mais saudável no que diz respeito às questões laborais. (MELEIRO, 2002; MOREIRA, 2010).

A qualidade de vida refere-se ao padrão estabelecido pela sociedade e ao conjunto de políticas públicas e sociais que norteiam o desenvolvimento humano e as mudanças positivas nas condições de vida. (MINAYO, BUSS, 2000).

Na Educação Física, uma das definições mais utilizadas é a de Nahas (2006, p.14), que conceitua qualidade de vida como “a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”.

A qualidade de vida no trabalho diz respeito a aspectos que nem sempre são levados em consideração, podendo ser avaliado como um tema complexo e abrangente. Esse tema procura a humanização nas instituições, supõe mudanças nas condições de trabalho, atendendo às necessidades que geram o bem-estar do trabalhador, evidenciando a necessidade de um equilíbrio maior entre trabalho e lazer para uma melhor qualidade de vida (FERNANDES, 1996; CARDOSO, 2003).

A importância da qualidade de vida no trabalho do professor supera a produção de resultados, considerando que o professor influencia sobremaneira a formação ética e moral, servindo como referência para determinadas atitudes de seus alunos. Muitas vezes, no entanto, pouco se sabe sobre as condições de saúde, de trabalho, do desenvolvimento e da qualidade de vida desses docentes.

A qualidade de vida no trabalho afeta a autoestima dos docentes, podendo, consequentemente, afetar o desenvolvimento de suas atividades diárias e sua

capacidade de evolução (FERNANDES, 1996; TRICOLLI, 1997; PENTEADO; PEREIRA, 2007a; 2007b).

Pode-se perceber o avanço no desenvolvimento de estudos na área da Educação Física escolar que se limitam aos aspectos pedagógicos, considerados de extrema importância, pois a prática pedagógica é um desafio constante e está intimamente ligado à formação de nossos alunos, todavia a pesquisa sobre o trabalho docente, com foco no professor, mais especificamente em suas relações com o ambiente de trabalho e suas possíveis influências na vida do professor, vem, aos poucos, despertando a atenção de alguns investigadores com uma repercussão considerável entre os estudiosos da área da Educação Física. (FARIAS et al., 2001; PETROSKI, 2005; FOLLE, NASCIMENTO, 2008)

Atualmente, é reconhecido que os impactos na saúde do trabalhador surgem da interação entre as características do meio ambiente, do trabalho e a percepção do trabalhador sobre isso, e que é essa percepção que determina os pensamentos, as emoções e os comportamentos, bem como, conseqüentemente, a saúde e/ou doença. (SCHWARTZMANN, 2004; BOTH, NASCIMENTO, 2009).

Com base nessas afirmações, este estudo tem como eixo central apresentar os condicionantes derivados da fragmentação do trabalho docente e, neste sentido, verificou-se aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino da cidade de Pelotas, bem como analisou-se como a qualidade de vida no trabalho se manifesta no decorrer da intervenção profissional considerando as variáveis sexo, idade, estado civil, renda familiar, formação profissional, carga horária, redes de ensino, contexto de atuação, ciclos de desenvolvimento profissional e desejo de mudança.

Este trabalho buscou analisar a qualidade de vida no trabalho em um contexto no qual nos parece necessário estudar a vida profissional do docente e trazer à discussão questões como: quais ações esses profissionais assumem em sua rotina diária? Quais fatores beneficiariam as mudanças em busca de uma melhor qualidade de vida desses profissionais? Quais melhorias na organização do trabalho poderiam vir a favorecer a superação do atual quadro? Quais as principais necessidades desse professor?

Acreditou-se que o encaminhamento de algumas respostas a essas questões passa necessariamente pela análise sobre uma crescente mudança no

modo de ser e de agir do professor que, a cada dia, mostra-se mais estressado, tanto em função das exigências que se colocam para a realização do seu trabalho, quanto pelo difícil caminho pelo qual têm passado a formação, as condições de trabalho e, principalmente, o salário desse trabalhador, influenciando significativamente em sua qualidade de vida.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Analisar os aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas/RS.

2.2 Objetivos específicos

- ✓ Analisar a percepção dos professores quanto a sua qualidade de vida no trabalho docente e a relação dessa qualidade com as variáveis sociodemográficas.

- ✓ Verificar a satisfação dos professores no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho docente e a relação desse fato com as variáveis associadas ao contexto profissional dos professores de Educação Física na rede municipal de ensino.

3 JUSTIFICATIVA

A importância desse estudo se justifica na medida em que se entende que o professor está sujeito a inúmeras questões, as quais interferem em sua ação profissional, e estudar essas questões com o objetivo de melhorar a qualidade de ensino bem como a qualidade de vida desses profissionais torna-se de extrema relevância (MOREIRA et al., 2010a; 2010b).

Ocorre uma rápida e crescente deterioração das condições de formação e da prática dos profissionais de educação no Brasil e, conseqüentemente, esse processo foi acompanhado por uma constante e crescente desvalorização. A desvalorização social pelo qual passa a área educativa traz reflexos na carreira e nos salários desses profissionais. É importante destacar que os professores tem dificuldades de estruturar seus planos de carreira, assim como de receber salários compatíveis com as exigências que lhes são impostas. A clareza da importância do papel do professor na sociedade atual tem-se configurado numa situação de condições precárias de profissionalização dos professores e, dessa forma, em uma crescente falta de reconhecimento desses profissionais (GATTI, 2000; MELEIRO, 2002).

Com relação às condições de trabalho, pode-se dizer que não têm sido as melhores, pois o professor, em sua prática pedagógica, ainda tem de se adequar às mais adversas situações. As precárias condições físicas e mentais que o professor enfrenta em sua rotina diária, bem como sol, poeira, ruídos ambientais, indisciplina dos alunos, excesso de trabalho, relacionamento interpessoais, exigência de maior qualificação e falta de apoio dos diretores são fatores que podem exercer grande influência no estado emocional desses profissionais e, conseqüentemente, em sua qualidade de vida. (MOREIRA et al., 2004; MOREIRA et al., 2008).

Partindo dessas colocações, focou-se o olhar nos professores de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, pois há muito tempo os profissionais dessa área vêm enfrentando condições desfavoráveis e desmotivadoras para o desenvolvimento da carreira docente, sendo assim, torna-se necessário investigar, identificar e informar possíveis fatores interventores na qualidade de vida desses professores, verificando a necessidade de incentivo tanto da escola como da sociedade.

Percebeu-se, também, a necessidade de maior conhecimento em relação ao significado da Educação Física, necessidade essa de que os próprios profissionais sensibilizem e informem a comunidade escolar e a sociedade em geral a respeito da importância dessa disciplina.

Considera-se que viver nessa sociedade de forma realizadora, criativa e independente é uma tarefa complicada e, muitas vezes, difícil de ser colocada em prática, sendo que o bem-estar físico e mental frequentemente é preterido para que as necessidades básicas sejam supridas.

Por fim, considerou-se importante destacar que o interesse pessoal pelo tema é resultante das inquietações provocadas pela prática pedagógica na rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, o que fomentou diversos questionamentos a respeito da minha própria qualidade de vida no trabalho enquanto professora da rede municipal de ensino.

Acredita-se que essa investigação possa oferecer subsídios que podem vir a colaborar para modificar o atual cenário. Ao identificar os fatores favoravelmente colaborativos para a atual situação, estaremos aptos a intervir nessa realidade e também a propor o desenvolvimento de programas que venham a reduzir ou auxiliar a superar o quadro atual, uma vez constatado que, embora as pesquisas, as quais abordam a qualidade de vida no trabalho, sejam iniciativas promissoras para melhor compreender a carreira docente, há também necessidade de continuação desses estudos para que os problemas detectados sejam avaliados pelas secretarias de educação, pelas equipes diretivas e pela própria comunidade escolar no sentido de garantir um ambiente de trabalho mais saudável na escola, que favoreça relacionamentos agradáveis e autonomia mínima necessária para que o professor possa desenvolver seu trabalho da melhor forma possível.

4 REVISÃO DE LITERATURA

Apresentam-se aqui algumas contribuições de autores que apontam para a necessidade de conscientização da realidade atual em espaços de reflexões ativas e sistemáticas a respeito do complexo trabalho do professor na escola, colocando no centro da discussão os aspectos do dia a dia desse professor, para tomada de consciência e realização de possíveis mudanças na postura em relação a que os professores enfrentam atualmente.

As últimas décadas têm se caracterizado por amplas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais que trazem consequências para a vida das pessoas e da sociedade. De um lado, encontram-se as instituições e a busca constante por resultados influenciando as relações interpessoais e, de outro, o trabalhador e a necessidade de conciliar vida pessoal e profissional em busca de uma melhor qualidade de vida.

De acordo com Limongi-França, 2010, p. 22):

Existe uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.

Ao refletir-se sobre os desafios encarados pelos professores na atualidade analisou-se o dia a dia e percebeu-se que se vive em uma fase de transformações rápidas e profundas no que diz respeito à formação. Diante das exigências cotidianas e das metas a serem alcançadas, os professores não têm tempo para cuidar de si e são levados a enfrentar situações estressantes no cotidiano escolar, que podem, em longo prazo, interferir na sua saúde (MOLINA, 1996).

Procurou-se, então, mostrar a necessidade de conscientização da realidade atual em espaços de reflexões ativas e sistemáticas a respeito do complexo trabalho do professor na escola, colocando no centro da discussão os aspectos do cotidiano desse professor, para tomada de consciência e possíveis mudanças de postura relacionadas ao que os professores enfrentam atualmente.

Para Limongi-França (2010, p. 32)

Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade do bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudança no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Considera-se que os problemas ligados à docência não são recentes no país, mas constantes e crescentes, porém, os estudos relacionados ao trabalho docente ainda necessitam de avanços, como sugerem alguns autores (OLIVEIRA, 2004; BOTH, 2011).

Os docentes encontram-se diante das mais variadas exigências que a escola requer no desempenho de suas funções e, na maioria das vezes, vão além de sua capacitação. Tais exigências colaboram para um sentimento de perda da identidade profissional, bem como para a constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante (NORONHA, 2001).

É possível superar as dificuldades analisando as contradições que os professores enfrentam devido ao choque entre as práticas do professor atual e as imposições dirigidas ao professor ideal (CHARLOT, 2008).

As novas propostas de educação não condizem com a estrutura atual de nossa sociedade e das nossas escolas, são necessários investimentos no desenvolvimento pessoal e profissional de nossos docentes, assim como implantação de planos de carreira, programas de prevenção de saúde física e mental, fortalecimento das relações interpessoais.

Oliveira (2004) salienta que os processos de precarização vêm provocando alterações na qualidade de vida dos professores quer seja por baixos salários, quer pelo excesso de trabalho que acaba por contaminar o seu tempo livre para o lazer, pela perda de autonomia, pela desqualificação e também muitas vezes pela impossibilidade de uma formação continuada, pela aceleração do ritmo de trabalho que é imposto e, ainda, pelos desgastes da saúde física e mental desses trabalhadores carregados de sintomas referidos ou diagnosticados, tais como irritação, nervosismo, cansaço, entre outros, que podem dificultar seu desempenho na vida afetiva, social e profissional.

Pode-se constatar que mudanças recentes na organização escolar apontam para uma maior flexibilidade, tanto nos currículos quanto nos processos de avaliação. Percebe-se que estamos diante de novos padrões de organização também do trabalho escolar exigindo um perfil diferente dos trabalhadores docentes.

Novos modelos de organização escolar expressam muito mais um discurso sobre a prática do que a própria realidade, melhor dizendo, a distância entre os programas de reforma educacional e o que é de fato implementado nas escolas é muito grande (OLIVEIRA, 2004).

A qualidade de vida pode ser analisada sob dois aspectos: objetivos e subjetivos, sendo que os objetivos dizem respeito a saúde física, salários, condições de moradia, aspectos esses que podem ser medidos, conferidos. No que tange aos aspectos subjetivos da qualidade de vida, leva-se em consideração as percepções dos sujeitos com relação a seu bem-estar físico e mental.

Constatou-se que não há uma definição universalmente aceita para qualidade de vida, mas existe, sim, uma tendência de relacioná-la a fatores modificáveis ou não, que se caracterizam pelas condições em que as pessoas vivem, tais como: as condições de trabalho, educação, meio-ambiente, transporte, lazer, além do comportamento de cada pessoa (NAHAS, 2000).

É importante salientar que tanto a qualidade de vida (QV), como a qualidade de vida no trabalho (QVT) são considerados termos muito abrangentes e não encontramos na leitura especializada um consenso relativo à sua definição. Devido a isso, cada autor inclui o conceito que considera fundamental para que a vida do trabalhador tenha qualidade. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a qualidade de vida é definida como:

(...) a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. (WHOQOL GROUP, 1994)

A qualidade de vida no trabalho (QVT) abrange a renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais, o orgulho pelo trabalho realizado, a vida emocional satisfatória, a autoestima, a imagem da instituição junto à opinião pública, o equilíbrio entre trabalho e lazer, as oportunidades e perspectivas na carreira, a

possibilidade de uso potencial, o respeito aos direitos e a justiça nas recompensas (NAHAS, 2000; VASCONCELOS, 2001).

O momento pelo qual passa a profissão docente é resultado, principalmente, das transformações que ocorrem na nossa sociedade, da maneira como ela tem-se desenvolvido e do modo como se organiza. Todos esses aspectos influenciam no envolvimento e na autorrealização do professor com o trabalho, incidindo sobre a formação e, conseqüentemente, sobre o trabalho docente, porém, apesar de toda essa precarização que se instaurou no trabalho docente, o professor encontra-se à procura de novos meios de sobrevivência.

Por meio deste estudo, procurou-se uma aproximação dos questionamentos dos professores, bem como trabalhar com questões da prática e da rotina diária em maior profundidade e complexidade. Espera-se com isso abrir caminhos para uma produção de resultados que possa ser ponte para passarmos das resistências docentes à evolução de nossa profissão.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1 Caracterização do Estudo

A investigação caracterizou-se como uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa dos dados, a qual buscou questionar os professores de Educação Física no que se refere à qualidade de vida no trabalho. As pesquisas descritivas têm como premissa a ideia de que os problemas possam ser resolvidos e as práticas melhoradas por meio de observação, análise e descrição objetiva e completa (THOMAS; NELSON, 2002).

Segundo Fernandes e Gomes (2003), a abordagem quantitativa requer imparcialidade, depende da indução do pesquisador e utiliza a análise estatística como forma de demonstrar significância.

Destaca-se ainda que as pesquisas descritivas podem utilizar-se da análise documental, ou mesmo de instrumentos de pesquisa, como o questionário (THOMAS; NELSON, 2002).

Segundo Santos-Filho (2001), diante do prestígio e da consolidação metodológica das ciências físicas, a grande questão a ser discutida é se a vida social humana podia ou devia ser investigada por métodos das ciências exatas.

Ainda segundo o autor citado, a pesquisa quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza técnicas estatísticas, o que normalmente implica a construção de inquéritos realizados por questionário, em que são contatadas muitas pessoas.

As investigações quantitativas se utilizam de técnicas estatísticas para análise de dados coletados por meio de questionário, fato que pode alcançar um grande número de pessoas. Todavia, esse tipo de investigação pode ser considerado como um método de pesquisa social que se utiliza de recursos estatísticos para a análise das informações. Na pesquisa quantitativa, entende-se que tudo pode ser quantificável, ou seja, traduz-se em números as informações para posteriormente classificá-las e analisá-las. Exige o uso de recursos e de técnicas estatísticas (LAKATOS et al., 1986; MINAYO, 2007).

5.2 População

A população do estudo é composta pelos professores de Educação Física que ministram aulas para escolares vinculados ao ensino fundamental e médio das escolas municipais da rede urbana da cidade de Pelotas – RS.

Conforme dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) da cidade de Pelotas – RS (ANEXO A), a rede municipal de ensino apresenta 63 escolas com Ensino Fundamental, sendo que 23 delas estão situadas na zona rural, 10 oferecem o ensino fundamental completo e 13 escolas o ensino fundamental incompleto, e nenhuma dispõe do Ensino Médio.

No que se refere à zona urbana de Pelotas, há 40 escolas municipais, sendo que 25 têm o ensino fundamental completo, 14 com o ensino fundamental incompleto e somente uma escola oferece o ensino médio.

Conforme listagem das escolas (ANEXO A), fornecida pela SMED (2011), essa rede de ensino conta com 144 professores de Educação Física, sendo que 118 trabalham em escolas da zona urbana, 22 somente nas escolas pertencentes à zona rural e ainda há quatro professores de Educação Física que atuam concomitantemente em escolas da zona urbana e em escolas da zona rural do município de Pelotas. Cabe informar que as 27 escolas de Educação Infantil não fazem parte deste estudo, pois não pertencem ao seus quadros professores especializados em Educação Física.

5.3 Amostra

A amostra é constituída por 94 professores de Educação Física, de ambos os sexos, pertencentes às 40 escolas da zona urbana da Rede Municipal de Ensino da cidade de Pelotas. Feito o contato com a Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED), houve o detalhamento dos profissionais informados por meio de uma lista atualizada das escolas (ANEXO A) e dos respectivos professores lotados em cada uma dessas escolas. Para melhor entendimento e organização metodológica, utilizam-se os seguintes critérios:

a) Inclusão:

- ✓ ser professor de Educação Física na Rede Municipal de Ensino e atuar em escolas da zona urbana da cidade de Pelotas;
- ✓ ser professor de Educação Física e atuar em sala de aula, direção e demais setores;
- ✓ responder ao questionário e devolvê-lo devidamente preenchido.

b) Exclusão:

- ✓ ser professor de Educação Física atuante somente em escolas da zona rural de Pelotas;
- ✓ estar afastada da escola por licença-maternidade;
- ✓ estar realizando pesquisa na área de interesse da pesquisa.

Mediante tais critérios, foram selecionados os professores que fizeram parte deste estudo.

5.4 Variáveis do estudo

Para análise do referido estudo, adotam-se as seguintes variáveis: sexo, idade, estado civil, renda familiar, formação profissional, carga horária, redes de ensino, contexto de atuação, ciclos de desenvolvimento profissional e desejo de mudança profissional. De acordo com o contexto dos diferentes artigos, priorizam-se determinados aspectos levantados.

Conforme o quadro a seguir, pode-se conferir a descrição das variáveis e categorias adotadas para a análise dos dados:

Quadro 1. Categorias componentes da amostra deste estudo

Variáveis	Categorias
<i>Sexo</i>	Masculino Feminino
<i>Idade</i>	Até 39 anos Igual ou superior a 40 anos
<i>Estado civil</i>	Casado Outros
<i>Renda familiar</i>	Até cinco salários-mínimos Igual ou superior a seis salários-mínimos
<i>Formação</i>	Graduação Pós-Graduação
<i>Carga horária</i>	Até 39 h Igual ou superior a 40 h
<i>Redes de Ensino</i>	Município Município e outras
<i>Contexto de Atuação</i>	Sala de aula Sala de aula e outros
<i>Ciclos de desenvolvimento profissional (FARIAS, 2010) – Tempo de docência</i>	Entrada na Carreira Consolidação Afirmação Renovação Maturidade
<i>Desejo de mudança da profissão</i>	Sim Não

As variáveis têm como critérios as seguintes considerações:

- ✓ Na variável “Sexo”, analisa-se o número de docentes do sexo masculino e do sexo feminino.
- ✓ A “Idade” é estabelecida por meio da idade cronológica, considerando as categorias utilizadas por Moreira (2010b). Utilizam-se dois grupos, quais sejam, até 39 anos e igual ou superior a 40 anos. É importante salientar que tal variável foi utilizada pelo fato de serem momentos distintos na vida dos professores quando consideradas a vida pessoal e profissional;
- ✓ O “Estado Civil” é avaliado em duas categorias: casado e outros estados civis (solteiro, viúvo ou divorciado). O objetivo de analisar tal variável é compreender quais fatores se alteram quando é estabelecido vínculo conjugal com os docentes;

- ✓ A “Renda Familiar” é estipulada em duas categorias. A primeira contempla os professores que ganham até cinco salários-mínimos e da segunda fazem parte os professores que recebem seis salários-mínimos ou mais;
- ✓ A “Formação Acadêmica” é categorizada considerando os professores que possuem apenas o curso de graduação e os docentes que possuem curso de pós-graduação *latu* senso (especialização) e *strictu* senso (mestrado) relacionados à área da educação;
- ✓ A “Carga Horária de Trabalho Semanal” é estipulada em duas categorias. A primeira contempla os docentes que trabalham até 39 horas semanais e a segunda englobou os professores que trabalham 40 horas ou mais nas escolas;
- ✓ As “Redes de Ensino” são categorizadas levando-se em conta os professores que trabalham no município, os que trabalham no município e em outros locais ou em outras redes de ensino.
- ✓ O “Contexto de Atuação” divide-se em professores que trabalham em sala de aula e os que trabalham em sala de aula e outros locais, englobando todos os demais setores da escola ou administração municipal;
- ✓ Os “Ciclos de Desenvolvimento Profissional” são determinados por meio do modelo proposto por FARIAS (2010, p. 203), o qual classifica os ciclos em:

Entrada na carreira (1 a 4 anos de docência): caracterizado pelo período de tomada de decisão: desejo de permanecer na docência. Choque com a realidade: situações vivenciadas que exigem a aquisição de competências profissionais.

Consolidação das competências profissionais na carreira (5 a 9 anos de docência): é o momento da diversificação das fontes de conhecimento, da aquisição de competências profissionais, além da alteração de estratégias metodológicas.

Afirmação e diversificação na carreira (10 a 19 anos de docência): momento em que predominam o domínio das rotinas básicas, a partilha com os pares da Educação Física e demais áreas, a mudança de trajetórias, o surgimento de expectativas profissionais, a aquisição de metacompetências profissionais.

Renovação da carreira (20 a 27 anos de docência): nessa fase encontram-se professores ainda encantados com a docência, defensores da causa docente e dispostos a renovar sua forma de atuação profissional.

Maturidade na carreira (28 a 38 anos de docência): caracteriza-se pelo conhecimento tácito e pela chegada da aposentadoria, quando passa a existir um sentimento de realização profissional.

✓ No “Desejo de Mudança de Profissão”, categorizam-se os docentes que desejam mudar de profissão (sim) e os que não desejam mudar de profissão (não).

✓ Na “Satisfação no Trabalho”, adota-se a classificação das dimensões e da Avaliação Global do instrumento em Insatisfeito, Indeciso e Satisfeito, conforme descrito no trabalho de Lemos (2007).

5.5 Instrumentos de coleta de dados

Para a coleta dos dados deste estudo, utiliza-se mais um instrumento além do questionário que analisou os aspectos sociodemográficos dos professores (APÊNDICE C).

O instrumento utilizado para avaliar a percepção do professor sobre sua qualidade de vida no trabalho foi a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida Percebida por professores do Ensino Fundamental e Médio – QVT-PEF (BOTH et al., 2006), (ANEXO C).

Esse instrumento é composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões, as quais estão fundamentadas na matriz de análise de WALTON (1973; 1974):

✓ **Remuneração e compensação:** é a relação entre o trabalho realizado e fatores como treinamento, salubridade, procura e oferta de serviço, capacidade do empregador de pagar o empregado.

✓ **Condições de trabalho:** referem-se à exposição do professor a locais ou jornadas de trabalho que ponham em risco sua saúde física ou psicológica.

✓ **Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas:** o trabalho deve proporcionar ao docente a utilização de seus conhecimentos e habilidades, bem como proporcionar condições para o desenvolvimento de suas capacidades.

✓ **Oportunidade futura de crescimento e segurança:** oportuniza ao docente a oportunidade de progressão na carreira.

- ✓ **Integração social na organização do trabalho:** diz respeito aos relacionamentos interpessoais no ambiente escolar.
- ✓ **Constitucionalismo na organização de 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 profissional e a vida pessoal.
- ✓ **Relevância social da vida no trabalho:** é a capacidade que a escola tem de inculcar no profissional docente a ideia de que sua atividade desempenha papel importante na sociedade, assim como refere-se à responsabilidade social desempenhada pela própria escola.

No que diz respeito à fidedignidade, os resultados obtidos em avaliações do instrumento revelam níveis aceitáveis de reprodutibilidade e consistência interna, justificando a sua utilização em pesquisas com professores de Educação Física que atuam no ensino fundamental e médio. O instrumento utilizado, QVT- PEF (BOTH et al., 2006), é de autopreenchimento e contém 34 questões afirmativas a serem respondidas por meio de um questionário com perguntas que vão de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Na aplicação do QVT-PEF, solicita-se aos sujeitos o posicionamento sobre o grau de concordância ou discordância relativa a cada uma das 34 questões, numa escala Likert com sete pontos (1=discordo totalmente, 2=discordo bastante, 3=discordo um pouco, 4=não concordo nem discordo, 5=concordo um pouco, 6=concordo bastante, 7=concordo totalmente).

Opta-se pela utilização do modelo de Walton, pelo fato de ser considerado, na literatura corrente, como o mais amplo, contemplando processos de diagnóstico de QVT, sempre levando em conta aspectos ligados à instituição e à possibilidade de alteração para se adaptar às necessidades do ambiente, aos trabalhadores e ao momento histórico vivido.

5.6 Procedimentos de coleta de dados

Para a realização da coleta de dados, inicialmente, foi necessário realizar contato com a Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) para solicitação da autorização (APÊNDICE A) para realização do estudo, ou seja, a entrada da pesquisadora na escola, bem como o contato com os professores e direção das escolas para explanação do estudo, além da obtenção da listagem das escolas municipais (ANEXO A) com os nomes dos professores de Educação Física atuantes em cada uma.

Nessa ocasião apresentou-se a carta às direções das escolas (APÊNDICE A), na qual foi colocado o carimbo e as assinaturas da supervisora da SMED (APÊNDICE B), permitindo a realização da pesquisa nas escolas. Com a autorização da SMED (APÊNDICE B) e a lista (ANEXO A) das escolas e dos professores em mãos, iniciou-se o processo de coleta dos dados.

Ao chegar às escolas, fez-se o contato com as equipes diretivas para apresentação do projeto, dos objetivos do estudo e a entrega das cartas às direções, já com o aceite da SMED (APÊNDICE B), após esse primeiro momento, sempre que possível, realizou-se contato direto com os professores para entrega dos instrumentos: Termo de Consentimento Livre Esclarecido (ANEXO B), QVT (ANEXO C) e o questionário sociodemográfico (Apêndice C). Distribuiu-se 122 instrumentos e estabeleceu-se um prazo de duas semanas para que os professores participantes do estudo os devolvessem. Após o tempo estipulado, houve um retorno da pesquisadora às escolas participantes do estudo para recolhimento dos questionários. Recolheu-se 94 questionários, os quais constituíram a amostra.

5.7 Coleta de dados com os professores

Nesta fase do trabalho buscou-se, por meio dos instrumentos utilizados, evidências relatadas pelos professores de Educação Física sobre a sua qualidade de vida no trabalho docente (QVTD), bem como sobre questões que dizem respeito aos aspectos sociodemográficos e ao contexto profissional.

5.8 Análise de dados

Após o recolhimento dos instrumentos nas escolas, armazenou-se os dados em planilha eletrônica do Excel, versão 2007, realizando a seguinte convenção para melhor entendimento e organização:

- ✓ Sexo: (1) Masculino (2) Feminino;
- ✓ Idade: (1) Até 39 anos; (2) Igual ou superior a 40 anos;
- ✓ Estado civil: (1) Casado, (2) Outros;
- ✓ Renda familiar: (1) Até cinco salários-mínimos, (2) Igual ou superior a seis salários-mínimos;
- ✓ Formação: (1) Graduação; (2) Pós-Graduação;
- ✓ Carga Horária: (1) Até 39 horas; (2) 40 horas ou mais
- ✓ Redes de Atuação: (1) Município, (2) Município e outros;
- ✓ Contexto de Atuação: (1) Sala de aula, (2) Sala de aula e Outros;
- ✓ Ciclos de Desenvolvimento Profissional: (1) De 1 a 4 anos; (2) De 5 a 9 anos; (3) De 10 a 19 anos; (4) De 20 a 27 anos; (5) De 28 a 38 anos;
- ✓ Desejo de mudança de profissão: (1) Não; (2) Sim.

Realizou-se a análise dos dados desse estudo na planilha eletrônica do Microsoft Excel e categorizou-se os dados referentes às dimensões da qualidade de vida no trabalho, conforme as equações de Lemos (2007). Na análise dos dados das respostas emitidas pelos professores no que se refere ao QVT-PEF, utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007) e as respostas foram agregadas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do *Qui-quadrado* e o *Exato de Fisher* foram empregados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$. Enquanto os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva com valores de frequência e percentual. Após a categorização, aconteceu a análise estatística a partir do programa STATA, versão 12.0. Para verificar se existia relação significativa entre as variáveis, utilizou-se o teste Qui-quadrado. Convém salientar que, na análise do QVT-PEF (BOTH et al., 2006), inicialmente foram lançados os dados na planilha eletrônica Excel contendo todos os escores obtidos pelos participantes para

posteriormente agrupar esses valores por dimensões de acordo com a matriz analítica do instrumento de LEMOS (2007).

5.9 Aspectos éticos

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL (ANEXO D) e aprovada conforme protocolo número 016/2011, de 06/10/2011. Após a aprovação no Comitê, foi realizado o exame de qualificação, tendo o projeto sido aprovado pela banca examinadora. A participação dos docentes na investigação foi viabilizada a partir da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO B).

6 CRONOGRAMA

6.1 Cronograma 2011

Cronograma de Atividades para 2011	
Meses	Atividades
<i>Março e Abril</i>	Reestruturação do Projeto
<i>Maio e Junho</i>	Construção e Aprofundamento do Referencial Teórico
<i>Julho e Agosto</i>	Aproximação das reformulações e adequações
<i>Setembro e Outubro</i>	Entrada no Comitê de Ética e Construção do Projeto para Qualificação
<i>Novembro e Dezembro</i>	Reorganização do Projeto para Qualificação

6.2 Cronograma 2012/2013

Cronograma de Atividades para 2012 e 2013	
Meses	Atividades
<i>Março – Abril</i>	Coleta de Dados
<i>Maio – Junho</i>	Compilação dos Dados
<i>Julho – Agosto</i>	Análise dos Dados
<i>Setembro – Outubro</i>	Montagem da Dissertação
<i>Novembro – Dezembro</i>	Revisão Final e Defesa da Dissertação

7 ORÇAMENTO

Descrição dos Materiais	Quantidades	Valor Unitário R\$	Total R\$
<i>Folhas A4 pacote 500 fls</i>	4	15,00	60,00
<i>Tinta para impressora Epson Modelo Stylus TX 220</i>	8	15,00	120,00
<i>Xerox e Encadernações</i>	-	-	300,00
<i>Total</i>	-	-	480,00

REFERÊNCIAS

BOTH, J. et al. Validade e fidedignidade da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio (QVT – PEF). **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

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 & Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 10, n. 4, p. 372-378, 2008a.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; BORGATTO, A. F. Percepções 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**, Maringá, v. 19, n. 3, p. 377-389, 3. trim. 2008b.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V. **Intervenção Profissional na Educação Física Escolar**: considerações sobre o trabalho docente. Movimento, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 169-186, abr./jun. 2009.

BOTH, J. **Bem-estar do trabalhador docente em Educação Física**. 2011. 297 f. Tese (Doutorado em Educação Física) Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

BUSS, P. M. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Ciências saúde coletiva**. v.5, n.1, Rio de Janeiro 2000.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de Vida e Trabalho: uma Articulação Possível. 3ª ed. (2003). In: L. A. M. Guimarães e S. Grubits (orgs.). **Saúde Mental e Trabalho**, vol. III, 3ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, 1ª ed., p.71-94.

CHARLOT, B. O Professor na Sociedade Contemporânea: Um trabalhador da contradição. Revista da FAEEBA- **Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v.17, n.30, p. 17-31, jul./dez.2008.

FARIAS, G. O.; SHIGUNOV, V.; NASCIMENTO, J. V. Formação e desenvolvimento profissional dos professores de Educação Física. In: SHIGUNOV, V.; SHIGUNOV NETO, A. (Orgs.) **A formação profissional e a prática pedagógica**: ênfase nos professores de Educação Física. Londrina: Midiograf, 2001. p. 19-53.

FARIAS, G. O. **Carreira Docente em Educação Física**: uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor. 2010. 303f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, L. A.; GOMES, J. M. M. **Relatórios de Pesquisa nas Ciências Sociais**. Com Texto. Porto Alegre, v.3, n.4, 2003.

FLECK, M. P. A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Rev. Saúde Pública**, v.33, n.2, 1999.

FOLLE, A. **Trajetória docente no magistério público estadual: histórias de vida de professores de Educação Física**. Dissertação de Mestrado UFSC, Florianópolis, 2008.

GARCIA, C. M. A formação de professores: novas perspectivas baseadas na investigação sobre o pensamento do professor. In: NÓVOA, A. (coord.) **Os professores e a sua formação**. Tradução de Graça Cunha, Cândida Hespanha, Conceição Afonso e José A. S. Tavares. Lisboa: Dom Quixote, 1992, p. 51-76.

GATTI, B. A. **Formação de professores e carreira: problemas** e movimentos de renovação. 2 ed. Campinas: Autores Associados, 2000. (Coleção Formação de Professores).

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1986.

LEMO, C. A. F. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. 2007. 144f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007a.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós – industrial**. 2ª. ed. 6. Reimpressão. São Paulo: atlas, 2010.

MELEIRO, A. M. A. S. O stress do professor. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **O stress do professor**. Campinas-SP: Papirus, p. 11-27, 2002.

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.

MINAYO, M. C. S. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. v.26, p. 61-77, 2007.

MOLINA, O. F. **Estresse no cotidiano**. Santa Célia – SP: Pancast, 1996.

MOREIRA, H. R. et al. Síndrome de burnout em professores de Educação Física: um estudo de casos. Lecturas, Educación Física y Deportes, **Revista Digital**. Buenos Aires, ano 13, n. 123, ago. 2008. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd123/sindrome-deburnout-em-professores-de-educacao-fisica.htm>>.

MOREIRA, H. R. et al. Qualidade de vida e Síndrome de Burnout em professores de Educação Física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.

MOREIRA H. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz**, Rio Claro, v.16, n.4, p.900-912, out./dez, 2010a.

MOREIRA H. R. et al. Qualidade de vida do trabalhador docente e os ciclos vitais de professores de Educação Física do Estado do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Movimento Humano**, v.18, n.3, p. 12-20, 2010b.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. G. V.; FRANCALACI, 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**, p. 48-59, 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4ª ed. Londrina: Midiograf, 2006.

NORONHA, M. M. B. **Condições do exercício profissional da professora e os seus possíveis efeitos sobre a saúde**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 2001.

OLIVEIRA, D. A. A Reestruturação do Trabalho Docente: Precarização e Flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

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

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, Abr. 2007

SANTOS FILHO, J. Camilo dos. Pesquisa quantitativa versus pesquisa qualitativa: o desafio paradigmático. In: SANTOS FILHO, J. Camilo do; GAMBOA, Silvio Sánchez. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. 4. ed. São Paulo: Cortez, p. 13-59, 2001.

SCHWARTZMAN, S. Equity, quality and relevance in higher education in Brazil. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 76 p. 173-188. 2004

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

TRICOLLI, V. A. C. **Sintomas de stress em escolares de 1ª a 4ª série**. 1997. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de pós-graduação em Psicologia Clínica, PUC, Campinas, 2007.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, p.11-21, 1973.

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

2 Relatório do Trabalho de Campo
(Dissertação de Rosane Ferreira Veiga)

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**



RELATÓRIO DO TRABALHO DE CAMPO

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Educação Física da Rede
Municipal de Ensino de Pelotas**

Rosane Ferreira Veiga

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mariângela da Rosa Afonso

Pelotas, RS – Brasil

2013

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PELOTAS

RELATÓRIO

Este relatório tem como objetivo divulgar os caminhos percorridos na elaboração desse estudo, que é resultante das inquietações provocadas pela minha própria prática pedagógica na rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, prática essa que fomentou diversos questionamentos a respeito de minha qualidade de vida enquanto professora da rede municipal de ensino.

A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação tem despertado frequentes discussões na área acadêmica, mas ainda carece de estudos a respeito. Dessa forma, este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos docentes quanto a sua qualidade de vida no trabalho, bem como verificar a satisfação desses profissionais em relação ao contexto de atuação dos professores de Educação Física da rede municipal. Utiliza-se uma abordagem quantitativa de dados em que o instrumento metodológico de coleta foi composto por duas partes.

A primeira estrutura-se a partir de um questionário sociodemográfico que busca coletar dados de identificação, tais como: idade, sexo, estado civil, formação profissional e salário. Além disso, buscam-se informações sobre o contexto de atuação profissional dos professores participantes do estudo (sala de aula, equipe diretiva, ou setores), carga horária de trabalho, tempo de atuação na carreira, bem como em quais redes de ensino atuam esses profissionais.

Na segunda parte, utiliza-se a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida Percebida por Professores do Ensino Fundamental e Médio – QVT-PEF (BOTH et al., 2006) (ANEXO C) para avaliar a percepção do professor sobre sua qualidade de vida no trabalho. Esse instrumento é composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões: remuneração e compensação; condições de trabalho; oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas; oportunidade futura de crescimento e segurança; integração social na organização do trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; trabalho e espaço total de vida e

relevância social da vida no trabalho, as quais estão fundamentadas na matriz de análise de WALTON (1973; 1974).

É um instrumento de autopreenchimento contendo 34 questões afirmativas a serem respondidas por meio de um questionário com opções de resposta que vão de “(1) discordo totalmente” a “(7) concordo totalmente”. Na aplicação do QVT–PEF, os sujeitos foram solicitados a se posicionar sobre o grau de concordância ou discordância relativa a cada uma das 34 questões, numa escala Likert com sete pontos (1=discordo totalmente, 2=discordo bastante, 3=discordo um pouco, 4=não concordo nem discordo, 5=concordo um pouco, 6=concordo bastante, 7=concordo totalmente).

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL, conforme protocolo número 016/2011, de 06/10/2011, solicitou-se autorização da Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) para realização do estudo nas escolas municipais.

Diante da autorização da SMED, registrada no Apêndice B, foi realizado contato com as direções das escolas para explanação do estudo. Nessa ocasião, apresentou-se a carta às direções das escolas (Apêndice A), na qual foi colocado o carimbo e as assinaturas da supervisora da SMED (Apêndice B), permitindo a realização da pesquisa nas escolas. Com a autorização da SMED (Apêndice B) e a lista (Anexo A) das escolas e professores em mãos, iniciou-se o processo de coleta dos dados.

Ao chegar às escolas, fez-se contato com as equipes diretivas para apresentação do projeto, dos objetivos do estudo e entrega das cartas às direções, já com o aceite da SMED (Apêndice B). Após esse primeiro momento, sempre que possível, realizou-se contato direto com os professores para entrega dos instrumentos: Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Anexo B), QVT (Anexo C) e o questionário sociodemográfico (Apêndice C).

Distribuiu-se 118 instrumentos e estabeleceu-se um prazo de duas semanas para que os professores participantes do estudo os devolvessem. Após o tempo estipulado, houve um retorno da pesquisadora nas escolas participantes do estudo para recolhimento dos questionários. Recolheu-se 94 questionários, os quais constituíram a amostra do referido estudo.

ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

Na análise dos dados das respostas emitidas pelos professores no que se refere ao QVT-PEF, utiliza-se as equações de ponderação de Lemos (2007) e as respostas são agregadas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do Qui-quadrado e o Exato de Fisher foram empregados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$, enquanto que os demais dados são analisados considerando a estatística descritiva, com valores de frequência e percentual. Para verificar se existe relação significativa entre as variáveis utiliza-se o teste Qui-quadrado. Convém salientar que, na análise do QVT-PEF (BOTH et al., 2006), inicialmente lançou-se os dados na planilha eletrônica Excel, contendo todos os escores obtidos pelos participantes para posteriormente agrupar esses valores por dimensões, de acordo com a matriz analítica do instrumento de Lemos (2007).

Com os resultados encontrados, foram construídos dois artigos científicos, conforme descrição a seguir.

1. O primeiro, sob o título **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: em foco os professores de Educação Física**, tem como objetivo analisar a percepção de docentes de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas, a partir das variáveis sociodemográficas.
2. O segundo artigo, intitulado **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: carreira docente e contexto profissional**, tem como objetivo analisar a satisfação relacionada à qualidade de vida no trabalho docente e o contexto profissional dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas.

**3 Artigo 1 – Qualidade de Vida no Trabalho: em foco os professores de
Educação Física**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EM FOCO OS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Rosane Ferreira Veiga*

Resumo

Este caracterizou-se como um estudo descritivo com uma abordagem quantitativa, o qual teve como objetivo analisar a percepção dos professores de Educação Física quanto a sua qualidade de vida no trabalho (QVT). Participaram da investigação 94 professores de Educação Física, vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) da cidade de Pelotas. Os instrumentos de coleta de dados foram a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física (QVT-PEF) e um questionário sociodemográfico em que foram consideradas as variáveis: sexo, formação profissional, idade, estado civil e renda familiar. Na análise dos dados, as respostas emitidas pelos professores no que se refere ao QVT-PEF, utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007) e as respostas foram agregadas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do Qui-quadrado e o Exato de Fisher foram empregados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$, enquanto que os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva, com valores de frequência e percentual. Os resultados obtidos permitiram avaliar que a maioria dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino encontrava-se indecisa e um grande número de docentes mostrou-se satisfeito com a avaliação geral do trabalho, embora estivessem insatisfeitos principalmente com a remuneração e compensação. É importante salientar que se constatarem índices expressivos de insatisfação no que se refere às condições de trabalho e ao espaço total de vida, que devem ser considerados motivos de preocupação para as secretarias de educação, como também para as direções das escolas investigadas. As pesquisas futuras nessa área são importantes para analisar os demais componentes das condições de vida do professor e comparar o nível de satisfação destes com os de outras redes de ensino.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Professor de Educação Física. Qualidade de vida no trabalho.

* Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Física – Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas (ESEF/UFPEL).

QUALITY OF LIFE IN THE WORK: FOCUS ON THE PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Abstract

This study was characterized as descriptive and quantitative approach, which aims to analyze the perception of physical education teachers regarding their quality of work life (QVT). Therefore 94 physical education teachers, linked to the Municipal Education and Sports Secretary (SMED) of Pelotas, participated in the research. The instruments of data collection were the Scale for Assessment of Quality of Work Life Perceived by Physical Education Teachers (QVT-PEF) and a sociodemographic survey, where the variables were considered: gender, vocational training, age, marital status and income family. In analyzing the data the answers given by teachers in relation to QVT-PEF was used weighting equations of Lemos (2007), where the responses were grouped into three categories, namely: dissatisfied, satisfied and undecided. The tests of chi-square and Fisher's Exact were used to check for differences in categorical variables, from the STATA statistical software, version 12.0, the level of significance was $p < 0.05$. Meanwhile the other data were analyzed for descriptive statistics, with values of frequency and percentage. Of the 94 teachers surveyed 36.17% are male and 63.83% are female. Regarding age 46.81% of them are until 39 years old and 53.19% are 40 years old or more. Regarding marital status 54.26% are married and 45.74% are single, divorced or widowers. And about family income, 64.89% receive up to five minimum wages while 35.11% receive six times the minimum wage or more. The obtained results allow assessing that most of physical education teachers of municipal schools is presently undecided and a large number of teachers expressed satisfaction with the Overall Labor, although they were mostly dissatisfied with the Remuneration and Compensation. Is worth noting that have had significant levels of dissatisfaction with regard to conditions of work and total life space that must be considered cause for concern for the Secretary of Education, as well as the directions of the schools surveyed. Future research in this matter are important to analyze the remaining components of the living conditions of the teacher and compare the level of satisfaction of these to other school systems.

Keywords: Quality of Life. Physical Education Teachers. Quality of Life at Work.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: ENFOQUE EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA

Resumen

Este trabajo se caracterizó por ser un estudio descriptivo con abordaje cuantitativo, cuyo objetivo es analizar la percepción de los profesores de Educación Física en relación a su calidad de vida laboral (CVL). 94 profesores de la educación física participaron de la investigación, y están vinculados a la Secretaría Municipal de Educación y Deportes (SMED) de Pelotas. Los instrumentos de recolección de datos fueron la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral percibida por los profesores de Educación Física (QVT-PEF) y un cuestionario sociodemográfico, en lo cual las variables consideradas fueron: sexo, formación, edad, estado civil y los ingresos familiares. Al analizar los datos de las respuestas dadas por los profesores en relación al QVT-PEF se utilizó ecuaciones de ponderación de Lemos (2007), donde las respuestas fueron agrupadas en tres categorías, a saber: insatisfechos, indecisos y satisfechos. El test Chi-cuadrado y el Exacto de Fisher fueron utilizados para comprobar si hay diferencias en las variables categóricas, desde el software estadístico STATA, versión 12,0, cuyo nivel de significación fue de $p < 0,05$, mientras los otros datos fueron analizados por estadística descriptiva, con valores de frecuencia y porcentaje. Los resultados permiten evaluar que la mayoría de los profesores de Educación Física de las escuelas municipales está indecisa y, además de eso, un gran número de profesores expresó su satisfacción general con el trabajo, aunque no estaban satisfechos con la remuneración e compensación. Es importante destacar que se encuentran niveles significativos de insatisfacción con respecto a las condiciones de trabajo y espacio de vida total, que deben ser considerados motivos de preocupación para las Secretarías de Educación, así como para las direcciones de las escuelas encuestadas. La investigación futura en esta área es importante para analizar los componentes de las condiciones de vida de los profesores y comparar el nivel de satisfacción de estos con otros sistemas escolares.

Palabras-clave: Calidad de vida. Profesor de la Educación Física. Calidad de vida en el trabajo.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida (QV) é um tema que vem recebendo destaque em várias áreas do conhecimento, tais como Psicologia, Administração, Educação Física, Medicina, entre outras. Estudos sobre o tema buscam compreender e propor formas para que as pessoas possam viver em melhores condições, criar hábitos saudáveis, mudar o seu estilo de vida, além de sugerir e orientar políticas públicas que venham ao encontro das reais necessidades do ser humano (ALMEIDA et al., 2012).

De acordo com Nahas (2001), a qualidade de vida está associada a fatores como saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, prazer e espiritualidade. Esses fatores moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resultando em fenômenos e situações que, de maneira abstrata, podem ser chamadas de “qualidade de vida”. Assim, num sentido amplo, a qualidade de vida é uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades fundamentais de cada indivíduo (NAHAS, 2001). Essa temática tem sido amplamente discutida na literatura, principalmente no que se refere à intervenção do profissional da educação, ou seja, o professor.

Todavia, na atualidade, estudiosos preocupados com as condições de trabalho dos professores, das mais diversas áreas do conhecimento, investigam os elementos que podem afetar a qualidade de vida no trabalho docente (VASCONCELOS, 2001; LAPO; BUENO, 2003; GRILLO; PENTEADO, 2005; JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007; BOTH; NASCIMENTO; BORGATTO, 2008 a, b; FARIAS; NASCIMENTO, 2012). Nesse contexto, pode-se destacar que as questões referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são amplas e desafiadoras.

O interesse por investigações envolvendo as condições de trabalho, na perspectiva de Lemos (2007), constitui aspecto relevante para o entendimento da qualidade de vida, o que envolve diretamente os parâmetros socioambientais, que estão associados a educação, lazer e trabalho e os fatores individuais que revelam o estilo de vida e a hereditariedade (NAHAS, 2001).

Nessa perspectiva, o trabalho ocupa um espaço de grande relevância na vida das pessoas, pelo fato de que o ser humano se dedica a ele, aproximadamente, durante um terço do tempo diário disponível, o que pode ser entendido como uma atividade humana voltada para o desenvolvimento do homem (ROCHA; FELLI, 2004)

Além disso, pode-se afirmar que as condições e o sentido do trabalho docente sofreram alterações no decorrer dos tempos, acompanhando também a evolução humana. Tais mudanças implicam tanto a busca por melhorias na qualidade de vida no trabalho docente quanto o redimensionamento dos seus deveres e direitos.

Assim, cabe destacar que a qualidade de vida docente envolve a dedicação de tempo integral perante os desafios constantes que lhes exigem resultados concretos no processo de ensino e de aprendizagem, pois a realidade revela-se diferente a cada dia que passa, exigindo uma base de conhecimentos consistentes, havendo, de um lado, a necessidade de trabalhar e consequentemente manter-se atualizado e, de outro, a vida cotidiana do seu lar também lhe exigindo constante dedicação.

Nesse sentido, professores de Educação Física têm sido investigados no intuito de melhor compreender como tais docentes buscam ampliar a sua qualidade de vida no trabalho (BOTH; NASCIMENTO; BORGATTO, 2008 a, b; FARIAS et. al., 2008; FARIAS, 2010; ROSSATO; FARIAS, 2010), no que se refere a sua condição de trabalho, remuneração, compensação e estilo de vida. Esses estudos revelaram que os fatores os quais mais afetam a qualidade de vida no trabalho estão relacionados às deficitárias condições de trabalho, à inadequada remuneração e à desvalorização profissional.

No entanto, as diferentes realidades de intervenção possibilitam entender que a qualidade de vida é passível de transformação mediante as questões políticas, de plano de cargos e salários, de valorização profissional e formação continuada, de tal modo que os estudos de Lemos (2007) e de Both, Nascimento e Borgatto (2008a) realizados com população similar, mas em dois diferentes estados da Região Sul do Brasil, revelaram que a qualidade de vida se altera mediante o tempo de intervenção profissional. Lemos (2007), ao investigar os professores do Estado do Rio Grande Sul, revelou que, à medida que os professores avançam na carreira, aumentam os níveis de satisfação com a sua qualidade de vida no trabalho. Both, Nascimento e Borgatto (2008 b) concluíram que a satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos docentes de Educação Física catarinenses tende a diminuir com o avanço na carreira.

A qualidade de vida no contexto laboral do professor altera-se no decorrer de sua trajetória, ocasionando diferentes perspectivas e possibilidades de intervenção profissional, pois a satisfação no trabalho, bem como a qualidade de vida, suscita à melhor adequação às exigências do contexto, ampliando as ações pedagógicas, a socialização, a relação com os pares, enfim, dinamizando a realidade cotidiana docente. Os estudos de Both (2011) apontam

que as funções laborais têm grande interferência no cotidiano das pessoas, pois ocupam grande período de tempo, tanto em anos quanto em horas de trabalho semanais.

Nesse sentido, este estudo apresenta como objetivo analisar a percepção de docentes de Educação Física da rede pública municipal de Pelotas quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tanto, foi necessário compreender como a QVT se manifesta no decorrer da intervenção profissional, considerando as variáveis: sexo, idade, estado civil, renda familiar e formação profissional. A realização deste estudo se justifica à medida que a qualidade de vida no trabalho docente se consolida como a busca por elementos que identificam as diferentes crenças, expectativas e perspectivas as quais os docentes manifestam ao longo de sua atuação, bem como alertar sobre a importância da qualidade de vida dos professores para toda a sociedade.

MÉTODO

O estudo caracterizou-se como uma pesquisa descritiva com uma abordagem quantitativa, a qual buscou analisar os professores de Educação Física no que se refere a sua QVT. As pesquisas descritivas têm como premissa a ideia de que os problemas podem ser resolvidos e as práticas melhoradas por meio de observação, análise e descrição objetiva e completa (THOMAS; NELSON, 2002).

As investigações quantitativas se utilizam de técnicas estatísticas para análise de dados coletados por meio de questionário, fato que pode alcançar um grande número de pessoas. Todavia, esse tipo de investigação pode ser considerado como um método de pesquisa social que se utiliza de recursos estatísticos para a análise das informações (LAKATOS et al., 1986; MINAYO, 2007).

Fizeram parte do estudo 94 (79,7%) professores de Educação Física vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) da cidade de Pelotas/RS. Desses, 34 (36,2%) docentes pertenciam ao sexo masculino e 60 (63,8%) pertenciam ao sexo feminino.

Todos os professores participantes do estudo possuem Licenciatura em Educação Física. Desses, 45 (47,9%) apresentam somente a formação inicial em Educação Física, enquanto 49 (52,1%) professores possuem, além do curso de licenciatura em Educação Física, a formação em cursos *latu senso* (especialização) e ou *strictu senso* (mestrado) relacionados às áreas de Educação Física ou Educação.

A idade dos professores de Educação Física que aceitaram participar da investigação variou entre 25 e 60 anos, sendo que 44 (46,8%) docentes pertenceram ao grupo de professores com até 39 anos e 50 (53,2%) ao grupo de professores com 40 anos ou mais. Em relação ao estado civil, tivemos 50 (54,3%) professores que se declararam casados e 43 (45,7%) professores foram incluídos na categoria dos solteiros, divorciados e viúvos. Constatou-se, ainda, que, do total de professores, 61 (64,9%) recebiam mensalmente até cinco salários-mínimos e 33 (35,1%) recebiam seis salários-mínimos ou mais.

TABELA 1. Dados sociodemográficos dos professores

Variáveis	Categorias	n	%
<i>Sexo</i>	Masculino	34	36,2
	Feminino	60	63,8
<i>Formação profissional</i>	Graduação	45	47,9
	Pós-Graduação	49	52,1
<i>Idade</i>	Até 39 anos	44	46,8
	Igual ou superior a 40 anos	50	53,2
<i>Estado civil</i>	Casado	51	54,3
	Outros	43	45,7
<i>Renda familiar</i>	Até cinco salários-mínimos	61	64,9
	Seis salários-mínimos ou mais	33	35,1

Para a coleta de dados, foi utilizado como instrumento um questionário composto por perguntas fechadas. Esse instrumento foi estruturado em duas partes: a primeira destinada à coleta de informações referentes aos dados sociodemográficos dos professores, e a segunda parte destinada a informações sobre a qualidade de vida no trabalho docente, por meio do instrumento intitulado de “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF), desenvolvido por Both et al. (2006).

O instrumento QVT-PEF é composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões, as quais estão fundamentadas na matriz de análise de WALTON (1973; 1974):

✓ **Remuneração e compensação:** é a relação entre trabalho realizado e fatores como treinamento, salubridade, procura e oferta de serviço, capacidade do empregador de pagar o empregado.

- ✓ **Condições de trabalho:** referem-se à exposição do professor a locais ou jornadas de trabalho que ponham em risco sua saúde física ou psicológica.
- ✓ **Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas:** o trabalho deve proporcionar ao docente a utilização de seus conhecimentos e habilidades, bem como proporcionar condições para o desenvolvimento de suas capacidades.
- ✓ **Oportunidade futura de crescimento e segurança:** oportuniza ao docente a oportunidade de progressão na carreira.
- ✓ **Integração social na organização do trabalho:** diz respeito aos relacionamentos interpessoais no ambiente escolar.
- ✓ **Constitucionalismo na organização de 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 profissional e a vida pessoal.
- ✓ **Relevância social da vida no trabalho:** é a capacidade que a escola tem de incutir no profissional docente a ideia de que sua atividade desempenha papel importante na sociedade, assim como refere-se à responsabilidade social desempenhada pela própria escola.

Para a coleta de dados, primeiramente foi estabelecido contato com a Secretaria Municipal de Educação e Desporto para autorizar a realização do estudo. De posse de todas as autorizações, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL, sendo aprovado a partir do protocolo número 016/2011.

Na análise dos dados, no que se refere ao QVT-PEF, utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007), assim, as respostas emitidas pelos professores foram agregadas em três categorias: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do Qui-quadrado e o Exato de Fisher foram empregados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$, enquanto os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva, com valores de frequência e percentual.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Foram consideradas, aqui, as dimensões que compõem a qualidade de vida docente e as variáveis sexo, formação profissional, idade, estado civil e renda familiar. Na avaliação da variável sexo (Tabela 2), em relação às dimensões que sistematizam a qualidade de vida no trabalho docente, os dados demonstraram que os professores do sexo masculino apresentaram satisfação nas dimensões Condições de trabalho (41,2%), Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (79,4%), Integração social na organização do trabalho (50,0%), Constitucionalismo na organização do trabalho (73,5%), Trabalho e espaço total da vida (44,1%) e Relevância social da vida no trabalho (64,7%).

Os professores do sexo feminino evidenciaram satisfação nas dimensões Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (70,0%), Oportunidade futura de crescimento e segurança (45,0%), Constitucionalismo na organização do trabalho (65,0%) e Relevância social da vida no trabalho (56,7%).

No que se refere à insatisfação, os docentes do sexo feminino estão insatisfeitos na dimensão Trabalho e espaço total de vida (40,0%) e na dimensão Condições de trabalho (38,3%). Embora os professores do sexo masculino não tenham demonstrado insatisfação na dimensão Condições de trabalho, os índices de insatisfação e indecisão foram iguais (29,4%), dado que se apresentou com os professores do sexo feminino (38,3%). De maneira concomitante, tanto os professores do sexo masculino (67,6%) quanto os professores do sexo feminino (70,0%) apresentaram-se insatisfeitos em relação à dimensão Remuneração e compensação, o que acarretou percentuais de indecisão dos professores do sexo masculino (32,3%) e do sexo feminino (25,0%) elevados, em detrimento aos baixos índices de satisfação de ambos os sexos.

Níveis de indecisão foram detectados em professores do sexo masculino, na dimensão Oportunidade futura de crescimento e segurança (41,2%), e, nos professores do sexo feminino, na dimensão Integração social na organização do trabalho (45,0%).

No computo da avaliação geral da qualidade de vida no trabalho do docente em relação ao sexo (Tabela 2), os professores do sexo masculino apresentaram-se satisfeitos (50,0%) enquanto que os professores do sexo feminino apresentaram-se com níveis de indecisão (48,4%).

TABELA 2. Qualidade de vida no trabalho docente e sexo

Sexo	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,389*
Masculino	23 (67,7%)	11 (32,3%)	0 (0,0%)	
Feminino	42 (70,0%)	15 (25,0%)	3 (5,0%)	
Condições de trabalho				0,192**
Masculino	10 (29,4%)	10 (29,4%)	14 (41,2%)	
Feminino	23 (38,3%)	23 (38,3%)	14 (23,3%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,660*
Masculino	1 (2,9%)	6 (17,6%)	27 (79,4%)	
Feminino	3 (5,0%)	15 (25,0%)	42 (70,0%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,816**
Masculino	7 (20,6%)	14 (41,2%)	13 (38,2%)	
Feminino	11 (18,3%)	22 (36,7%)	27 (45,0%)	
Integração social na organização do trabalho				0,869*
Masculino	4 (11,8%)	13 (38,2%)	17 (50,0%)	
Feminino	7 (11,7%)	27 (45,0%)	26 (43,3%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,473*
Masculino	0 (0,0%)	9 (26,5%)	25 (73,5%)	
Feminino	3 (5,0%)	18 (30,0%)	39 (65,0%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,157**
Masculino	7 (20,6%)	12 (35,3%)	15 (44,1%)	
Feminino	24 (40,0%)	16 (26,7%)	20 (33,3%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,571*
Masculino	1 (2,9%)	11 (32,3%)	22 (64,7%)	
Feminino	1 (1,7%)	25 (41,7%)	34 (56,7%)	
Geral da qualidade de vida no trabalho				0,540*
Masculino	2 (5,9%)	15 (44,1%)	17 (50,0%)	
Feminino	7 (11,67%)	29 (48,3%)	24 (40,0%)	

*p estimado pelo Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Na análise da qualidade de vida no trabalho docente de professores com até 39 anos e professores com idade igual ou superior a 40 anos (Tabela 3), observou-se, respectivamente, satisfação nas dimensões Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas (65,9%; 80,0%), Integração social na organização do trabalho (45,4%; 46,0%) e Constitucionalismo na organização do trabalho (72,7%; 64,0%) e insatisfação na dimensão Remuneração e compensação (75,0%; 64,0%).

Todavia, nas dimensões Condições de trabalho (36,0%), Trabalho e espaço total da vida (44,0%) e Relevância social da vida no trabalho (70,0%), os docentes com idade igual ou superior a 40 anos apresentaram-se satisfeitos, enquanto que, nas dimensões Oportunidade futura de crescimento e Segurança, os docentes até 39 anos (45,4%) estão satisfeitos.

Os professores até 39 anos de idade apresentaram-se insatisfeitos com as Condições de trabalho (40,9%) e com o Trabalho e espaço total da vida (50,0%). Apesar de os professores com 40 anos ou mais não manifestarem índices elevados de indecisão, nas dimensões Oportunidade futura de crescimento e Segurança esses professores apresentaram os mesmos índices para satisfação e indecisão (40,0%), e os professores até 39 anos apresentaram, na dimensão Relevância social da vida no trabalho, os mesmos índices tanto para satisfação quanto para indecisão (46,7%).

Assim, na avaliação da geral da qualidade de vida no trabalho docente, os professores com até 39 anos apresentaram-se com níveis de indecisão (45,4%) seguidos de níveis de satisfação (38,6%) muito próximos, em detrimento aos professores com idade igual ou superior a 40 anos, que apresentaram equilíbrio entre indecisão e satisfação (48,0%).

Foi encontrada associação significativa em relação às dimensões Remuneração e compensação ($p=0,031$), Constitucionalismo na organização do trabalho ($p=0,048$), Trabalho e espaço total da vida ($p=0,004$), Relevância social da vida no trabalho ($p=0,031$), além de tendência a associação significativa na dimensão Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas ($p=0,062$). Dessa forma, constatou-se que os professores incluídos na categoria até 39 anos demonstram maior insatisfação, assim como os professores satisfeitos encontram-se na categoria igual ou superior a 40 anos.

TABELA 3. Qualidade de vida no trabalho docente e idade

Idade	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,031*
Até 39 anos	33 (75,0%)	8 (18,2%)	3 (6,8%)	
Igual ou superior a 40 anos	32 (64,0%)	18 (36,0%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				0,330**
Até 39 anos	18 (40,9%)	16 (36,4%)	10 (22,7%)	
Igual ou superior a 40 anos	15 (30,0%)	17 (34,0%)	18 (36,0%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,062*
Até 39 anos	4 (9,1%)	11 (25,0%)	29 (65,9%)	
Igual ou superior a 40 anos	0 (0,0%)	10 (20,0%)	40 (80,0%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,867**
Até 39 anos	8 (18,2%)	16 (36,4%)	20 (45,4%)	
Igual ou superior a 40 anos	10 (20,0%)	20 (40,0%)	20 (40,0%)	
Integração social na organização do trabalho				0,991**
Até 39 anos	5 (11,4%)	19 (43,2%)	20 (45,4%)	
Igual ou superior a 40 anos	6 (12,0%)	21 (42,0%)	23 (46,0%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,048*
Até 39 anos	3 (6,8%)	9 (20,4%)	32 (72,7%)	
Igual ou superior a 40 anos	0 (0,0%)	18 (36,0%)	32 (64,0%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,004**
Até 39 anos	22 (50,0%)	9 (20,4%)	13 (29,5%)	
Igual ou superior a 40 anos	9 (18,0%)	19 (38,0%)	22 (44,0%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,031*
Até 39 anos	2 (4,5%)	21 (47,7%)	21 (47,7%)	
Igual ou superior a 40 anos	0 (0,0%)	15 (30,0%)	35 (70,0%)	
Geral da qualidade de vida no trabalho				0,147*
Até 39 anos	7 (15,9%)	20 (45,4%)	17 (38,6%)	
Igual ou superior a 40 anos	2 (4,0%)	24 (48,0%)	24 (48,0%)	

*p estimado pelo Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Ao analisar a qualidade de vida do trabalho docente dos professores casados e dos professores que declararam outros estados civis (Tabela 4), observou-se, simultaneamente,

satisfação nas dimensões Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas (76,5%; 69,8%), Constitucionalismo na organização do trabalho (62,7%; 74,4%) e Relevância social da vida no trabalho (60,8%; 58,1%), e insatisfação na dimensão Remuneração e compensação (70,6%; 67,4%).

Os professores considerados como “outros” estão satisfeitos nas dimensões Condições de trabalho (41,9%), Oportunidade futura de crescimento e Segurança (51,2%), Trabalho e espaço total da vida (41,9%), enquanto que os professores casados demonstram satisfação na dimensão Integração social na organização do trabalho (47,1%). Níveis de indecisão foram percebidos nas dimensões Condições de trabalho (41,9%), Oportunidade futura de crescimento e Segurança (46,1%) para os professores casados e, na dimensão Integração social da vida no trabalho (44,2%), os professores classificados como “outros” apresentaram os mesmos índices de satisfação e indecisão. Assim, a insatisfação dos professores casados foi apresentada na dimensão Trabalho e espaço total da vida (37,2%).

Ao analisar a avaliação geral da qualidade de vida no trabalho docente e a variável estado civil, constatou-se que os docentes casados estão indecisos (62,7%) e os professores da categoria “outros” (55,8%) revelaram satisfação com a qualidade de vida.

Foi encontrada associação significativa na relação da avaliação dimensão geral da qualidade de vida no trabalho docente à variável estado civil ($p=0,002$). Pode-se inferir que os professores que se encontram na categoria “casado” demonstram maiores percentuais de insatisfação, seguidos de indecisão, enquanto que os professores categorizados como “outros estados civis” demonstram maiores percentuais de satisfação.

TABELA 4. Qualidade de vida no trabalho docente e estado civil

Estado civil	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,266*
Casado	36 (70,6%)	12 (23,5%)	3 (5,9%)	
Outros estados civis	29 (67,4%)	14 (32,6%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				0,061**
Casado	20 (39,2%)	21 (41,2%)	10 (19,6%)	
Outros estados civis	13 (30,2%)	12 (27,9%)	18 (41,9%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,503*
Casado	1 (1,9%)	11 (21,6%)	39 (76,5%)	
Outros estados civis	3 (6,9%)	10 (23,3%)	30 (69,8%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,154**
Casado	9 (17,6%)	24 (47,1%)	18 (35,3%)	
Outros estados civis	9 (20,9%)	12 (27,9%)	22 (51,2%)	
Integração social na organização do trabalho				0,955**
Casado	6 (11,8%)	21 (41,2%)	24 (47,1%)	
Outros estados civis	5 (11,6%)	19 (44,2%)	19 (44,2%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,518*
Casado	2 (3,9%)	17 (33,3%)	32 (62,7%)	
Outros estados civis	1 (2,3%)	10 (23,3%)	32 (74,4%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,583**
Casado	19 (37,2%)	15 (29,4%)	17 (33,3%)	
Outros estados civis	12 (27,9%)	13 (30,2%)	18 (41,8%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,422*
Casado	0 (0,00%)	20 (39,22%)	31 (60,78%)	
Outros estados civis	2 (4,6%)	16 (37,2%)	25 (58,1%)	
				0,002*
Casado	2 (3,9%)	32 (62,7%)	17 (33,3%)	
Outros estados civis	7 (16,3%)	12 (27,9%)	24 (55,8%)	

*p estimado pelo Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

É necessário observar que a renda familiar, neste estudo, diz respeito ao somatório dos salários de todos os membros da família e não apenas dos professores participantes. Assim, nas dimensões Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (70,5%; 78,8%), Oportunidade futura de crescimento e Segurança (40,9%; 44,1%), Constitucionalismo na organização do trabalho (63,9%; 75,8%) e Relevância social da vida no trabalho (55,7%; 66,7%), os docentes com renda até cinco salários-mínimos e os docentes com renda acima de seis salários-mínimos estão satisfeitos (Tabela 5). Por outro lado, na dimensão Remuneração e compensação (73,8%; 60,6%), os docentes estão insatisfeitos.

No que tange à dimensão Condições de trabalho (45,4%), os professores que recebem acima de seis salários-mínimos estão insatisfeitos, enquanto os que recebem até cinco salários-mínimos estão indecisos (37,7%). Com relação à dimensão Integração social na organização do trabalho, os docentes até cinco salários-mínimos estão satisfeitos (47,5%), e aqueles que recebem acima de seis salários-mínimos estão indecisos (48,5%), tal qual na dimensão Trabalho e espaço total da vida, em que os docentes com até cinco salários-mínimos estão satisfeitos (39,3%), e os docentes que perfazem renda acima de seis salários-mínimos estão indecisos (36,4%).

Nesse contexto, na avaliação geral da Qualidade de Vida do Trabalho docente e a renda familiar, os professores com renda até cinco salários-mínimos (45,9%) e os docentes que totalizam acima de seis salários-mínimos ou mais (48,5%) apresentam-se indecisos.

TABELA 5. Qualidade de vida no trabalho docente e a variável renda familiar

Renda familiar	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,111*
Até cinco salários-mínimos	45 (73,8%)	13 (21,3%)	3 (4,9%)	
Acima de seis salários-mínimos	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				0,300**
Até cinco salários-mínimos	18 (29,5%)	23 (37,7%)	20 (32,8%)	
Acima de seis salários-mínimos	15 (45,4%)	10 (30,3%)	8 (24,2%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,365*
Até cinco salários-mínimos	4 (6,6%)	14 (22,9%)	43 (70,5%)	
Acima de seis salários-mínimos	0 (0,0%)	7 (21,2%)	26 (78,8%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,916**
Até cinco salários-mínimos	12 (19,7%)	24 (39,3%)	25 (40,9%)	
Acima de seis salários-mínimos	6 (17,6%)	13 (38,2%)	15 (44,1%)	
Integração social na organização do trabalho				0,684*
Até cinco salários-mínimos	8 (13,1%)	24 (39,3%)	29 (47,5%)	
Acima de seis salários-mínimos	3 (9,1%)	16 (48,5%)	14 (42,4%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,558*
Até cinco salários-mínimos	2 (3,3%)	20 (32,8%)	39 (63,9%)	
Acima de seis salários-mínimos	1 (3,03%)	7 (21,%)	25 (75,8%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,590**
Até cinco salários-mínimos	21 (34,4%)	16 (26,2%)	24 (39,3%)	
Acima de seis salários-mínimos	10 (30,3%)	12 (36,4%)	11 (33,3%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,503*
Até cinco salários-mínimos	2 (3,3%)	25 (41,0%)	34 (55,7%)	
Acima de seis salários-mínimos	0 (0,0%)	11 (33,3%)	22 (66,7%)	
Geral da qualidade de vida no trabalho				1,000*
Até cinco salários-mínimos	6 (9,84%)	28 (45,90%)	27 (44,3%)	
Acima de seis salários-mínimos	3 (9,1%)	16 (48,5%)	14 (42,4%)	

*p estimado pelo Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Na avaliação da variável formação profissional (Tabela 6) em relação às dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho docente, os dados evidenciaram que os professores com graduação e pós-graduação, consecutivamente, nas dimensões Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas (71,1%;75,5%), Oportunidade futura de crescimento e Segurança (42,2%;42,9%), Constitucionalismo na organização do trabalho (68,9%;67,3%) e Relevância social da vida no trabalho (57,8%, 61,2%), demonstraram índices de satisfação.

Com relação aos docentes com graduação, nas dimensões Condições de trabalho (42,2%), Integração social da vida no trabalho (46,7%) e Trabalho e espaço total da vida (42,2%), também foram encontrados índices de satisfação. Diferentemente da dimensão Remuneração e compensação, na qual tanto os docentes com graduação (77,8%) quanto os com pós-graduação (61,2%) manifestaram insatisfação.

Dessa mesma forma, os professores com pós-graduação manifestaram insatisfação na dimensão Condições de trabalho (42,9%) e indecisão nas dimensões Integração social da vida no trabalho (46,9%) e Trabalho e espaço total de vida (34,7%).

Nesse contexto, na avaliação geral da QVT, encontrou-se níveis de satisfação entre os que possuem somente graduação (46,7%) e de indecisão entre os que possuem pós-graduação (51,0%). Assim, foi encontrada associação significativa apenas na dimensão Condições de trabalho ($p=0,036$). Nesse momento, constatou-se que os professores com pós-graduação demonstram maiores percentuais de insatisfação e indecisão, enquanto os professores que possuem somente graduação demonstram maiores índices de satisfação.

TABELA 6. Qualidade de vida no trabalho docente e a variável formação profissional

Formação	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,235*
Graduação	35 (77,8%)	9 (20,0%)	1 (2,2%)	
Pós-Graduação	30 (61,2%)	17 (34,7%)	2 (4,1%)	
Condições de trabalho				0,036**
Graduação	12 (26,7%)	14 (31,1%)	19 (42,2%)	
Pós-Graduação	21 (42,8%)	19 (38,8%)	9 (18,4%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,925*
Graduação	2 (4,4%)	11 (24,4%)	32 (71,2%)	
Pós-Graduação	2 (4,08%)	10 (20,41%)	37 (75,51%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,927**
Graduação	8 (17,8%)	18 (40,0%)	19 (42,2%)	
Pós-Graduação	10 (20,4%)	18 (36,7%)	21 (42,9%)	
Integração social na organização do trabalho				0,455**
Graduação	7 (15,5%)	17 (37,8%)	21 (46,7%)	
Pós-Graduação	4 (8,2%)	23 (46,9%)	22 (44,9%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,734*
Graduação	2 (4,4%)	12 (26,7%)	31 (68,9%)	
Pós-Graduação	1 (2,04%)	15 (30,61%)	33 (67,35%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,495**
Graduação	15 (33,3%)	11 (24,4%)	19 (42,3%)	
Pós-Graduação	16 (32,7%)	17 (34,7%)	16 (32,6%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,915*
Graduação	1 (2,2%)	18 (40,0%)	26 (57,8%)	
Pós-Graduação	1 (2,1%)	18 (36,7%)	30 (61,2%)	
Geral da qualidade de vida no trabalho				0,719*
Graduação	5 (11,1%)	19 (42,2%)	21 (46,7%)	
Pós-Graduação	4 (8,2%)	25 (51,0%)	20 (40,8%)	

*p estimado pelo Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Na análise geral da qualidade de vida no trabalho docente, nas dimensões Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento de capacidades humanas (73,4%), Oportunidade futura de crescimento e segurança (42,5%), Integração social na organização do trabalho (45,7%), Constitucionalismo na organização do trabalho (68,1%), Trabalho e espaço total de vida (37,2%) e Relevância social da vida no trabalho (59,6%), demonstraram satisfação, e, na dimensão Remuneração e compensação (69,1%), demonstraram insatisfação. Entretanto, na dimensão Condições de trabalho (35,1%), os docentes apresentaram o mesmo percentual no que diz respeito à indecisão e insatisfação. Na análise da avaliação geral da QVT docente, os professores evidenciaram indecisão (46,8%), seguidos de valores muito próximos de (43,6%) de satisfação.

TABELA 7. Avaliação geral da qualidade de vida no trabalho docente

Dimensões	Qualidade de Vida no Trabalho Docente		
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)
<i>Remuneração e compensação</i>	65 (69,1%)	26 (27,7%)	3 (3,2%)
<i>Condições de trabalho</i>	33 (35,1%)	33 (35,1%)	28 (29,8%)
<i>Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas</i>	4 (4,3%)	21 (22,3%)	69 (73,4%)
<i>Oportunidade futura de crescimento e segurança</i>	18 (19,1%)	36 (38,3%)	40 (42,5%)
<i>Integração social na organização do trabalho</i>	11 (11,7%)	40 (42,6%)	43 (45,7%)
<i>Constitucionalismo na organização do trabalho</i>	3 (3,2%)	27 (28,7%)	64 (68,1%)
<i>Trabalho e espaço total de vida</i>	31 (33,0%)	28 (29,8%)	35 (37,2%)
<i>Relevância social da vida no trabalho</i>	2 (2,1%)	36 (38,3%)	56 (59,6%)
<i>Geral da qualidade de vida no trabalho</i>	9 (9,6%)	44 (46,8%)	41 (43,6%)

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados do estudo revelaram que um percentual expressivo de professores vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto encontram-se indecisos em relação a sua qualidade de vida no trabalho docente. Embora se acentue um percentual maior de docentes indecisos, um contingente de docentes demonstrou satisfação.

Nos estudos que objetivaram observar a qualidade de vida de professores, encontraram-se resultados diferenciados, pois constataram que, mesmo com as dificuldades

reveladas no decorrer da intervenção profissional, eles demonstraram percentuais mais expressivos de satisfeitos e não de indecisos, conforme os estudos de Both, Nascimento e Borgatto (2008 a,b), Lemos, Nascimento e Borgatto (2007), Farias et al. (2008), Moreira et al. (2009), Rossato e Farias (2010) e Farias (2010).

Torna-se evidente que a insatisfação dos professores está centrada nas questões relacionadas à remuneração salarial e às condições de trabalho. Os planos de cargos e salários dos docentes devem abordar a qualificação profissional, bem como a garantia de melhor remuneração mediante o avanço na carreira e a responsabilidade por assumir cargos administrativos que envolvem competências além da docência, fato este que viabiliza a permanência do docente na profissão (SHIGUNOV; FARIAS; NASCIMENTO, 2002).

Os órgãos governamentais não contemplam a educação com políticas que venham a valorizar a carreira docente, talvez não exista consciência política relacionada à importância social dos professores para o País. Dessa forma, ocorre um descaso com a carreira, os salários e a formação desses profissionais, ocasionando o abandono parcial ou definitivo da atividade de professor (FOLLE; NASCIMENTO, 2009).

Está evidenciada, por meio de diversos estudos (PEREIRA, 2007; ALVES-MAZZOTTI, 2007; PEREIRA, 2009), a importância do professor para uma educação de qualidade, portanto, a ausência de reconhecimento pelo trabalho, a negligência ou a falta de planos de carreira aliada a baixos índices salariais acabam colocando em risco a motivação e satisfação desses profissionais.

Apesar de todas as leis, decretos, resoluções, pareceres, a desvalorização social pela qual tem atravessado a educação continua acarretando uma insatisfação crescente do professorado egresso dos cursos de licenciatura, seja com a formação recebida, com a inexistência de formação continuada, com os baixos salários. Enfim, as novas possibilidades ofertadas não estão suprimindo as reais necessidades desses profissionais (SECO, 2005; IALAGO et al., 2008).

Com relação às condições de trabalho, constatou-se que o ambiente no qual os professores estão inseridos pode provocar agravos a sua saúde física e mental, ocasionando doenças oriundas do ambiente de trabalho, tais como as doenças da voz (GRILLO; PENTEADO, 2005; PENTEADO, 2007; PENTEADO; PEREIRA, 2007; GIANNINI; FERREIRA; PASSOS, 2006; ARAUJO et al., 2008), posturais, além da Síndrome de Burnout (CARLOTTO, 2002; CARLOTTO; PALAZZO, 2006; MOREIRA et al., 2009) muito evidenciada em professores.

Sendo assim, os resultados do estudo permitiram constatar que, no aspecto referente à qualidade de vida no trabalho docente e a relação com o sexo, as mulheres, além de demonstrar insatisfação relacionada às dimensões remuneração, compensação e condições de trabalho, também relataram estar insatisfeitas com a dimensão trabalho e espaço total de vida. Esta dimensão diz respeito ao equilíbrio entre a dedicação profissional e vida pessoal, fato que vai ao encontro dos resultados dos estudos que revelam que se está distante de encontrar esse equilíbrio, pois, na atualidade, as pessoas têm trabalhado cada vez mais, o que acaba por interferir no tempo disponibilizado para si mesmo, a família e a convivência entre as pessoas (VASCONCELOS, 2001; LINDO, 2007).

A escola é um espaço de trabalho predominantemente feminino, onde as atividades da rotina das professoras apresentam distinções, já que a professora divide a sua jornada de trabalho com a vida doméstica, existe a continuidade do trabalho, muitas vezes, fora da sala de aula, e nem por isso há uma compensação financeira ou mesmo o reconhecimento social merecido (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; ARAUJO, 2006; LINDO, 2007).

Um aspecto que convém salientar acena para a multiplicidade de papéis que esses profissionais exercem nas escolas, posto que, além de ministrar as aulas propriamente ditas, os professores exercem outras funções, fato que deve ser mencionado nos estudos que envolvem o ambiente laboral (GATTI, 2000; MOLINA NETO, 2005; LEMOS; NASCIMENTO; BORGATTO, 2007).

A idade é um fator que vem descrever a qualidade de vida no trabalho docente: à medida que se avança em termos de faixa etária, as perspectivas, as crenças e as expectativas frente à intervenção profissional tendem a sofrer alterações no tange aos aspectos sociais e pedagógicos (FARIAS et al., 2011).

Assim, os docentes mais jovens demonstraram insatisfação nas dimensões relativas a remuneração e compensação, condições de trabalho e espaço total da vida, sendo que os professores com idade igual ou superior a 39 anos, os mais velhos, evidenciaram insatisfação somente na dimensão referente a remuneração e compensação. Apesar de serem constatados índices de indecisão, esses foram seguidos de satisfação nas dimensões referentes a oportunidade futura de crescimento e segurança, dimensão essa que oportuniza ao docente a progressão na carreira, e da mesma forma na dimensão relevância social da vida no trabalho, que é a capacidade que a escola tem de incutir no profissional aspectos relacionados à importância do desempenho de seu papel na sociedade (MOREIRA, 2012).

No que diz respeito ao estado civil, os professores casados e os que pertencem a categoria “outros” revelaram-se insatisfeitos na dimensão referente a remuneração e compensação, sendo que os casados apresentam-se insatisfeitos também na dimensão referente a trabalho e espaço total da vida, confirmando, do mesmo modo, os estudos que afirmam que aspectos como gênero, idade e estado civil interferem nas questões relativas ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (LINDO, 2007).

Pode-se inferir que, para os docentes casados, existem as obrigações com os familiares e muitas vezes domésticas. Cabe acrescentar que esses profissionais têm, não raro, uma jornada de trabalho dupla ou tripla.

A renda familiar consiste na possibilidade de uma vida digna e com melhores condições de sobrevivência. Todavia, os resultados do estudo revelam que os docentes estão extremamente insatisfeitos com a sua remuneração e compensação, mesmo que essa renda seja referente ao somatório da remuneração de todos os membros da família e não apenas dos professores participantes do estudo. As investigações que focam a condição do professor e a sua remuneração também revelam insatisfação frente ao salário recebido (PETROSKI, 2005; LEMOS; NASCIMENTO; BOTH, 2006; LEMOS, 2007; FOLLE et al., 2008a; BOTH; NASCIMENTO; BORGATTO, 2008a).

Não se deve depositar no aumento da remuneração dos profissionais a solução de todas as dificuldades que perpassam o contexto educacional, isso seria uma simplificação de questões maiores que vão desde os problemas metodológicos, passando por condições de trabalho e envolvendo também a utilização de políticas públicas consistentes.

Os docentes com pós-graduação foram aqueles que apresentaram índices de insatisfação e indecisão nas dimensões Remuneração e compensação, Condições de trabalho, Integração social na organização do trabalho e Trabalho e espaço social da vida, além de mostrarem-se indecisos na avaliação geral da qualidade de vida no que se refere a formação profissional.

As relações no ambiente de trabalho demandam a construção de atitudes sólidas e que dinamizem as atividades docentes (VALLE, 2003).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do estudo, pode-se concluir que os resultados obtidos permitem avaliar que a maioria dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino encontra-se

indecisa e um grande número de docentes mostra-se satisfeito com a avaliação geral do trabalho, embora estejam insatisfeitos principalmente na dimensão remuneração e compensação.

Embora a presente investigação tenha sido operacionalizada considerando algumas características dos professores, nomeadamente o sexo, o grau de formação, a idade, o estado civil e a renda familiar, acredita-se que as futuras investigações nessa área necessitam analisar os demais componentes das condições de vida do professor e comparar o nível de satisfação de professores de redes de ensino distintas.

Assim, os baixos índices de satisfação dos professores nas dimensões Remuneração e Compensação e Condições de trabalho, além de Trabalho e Espaço Total da Vida são preocupantes, pois demonstram a necessidade urgente de melhorias no ensino público municipal. Constata-se que os resultados encontrados sinalizam a importância de uma política de apoio à rede municipal, como maneira de valorizar a carreira docente e prevenir processos destrutivos presentes no mundo do trabalho.

As investigações que abordam a qualidade de vida no trabalho dos professores são excelentes iniciativas para compreender as condições de vida na carreira desse profissional, no entanto existe a necessidade de continuação desses estudos para que os problemas encontrados sejam considerados pelos gestores e pela comunidade escolar, garantindo, assim, um ambiente de trabalho com condições mínimas necessárias para que esse professor tenha condições de desenvolver seu trabalho da melhor forma possível.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith. Representações da identidade docente: uma contribuição para a formulação de políticas. **Ensaio: avaliação de políticas públicas na Educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, p. 579-594, out./dez. 2007

ALMEIDA, Marcos Antonio; GUTIERREZ, Gustavo Luis, MARQUES, Renato. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

ARAÚJO, T. M. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciências & Saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.11 n.4, out./dez. 2006

ARAÚJO, T. M. et al. Fatores associados a alterações vocais em professoras. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 6, p. 1229-1238, jun., 2008.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do psicólogo, 2010.

BOTH, Jorge; NASCIMENTO, Juarez Vieira do; BORGATTO, Adriano Ferreti. Percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo da carreira docente em Educação Física. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 10, n. 4, p. 372-378, 2008a.

BOTH, Jorge; NASCIMENTO, Juarez Vieira do; BORGATTO, Adriano Ferreti. Percepções 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**, Maringá, v. 19, n. 3, p. 377-389, 3. trim. 2008b.

BOTH, Jorge. **Bem-estar do trabalhador docente em Educação Física**. 2011. 297 f. Tese (Doutorado em Educação Física) Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, Lílían dos Santos. Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, mai., 2006.

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

FARIAS, Gelcemar Oliveira. **Carreira Docente em Educação Física**: uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor. 2010. 303f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

FARIAS, Gelcemar Oliveira et al. Crenças e expectativas constituídas ao longo da carreira docente em Educação Física. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 22, n. 4, p. 497-509, 4. trim. 2011.

FARIAS, Gelcemar Oliveira; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. Fatores intervenientes na carreira docente de professores de educação física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 15, n. 2, p. 465- 483, 2012.

FOLLE, Alexandra et al. Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física. **Motriz**, Rio Claro, v. 14 n. 3, p. 210-221, jul./set. 2008a.

GATTI, Bernadette. **Formação de professores e carreira**: problemas e movimentos de renovação. Autores Associados, 2000.

GIANNINI, Susana Pimentel Pinto; FERREIRA, Léslie Piccolotto; PASSOS, Maria Consuêlo. História que fazem sentidos: as determinações das alterações vocais do professor. In: SEMINÁRIO DA REDESTRADO - Regulação Educacional e Trabalho Docente, 6., 2006, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: UFRJ, 2006. p. 1-15.

GRILLO, Maria Helena Marotti Martelletti; PENTEADO, Regina Zanella. Impacto da voz na qualidade de vida de professore (a)s do ensino fundamental. **Pró-Fono Revista de Atualização Científica**, Barueri, v.17, n.3, dez 2005.

IALAGO, Ana Maria; DURAN, Marília Claret Geraes. Formação de professores de inglês no Brasil. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 8, n. 23, p. 55-70, jan./abr. 2008.

JARDIM, Renata; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2439-2461, out. 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia científica. São Paulo: **Atlas**, 1986.

LAPO, Flavinês Rebolo; BUENO, Belmira Oliveira. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, n. 118, p. 66-88, mar. 2003.

LEMOS, Carlos Augusto Fogliarini; NASCIMENTO, Juarez Vieira do; BOTH, Jorge. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de educação física. In: FÓRUM INTERNACIONAL INTEGRADO DE CIDADANIA: EDUCAÇÃO, CULTURA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE, 2006, Santo Ângelo – RS. **Anais...** Santo Ângelo-RS, 2006, v. 1, p. 68-88.

LEMOS, Carlos Augusto Fogliarini. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. 2007. 114 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

LEMOS, Carlos Augusto Fogliarini; NASCIMENTO, Juarez Vieira do; BORGATTO, Adriano Ferreti. Parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida percebida na carreira docente em Educação Física, **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 81-93, 2007.

LINDO, Maíra Riscado et al. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, art. 1, p. 1-15, jan./abr. 2007

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1159-1180, set./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Trabalho de Campo: Contexto de Observação, interação e descoberta. In: DESLANDES, Suely Ferreira; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Orgs.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 61-77.

MOLINA NETO, Vicente. Crenças do professorado de Educação Física das escolas públicas de Porto Alegre – RS/Brasil, *Movimento*, vol. 9, núm. 1, jan-abr., 2003, p. 145-169.

MOREIRA, Hudson de Rezende et al. Qualidade de vida e Síndrome de *Burnout* em professores de Educação Física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.

MOREIRA, Hudson de Resende. **Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público estadual do Paraná** (2012).

NAHAS, Markus Vinícius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

PENTEADO, Regina Zanella. Relações entre saúde e trabalho docente: percepções de professores sobre saúde vocal. **Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia**, São Paulo, v. 1, p. 18-22, jan./mar. 2007.

PENTEADO, Regina Zanella; PEREIRA, Isabel Maria Teixeira Bicudo. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr. 2007.

DONATO, Sueli Pereira; ENS, Romilda Teodora. Representações Sociais do Ser Professor no Contexto Atual – desafios, incertezas e possibilidades; In: IX CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia, **Anais...** Out. 2009.

PEREIRA, M^a de Fátima Rodrigues. Formação de professores: uma discussão necessária. In: VI CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO. Educação: visões críticas e perspectivas de mudanças. **Anais...** Concórdia: Biblioteca Universitária. 2007.

PETROSKI, Elio Carlos. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 163 f. Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

ROCHA, Sandra de Souza Lima; FELLI, Vanda Elisa Andres. A Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, p. 28-35, 2004.

ROSSATO, Luana Callegaro; FARIAS, Sidney Ferreira. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do Colégio de Aplicação da USFC. **Revista Digital**, Buenos Aires, v. 15, n. 144, Mayo, 2010.

SECO, Graça Maria dos Santos Batista. A satisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional docente. **Educação & Comunicação**. nº 8 (jan. 2005), p. 73-91.

SHIGUNOV, Viktor; FARIAS, Gelcemar Oliveira; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. O percurso profissional dos professores de Educação Física nas escolas. In: SHIGUNOV. V.;

SHIGUNOV NETO, A. **Educação Física:** conhecimento teórico x prática pedagógica. Porto Alegre: Mediação, 2002. p. 19 -53.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente:** elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Rio de Janeiro, Vozes: 2005.

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. **Métodos de pesquisa em atividade física.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

VALLE, Ione Ribeiro do. **A era da profissionalização:** formação e socialização do corpo docente de 1ª a 4ª série. Florianópolis: Cidade Futura, 2003.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração.** v.8, n.1 (2001) p. 23-35.

**4 Artigo 2 – Qualidade de Vida no Trabalho: carreira docente e contexto
profissional**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CARREIRA DOCENTE E CONTEXTO PROFISSIONAL

Rosane Ferreira Veiga

Escola Superior de Educação Física – Universidade Federal de Pelotas

Resumo

Esta pesquisa caracterizou-se como descritiva com uma abordagem quantitativa, tendo como objetivo verificar a satisfação dos professores de Educação Física quanto a sua qualidade de vida no trabalho. Participaram 94 professores de Educação Física, vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto da cidade de Pelotas. Os instrumentos de coleta de dados foram a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física – QVT-PEF (BOTH ET. AL, 2006) e um questionário sociodemográfico. Contemplou-se as variáveis: carga horária, redes de ensino, contexto de atuação, ciclos de desenvolvimento profissional e desejo de mudança. Para análise dos dados, categorizou-se as respostas emitidas pelos professores no que se refere ao QVT-PEF e utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007), agregando-se as respostas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. Os testes do *Qui-quadrado* e o *Exato de Fisher* foram aplicados para verificar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$. Os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva, com valores de frequência e percentual. Participaram do estudo 94 professores, sendo que 69,1% trabalham somente na rede municipal e 30,8% atuam na rede municipal e em outras redes. A maioria desses profissionais, 76,7% atua somente em sala de aula, enquanto 23,3% atuam em sala de aula e outros locais, sendo que 29,8% têm carga horária de até 39 horas, enquanto que 70,2% têm carga horária de 40 horas ou mais. Quanto ao desejo de mudança profissional, 77,7 % não desejam mudar de profissão enquanto 22,3% demonstraram desejo de mudança. Os resultados revelaram que a maioria dos professores encontra-se satisfeita. Analisou-se as oito dimensões, as quais permitem verificar as principais características da QVT, baseado no modelo de Walton. Com relação à satisfação, constatou-se índices elevados nas dimensões oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura de crescimento e segurança, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho e relevância social da vida no trabalho. Aquela que demonstrou maior insatisfação refere-se à dimensão remuneração e compensação. Dessa forma, observou-se que os professores demonstraram altos percentuais de Insatisfação com relação à sua Remuneração em todas as fases da carreira, sendo que a remuneração e a compensação, embora tenham surgido como o motivo mais citado de todas as categorias, veio, na maioria dos casos, acompanhada de outros dados relacionados especialmente a condições de trabalho, falta de perspectivas de crescimento profissional, além da dificuldade de equilibrar vida profissional e pessoal em função de carga horária elevada, aspectos claramente decorrentes do modo como o município e o estado tratam a educação e o ensino público. As evidências encontradas revelam crenças nas mudanças e esperança relacionada à confiança adquirida com a experiência profissional, competência na realização do seu trabalho, apesar da desvalorização crescente tanto por parte da sociedade, quanto pelos órgãos competentes.

Palavras-chave: Docência. Qualidade de vida no trabalho. Valorização profissional.

QUALITY OF LIFE AT WORK: TEACHING CAREER AND PROFESSIONAL CONTEXT

Abstract

This research was characterized as descriptive with a quantitative approach, and its objective is to verify the satisfaction of Physical Education teachers and their quality of life at work. 94 Physical Education teachers linked to the Municipal Bureau of Education and Sports from the city of Pelotas participated. The collection instruments were the Scale for Assessment of Quality of Live at Work Perceived by Physical Education Teachers (QVT-PEF) (BOTH et al., 2006) and a sociodemographic survey, included the variables: workload, education networks, work context, cycles of professional development and desire for change. For the data analysis, were categorized the responses issued by teachers with regard to QVT-PEF and it was used the Lemos (2007) weighting equations, where the answers were aggregate in three categories, namely: dissatisfied, undecided and satisfied. The Chi-Square Test and The Exact of Fisher were used to verify the existence of differences in categorical variables made by a Statistical Package – STATA, version 12.0 whose level of significance adopted was $p < 0,05$. The other data were analyzed for descriptive statistics, with values of frequency and percentage. 94 teachers participated of the study and that 61,9% works only at the municipal ring and 30,8% works at the municipal rings and others. Most of these professional 76,7% works only at the classroom while 23,3% works at the classrooms and other places ant that 29,8% have a workload up to 39 hours, while 70,2% have a workload of 40 hours or more. Regarding the desire for career change, 77,3% don't want to change their profession while 22,3% demonstrated desire for change. The results revealed that most part of the teachers is satisfied. Analyzing the eight dimensions, which allow you to check the main features of QVT based on the model of Walton. Regarding to the satisfaction, high levels were found in high dimensions immediate opportunity to use and develop human capacities, future opportunity for growth and security, social integration in work organization, constitutionalism in work organization and social relevance of work life. The one that showed most dissatisfaction refers to the dimension and pay compensation. Thus it was observed that teachers showed high percentages of dissatisfaction regarding their remuneration at all career stages and that the remuneration and compensation, although it has emerged as the most cited reason for all categories came, in most cases, followed by other specially related to working conditions, lack of opportunities for professional growth, besides the difficulty of balancing professional and personal life due to high workload, clearly deriving aspects of how the city and the state treat education and public education. The evidences reveal beliefs in changes and hope related to the confidence gained from the experience, competence in carrying out their work despite the growing devaluation both by society and by the authorities.

Keywords: Teaching. Quality of life at work. Professional valuation.

CALIDADE DE VIDA EN EL TRABAJO: CARRERA DOCENTE Y CONTEXTO PROFESIONAL

Resumen

Este estudio se caracteriza como descriptivo, con enfoque cuantitativo, y tiene como objetivo determinar la satisfacción de los profesores de Educación Física en cuanto su calidad de vida en el trabajo. Participaron de esta investigación 94 profesores de Educación Física vinculados a la Secretaría Municipal de Educación y Deportes de Pelotas. Los instrumentos de recolección de datos fueron la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral percibidos por los profesores de Educación Física (QVT-PEF) (BOTH et al, 2006) y un cuestionario sociodemográfico, lo que incluyó las siguientes variables: carga de trabajo, redes de educación, el contexto de actuación, los ciclos de desarrollo profesional y el deseo de cambio. Para el análisis de datos se categorizó las respuestas emitidas por los docentes en relación al QVT-PEF y se utilizó las ecuaciones de ponderación de Lemos (2007), en la cual las respuestas se agruparon en tres categorías, a saber: descontentos, indecisos y satisfechos. El test Chi-cuadrado y el Exacto de Fisher fueron utilizados para comprobar si hay diferencias en las variables categóricas, desde el software estadístico STATA, versión 12,0, cuyo nivel de significación fue de $p < 0,05$; otros datos fueron analizados por estadística descriptiva, con valores de frecuencia y porcentaje. Del estudio participaron 94 profesores, de los cuales 69,1% sólo trabajan en escuelas municipales e 30,8% trabajan en redes municipales y otras. De la mayoría de estos profesionales, 76,7% trabaja sólo en el aula, mientras que 23,3% trabaja en el aula y en otros lugares, y 29,8% tienen una carga de trabajo de hasta 39 horas, mientras que 70,2% tienen un volumen de trabajo de 40 horas o más. En cuanto al deseo de cambiar de profesión, 77,7% no quiere cambiar de trabajo, mientras que 22,3% demostró voluntad de cambio. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesores está satisfecha; analizando las ocho dimensiones, las cuales permiten comprobar las principales características del modelo basado en QVT de Walton. En relación a los niveles de satisfacción se encontraron elevadas dimensiones en la oportunidad inmediata para utilizar y desarrollar las capacidades humanas, la oportunidad futura para el crecimiento y la seguridad, la integración social en la organización del trabajo, el constitucionalismo en la organización del trabajo y la relevancia social de la vida laboral. Lo que mostró una mayor insatisfacción se refiere a la compensación de pago. Así, se observó que los profesores mostraron altos porcentajes de insatisfacción con respecto a su remuneración en todas las etapas de la carrera, y que la remuneración y compensación, aunque tenga convertido en la razón más citada para todas las categorías de trabajo, en la mayoría de los casos, junto con otros especialmente relacionados con las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, además de la dificultad de compaginar la vida profesional y personal debido a la alta carga de trabajo, aspectos que se derivan claramente de cómo la educación pública de la ciudad es tratada por el estado y por el municipio. Las evidencias revelan creencias en los cambios relacionadas con la confianza y la esperanza adquirida con la experiencia profesional, la competencia para llevar a cabo su trabajo a pesar de la devaluación creciente, tanto por la sociedad cuanto por las autoridades.

Palabras-clave: Docencia. Calidad de vida en el trabajo. Plusvalía profesional.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, que diz respeito em parte à qualidade de vida de cada indivíduo, é de extrema importância e vem sendo estudada por diversos autores, Both et al. (2006); Lemos et al. (2007); Gatti et al. (2008), entre outros. Há, então, uma necessidade de que as pessoas sintam-se satisfeitas com suas obrigações diárias para que possam produzir mais e melhor.

Nesse sentido, Seligmann-Silva (1987) nos diz que o trabalho tem um sentido ambíguo podendo ser fonte de prazer e satisfação, bem como transformar-se em algo danoso e prejudicial.

De acordo com Souza et al. (2003), há algumas décadas, a maior parte dos profissionais da educação tinham uma considerada valorização social e, com isso, gozavam de um relativo poder aquisitivo, um emprego seguro e uma importante valorização profissional. A partir das novas políticas educacionais, houve um desgaste da escola pública, gerando uma desvalorização crescente desses profissionais, a qual trouxe grandes consequências para as relações de trabalho. Seria importante rever as mudanças educacionais e suas possíveis inadequações com a realidade enfrentada por esses profissionais (SOUZA et al., 2003; GASPARINI et al., 2005).

A organização Internacional do Trabalho salienta a importância dos profissionais da educação para a formação e manutenção da sociedade, pois considera imprescindível a contribuição dessa categoria (OIT, 1984).

A carreira docente é marcada por desafios que podem influenciar diretamente a identidade do professor, provocando mudanças em sua trajetória profissional que podem ir do encanto à frustração, pois o docente passa a viver um conflito entre o desencanto com a carreira idealizada e a sua rotina diária (FOLLE; NASCIMENTO, 2008; FARIAS et al., 2008; FARIAS et al., 2011; LEMOS, 2009).

Nahas (2001) ressalta que pesquisas recentes evoluem para uma valorização dos fatores que envolvem o bem-estar e a importância de suprir as necessidades básicas para buscar de equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal. O autor afirma que parâmetros socioambientais (moradia, assistência médica, condições de trabalho, remuneração, educação, opções de lazer, meio ambiente) e parâmetros individuais (a hereditariedade e o estilo de vida) podem influenciar a qualidade de vida dos indivíduos em diferentes aspectos do seu cotidiano.

A satisfação pode ser medida por meio da subjetividade de cada indivíduo, é um estado de bem-estar ou de prazer que envolve a saúde física e mental. A satisfação resulta da realização de algo que se espera, deseja, vindo de um único indivíduo ou de um grupo de pessoas, é resultado do desejo do que se necessita. A satisfação no trabalho faz parte da cultura de uma instituição. A filosofia de uma empresa é capaz de estimular valores para o desenvolvimento de um modelo que tenha como objetivo melhorar a qualidade de vida de seus membros. A insatisfação é gerada pelos elementos do ambiente de trabalho e a satisfação é consequência de aspectos relativos ao próprio trabalho (MARTINEZ, 2003).

No que diz respeito especificamente à satisfação profissional dos professores, Cordeiro-Alves (1994) declara-a como um sentimento positivo relacionado à profissão, gerado por fatores do próprio contexto educacional ou, muitas vezes, por fatores pessoais e exteriorizados pela dedicação e alegria frente à profissão.

Hoje o papel do professor estendeu-se para além da sala de aula. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão escolar, o que significa uma dedicação maior tanto com relação à comunidade escolar, quanto às famílias. Ainda que o sucesso da educação esteja sujeito ao perfil do professor, esse muitas vezes não recebe apoio das equipes pedagógicas, bem como da administração escolar e, dessa forma, não tem acesso aos recursos tecnológicos

cada vez mais complexos, ficando a responsabilidade exigida bem aquém da remuneração recebida pelo seu trabalho (BARRETO E LEHER, 2003; OLIVEIRA, 2003).

O Brasil é o terceiro país membro da Unesco que paga os piores salários aos profissionais da educação (BARRETO, 2004). Como consequência, surge a necessidade dos professores aumentarem sua carga horária de trabalho em prol de maiores ganhos mensais para suprir suas necessidades básicas.

Codo & Soratto (1999, p. 370) nos dizem que a relação professor – aluno – escola – pais – comunidade indica um modo de trabalho. Sendo o ensino-aprendizagem o grande produto esperado, o cotidiano do professor é cercado de condições específicas para que isso possa ocorrer. Voltamos aos gestos, às tarefas, às relações internas e externas ao trabalho. O valor social que ele representa enquanto trabalho e o valor social que representa quanto ao trabalhador. A identidade do professor é cunhada nessa relação de trabalho e subjetividade.

Nesse sentido, este estudo apresenta como objetivo verificar a satisfação dos professores de Educação Física da rede pública municipal quanto a sua qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foi necessário compreender como a qualidade de vida no trabalho se manifesta no contexto de atuação profissional considerando as variáveis: carga horária, redes de ensino, contexto de atuação, ciclos de desenvolvimento profissional e desejo de mudança. A realização deste estudo se justifica pelo fato de acreditar-se que possa servir de base para oferecer subsídios para mudanças no contexto educativo, particularmente na compreensão das situações que envolvem o ser professor de Educação Física na rede municipal de ensino, bem como auxiliar na melhoria da qualidade do ensino.

MÉTODO

O estudo caracterizou-se como uma pesquisa descritiva com uma abordagem quantitativa e buscou-se analisar os professores de Educação Física no que se refere a sua qualidade de vida no trabalho.

As pesquisas descritivas têm como premissa a ideia de que os problemas possam ser resolvidos e as práticas melhoradas por meio da observação, análise e descrição objetivas e completas (THOMAS; NELSON, 2002).

As investigações quantitativas se utilizam de técnicas estatísticas para análise de dados coletados por meio de questionário, fato que pode alcançar um grande número de pessoas. Todavia, esse tipo de investigação pode ser considerado como um método de pesquisa social que se utiliza de recursos estatísticos para a análise das informações (LAKATOS et al., 1986; MINAYO, 2007).

Fizeram parte do estudo 94 (79,7%) professores de Educação Física vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) da cidade de Pelotas/RS. Desses, 29,8% dos docentes cumprem uma carga horária de trabalho de até 39 horas e 70,2% cumprem uma carga horária de 40 horas ou mais.

Com relação às redes de ensino, grande parte dos professores (69,1%) trabalham somente em escolas da rede municipal de ensino, enquanto 30,8% da amostra trabalham na rede municipal e em outras.

É importante salientar que 77,7% desses professores encontram-se atuando diretamente com o aluno em sala de aula, enquanto apenas 22,3% atuam em sala de aula e outros setores, tais como, coordenação, direção, além de outros locais.

Na análise dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional, utilizou-se o modelo de Farias (2010), pois, ao identificar um percentual de professores investigados com tempo de atuação profissional acima de 28 anos de docência, optou-se pela classificação que contempla

o grupo de professores dos ciclos de entrada na carreira (1 a 4 anos de docência), consolidação (5 a 9 anos de docência), afirmação e diversificação na carreira (10 a 19 anos de docência), renovação (20 a 27 de docência) e o grupo que compreende os professores que se encontram no ciclo referente à maturidade concentrou os professores com mais de 28 anos de docência.

Segundo a análise, podemos perceber que 18,1% encontram-se na fase de entrada na carreira, já 28,7% encontram-se na fase de consolidação da carreira, 28,7% estão na fase de afirmação, seguidos de 16,0% na fase de renovação e 8,5% na fase de maturidade.

Outra categoria investigada foi a que se refere à mudança de profissão, em que, dentre os professores investigados, 77,7% da amostra afirmam não ter o desejo de mudar de profissão, enquanto apenas 22,3% dos professores entrevistados demonstram desejo de mudar de profissão.

Tabela 1. Variáveis do contexto de intervenção docente do estudo

CONTEXTO DOCENTE DOS PROFESSORES DO ESTUDO			
Variáveis	Categorias	n	(%)
Carga horária	Até 39 h	28	29,8
	Igual ou superior a 40 h	66	70,2
Redes de ensino	Município	65	69,1
	Município e outras	29	30,9
Contexto de atuação	Sala de aula	73	77,7
	Sala de aula e outros	21	22,3
Ciclos de desenvolvimento profissional (FARIAS, 2010) – Tempo de docência	Entrada na Carreira	17	18,1
	Consolidação	27	28,7
	Afirmação	27	28,7
	Renovação	15	16,0
	Maturidade	8	8,5
Desejo de mudança da profissão	Sim	21	22,3
	Não	73	77,7

Para a coleta de dados, foi utilizado como instrumento um questionário composto por perguntas fechadas. Esse instrumento foi estruturado em duas partes: a primeira destinada à coleta de informações referentes aos dados sociodemográficos dos professores e a segunda parte destinada a informações sobre a qualidade de vida no trabalho docente, por meio do instrumento intitulado de Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF), desenvolvido por Both et al. (2006).

Esse instrumento é composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões, as quais estão fundamentadas na matriz de análise de WALTON (1973; 1974):

- ✓ Remuneração e compensação: é a relação entre o trabalho realizado e fatores como treinamento, salubridade, procura e oferta de serviço, capacidade do empregador de pagar o empregado;
- ✓ Condições de trabalho: referem-se à exposição do professor a locais ou jornadas de trabalho que ponham em risco sua saúde física ou psicológica;
- ✓ Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas: o trabalho deve proporcionar ao docente a utilização de seus conhecimentos e habilidades, bem como proporcionar condições para o desenvolvimento de suas capacidades;
- ✓ Oportunidade futura de crescimento e segurança: oportuniza ao docente a oportunidade de progressão na carreira;

- ✓ Integração social na organização do trabalho: diz respeito aos relacionamentos interpessoais no ambiente escolar;
- ✓ Constitucionalismo na organização de 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 profissional e a vida pessoal;
- ✓ Relevância social da vida no trabalho: é a capacidade que a escola tem de inculcar no profissional docente a ideia de que sua atividade desempenha papel importante na sociedade, assim como refere-se à responsabilidade social desempenhada pela própria escola.

Para a coleta de dados, primeiramente se estabeleceu contato com a Secretaria Municipal de Educação e Desporto para autorizar a realização do estudo. De posse de todas as autorizações, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL, sendo aprovado a partir do protocolo número 016/2011.

Na análise dos dados obtidos por meio das respostas dos professores no que se refere ao QVT-PEF, utilizou-se as equações de ponderação de Lemos (2007), agregando-se as respostas em três categorias, quais sejam: insatisfeitos, indecisos e satisfeitos. O teste do *Qui-quadrado* foi empregado para observar a existência de diferenças nas variáveis categóricas, a partir do programa estatístico STATA, versão 12.0, cujo nível de significância adotado foi $p < 0,05$. Enquanto os demais dados foram analisados considerando a estatística descritiva.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na apresentação dos resultados, foram consideradas as dimensões que compõem a qualidade de vida docente e as variáveis carga horária, redes de ensino, contexto de atuação, ciclos de desenvolvimento profissional e desejo de mudança de profissão.

Na avaliação da variável carga horária (Tabela 2) em relação às dimensões que se referem à qualidade de vida no trabalho docente, os dados demonstraram que os professores com carga horária até 39 horas apresentaram níveis de satisfação nas dimensões oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (64,3%), constitucionalismo na organização do trabalho (67,9%) e trabalho e espaço total de vida (46,4%). Já os professores que trabalham mais de 40 horas manifestaram satisfação nas dimensões oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (77,2%), oportunidade futura de crescimento e segurança (42,4%), integração social na organização do trabalho (50,0%), constitucionalismo na organização do trabalho (68,2%) e relevância social da vida no trabalho (66,7%).

Concomitantemente, tanto os professores que trabalham até 39 horas (71,4%) como os professores que trabalham mais de 40 horas (68,2%) apresentaram-se insatisfeitos em relação à dimensão remuneração e compensação, o que acarretou percentuais de indecisão dos professores que trabalham até 39 horas (28,6%) e dos que trabalham mais de 40 horas (27,2%) elevados, em detrimento aos baixos índices de satisfação de ambas as categorias. Desse modo, apresentaram-se insatisfeitos os professores que trabalham mais de 40 horas nas dimensões condições de trabalho (37,9%) e trabalho e espaço total da vida (34,8%).

Um dado relevante, no estudo, é de que os professores que atuam até 39 horas manifestaram insatisfação apenas na dimensão remuneração e compensação e, por outro lado, esses professores estão indecisos com as dimensões condições de trabalho (46,4%), oportunidade futura de crescimento e segurança (46,4%) e relevância social da vida no trabalho (53,6%).

No computo da avaliação geral da qualidade de vida no trabalho dos docentes em relação à carga horária (Tabela 2), os professores que trabalham até 39 horas apresentaram-se indecisos (50,0%), assim como os professores que trabalham mais de 40 horas (45,4%).

Um dos fatores capazes de interferir negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores diz respeito justamente ao aumento da carga horária de trabalho. A vida moderna tem causado aos professores de Educação Física uma precária qualidade de vida, já que, entre outras funções, eles possuem uma carga horária elevada de trabalho para corresponder às necessidades básicas de uma vida digna, para si e para sua família, extrapolando, dessa forma, as condições ideais de qualidade de vida, trazendo influência para sua saúde física e mental (FUESS, 2003; SOUZA, 2003; NAHAS, 2003, GASPARINI, 2005).

Ressalta-se que níveis de insatisfação foram detectados em professores que trabalham mais de 40 horas além da dimensão remuneração e compensação também nas dimensões condições de trabalho e trabalho e espaço total da vida. Essa dimensão requer equilíbrio entre o trabalho e o lazer e, diante dos resultados encontrados, constata-se que nem sempre isso ocorre. Devido à insatisfação com a remuneração alcançada, os professores estão procurando outras formas de aumentar sua renda familiar envolvendo-se em outras atividades.

Outros estudos realizados com professores (PETROSKI, 2005; LEMOS et al., 2007; BOTH et al., 2008; MOREIRA et al., 2010) encontraram resultados semelhantes, sendo a remuneração o fator principal de descontentamento por parte dos profissionais investigados.

É importante destacar que o docente extrapola seu tempo de lazer em função da sua carga horária intensa. Isso acontece devido à necessidade de obtenção de maiores ganhos mensais, prejudicando, muitas vezes, sua qualidade de vida. As cargas horárias elevadas dos professores, das mais diversas áreas do conhecimento, são investigadas, pois podem afetar a qualidade de vida no trabalho docente, as jornadas de trabalho chegam, muitas vezes, a ocupar três turnos, com pequenos intervalos e a exigência de atenção e concentração para dar conta do trabalho diário (VASCONCELOS, 2001; LAPO; BUENO, 2003; GRILLO; PENTEADO, 2005; VIEIRA et al., 2011).

Tabela 2. Qualidade de vida no trabalho docente e carga horária

Carga Horária	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor*
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,755*
Até 39 h	20 (71,4%)	8 (28,6%)	0 (0,0%)	
Mais de 40 h	45 (68,2%)	18 (27,3%)	3 (4,5%)	
Condições de trabalho				0,325**
Até 39 h	8 (28,6%)	13 (46,4%)	7 (25,0%)	
Mais de 40 h	25 (37,9%)	20 (30,3%)	21 (31,8%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,295*
Até 39 h	2 (7,1%)	8 (28,6%)	18 (64,3%)	
Mais de 40 h	2 (3,0%)	13 (19,7%)	51 (77,3%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,338**
Até 39 h	3 (10,7%)	13 (46,4%)	12 (42,9%)	
Mais de 40 h	15 (22,7%)	23 (34,8%)	28 (42,4%)	
Integração social na organização do trabalho				0,315**
Até 39 h	5 (17,9%)	13 (46,4%)	10 (35,7%)	
Mais de 40 h	6 (9,1%)	27 (40,9%)	33 (50,0%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,341**
Até 39 h	2 (7,1%)	7 (25,0%)	19 (67,9%)	
Mais de 40 h	1 (1,5%)	20 (30,3%)	45 (68,2%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,485*
Até 39 h	8 (28,6%)	7 (25,0%)	13 (46,4%)	
Mais de 40 h	23 (34,8%)	21 (31,8%)	22 (33,3%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,063**
Até 39 h	1 (3,6%)	15 (53,6%)	12 (42,8%)	
Mais de 40 h	1 (1,5%)	21 (31,8%)	44 (66,7%)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				0,800**
Até 39 h	3 (10,7%)	14 (50,0%)	11 (39,3%)	
Mais de 40 h	6 (9,2%)	30 (45,4%)	30 (45,4%)	

*p estimado pelo teste do teste do Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Na análise da qualidade de vida no trabalho docente de professores de Educação Física investigados que trabalham somente na rede municipal de Pelotas, bem como no município e em outras redes de ensino (Tabela 3), observou-se satisfação nas dimensões oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas (66,1%; 89,7%), constitucionalismo na organização do trabalho (67,7%; 69,0%), relevância social da vida no trabalho (55,3%, 69,0%) e insatisfação na dimensão remuneração e compensação (69,2%; 69,0%), tanto para os professores que atuam somente na rede municipal de Pelotas como no município e em outras redes.

A intervenção profissional em um único contexto poderia assegurar uma vida mais digna e com melhores condições de tranquilidade e lazer, todavia, não é raro observar que ocorre um desdobramento dos docentes em várias escolas ou mesmo outros campos de intervenção para a garantia de melhores condições de remuneração (LAPO; BUENO, 2003; BOTH, 2011; VIEIRA et al., 2011).

Com relação aos docentes que trabalham somente na rede municipal de Pelotas, esses demonstraram satisfação nas dimensões oportunidade futura de crescimento e segurança (43,1%), trabalho e espaço total da vida (36,9%), enquanto na dimensão integração social na organização do trabalho os professores que trabalham no município e outros locais (55,2%) também estão satisfeitos.

No que tange à dimensão condições de trabalho, pode-se observar igualdade nos percentuais de insatisfação e indecisão (35,4%) dos professores atuantes na rede municipal de

Pelotas, bem como insatisfação e indecisão (34,5%) daqueles professores que atuam em outras redes de ensino. Além disso, os professores que atuam na rede municipal de ensino de Pelotas estão indecisos no que se refere à dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança (44,8%), enquanto aqueles docentes que atuam também em outras redes ou contextos estão indecisos na dimensão integração social na organização do trabalho (46,1%).

Constatou-se que 30,9% dos participantes da pesquisa trabalham em outras redes de ensino, o que não é um percentual expressivo, mas nesse caso é importante considerar que mesmo os professores que trabalham somente em uma rede têm, muitas vezes, dupla ou tripla jornada em busca de uma remuneração condizente com as suas necessidades.

A atuação profissional além do vínculo com a Secretaria Municipal de Educação pode caracterizar o pluriemprego, considerado bastante comum na profissão docente. Caracteriza-se o pluriemprego por jornada dupla ou tripla de trabalho, bem como pela atuação em locais diferentes. A ansiedade gerada pelos baixos salários e as dificuldades financeiras constantes geram a necessidade de o docente atuar em locais e redes diversas, trazendo muitas vezes dificuldades em realizar as refeições entre uma jornada e outra (NAHAS et al., 2000; NAHAS et al., 2005, NAHAS, 2006; BOTH, 2011).

Nesse contexto, na avaliação Geral da Qualidade de Vida do trabalho docente e as redes de atuação, os professores que trabalham no município (46,1%) e os docentes que trabalham no município e outros (48,3%) apresentam-se indecisos.

Devido ao crescente processo de desqualificação profissional, os professores sobrevivem diante de uma constante crise de identidade, pois são submetidos a enfrentar condições adversas para dar conta de suas tarefas, bem como baixos salários e jornadas intensas de trabalho, vindo interferir em sua vida pessoal e também profissional (ENGUITA, 1991).

O avanço na carreira proporciona maior amadurecimento para assumir novas funções na escola, assim como inúmeras chances para encontrar uma posição estável no sistema educativo (LE MOS, 2007; MOREIRA, 2009).

É urgente a necessidade da progressão na carreira, na qual os professores que são reconhecidos profissionalmente geralmente assumem cargos de coordenação, direção, deixando a sala de aula. É preciso realizar intervenções que resgatem a valorização do professor e do ensino público, em que progressão e reconhecimento do trabalho realizado não signifiquem necessariamente o afastamento da sala de aula, pois é vital a importância desses docentes para o contexto educacional (GATTI et al., 2008).

Tabela 3. Qualidade de vida no trabalho docente e redes de atuação

Redes de Atuação	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				<i>0,689*</i>
Município	45 (69,2%)	17 (26,1%)	3 (4,6%)	
Município e outros	20 (69,0%)	9 (31,0%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				<i>1,000**</i>
Município	23 (35,4%)	23 (35,4%)	19 (29,2%)	
Município e outros	10 (34,5%)	10 (34,5%)	9 (31,0%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				<i>0,054**</i>
Município	4 (6,1%)	18 (27,7%)	43 (66,1%)	
Município e outros	0 (0,0%)	3 (10,3%)	26 (89,7%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				<i>0,574*</i>
Município	14 (21,5%)	23 (35,4%)	28 (43,1%)	
Município e outros	4 (13,8%)	13 (44,8%)	12 (41,4%)	
Integração social na organização do trabalho				<i>0,465**</i>
Município	8 (12,3%)	30 (46,1%)	27 (41,5%)	
Município e outros	3 (10,3%)	10 (34,5%)	16 (55,2%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				<i>0,757**</i>
Município	3 (4,6%)	18 (27,7%)	44 (67,7%)	
Município e outros	0 (0,0%)	9 (31,0%)	20 (69,0%)	
Trabalho e espaço total de vida				<i>0,135*</i>
Município	18 (27,7%)	23 (35,4%)	24 (36,9%)	
Município e outros	13 (44,8%)	5 (17,2%)	11 (37,9%)	
Relevância social da vida no trabalho				<i>0,370**</i>
Município	2 (3,1%)	27 (41,5%)	36 (55,4%)	
Município e outros	0 (0,0%)	9 (31,0%)	20 (69,0%)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				<i>0,897**</i>
Município	7 (10,8%)	30 (46,1%)	28 (43,1%)	
Município e outros	2 (6,9%)	14 (48,3%)	13 (44,8%)	

*p estimado pelo teste do teste do Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Ao longo da carreira docente, os professores de Educação Física assumem cargos administrativos concomitantes com a intervenção profissional frente aos alunos, no entanto, essa ação exige competência de gestão e capacidade de potencializar o processo de socialização com os seus pares. Nesse sentido, considerou-se relevante investigar os níveis de satisfação daqueles docentes que, além da docência, atuam no contexto da gestão escolar.

Assim, foi possível verificar que os docentes atuantes em sala de aula e também aqueles que, além da sala de aula, assumiram cargos administrativos estão satisfeitos (Tabela 4) nas dimensões oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas (71,2%; 80,9%), oportunidade futura de crescimento e segurança (41,1%; 47,6%), constitucionalismo na organização do trabalho (64,4%; 80,9%) e relevância social da vida no trabalho (58,9%; 61,9%).

Dessa forma, os docentes que atuam somente com a docência estão satisfeitos nas dimensões integração social na organização do trabalho (47,9%) e trabalho e espaço total da vida (38,4%), sendo que níveis de indecisão foram observados em professores que atuam em sala de aula e que assumiram cargo de direção, na dimensão integração social na organização do trabalho.

Por outro lado, na dimensão remuneração e compensação, os professores em sala de aula (69,9%) e os docentes que atuam em sala de aula e desenvolvem atividades administrativas (66,7%) estão insatisfeitos. Todavia, ocorreu um equilíbrio, ou seja, os mesmos percentuais para insatisfação, indecisão e satisfação (33,3) dos professores que atuam

em sala de aula e outros cargos administrativos nas dimensões condições de trabalho e trabalho e espaço total da vida. Porém, os professores que estão somente em sala de aula na dimensão condições de trabalho apresentaram os mesmos percentuais para insatisfação e indecisão (35,6%), entretanto, os referidos docentes na dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança apresentaram os mesmos percentuais para indecisão e satisfação (41,1%).

A desvalorização docente, e especificamente dos professores de educação física, que perpassa a cultura docente faz com que esses professores concretizem estratégias de sobrevivência, ou seja, a atuação em outros locais ou setores (MOLINA-NETO, 2003).

De acordo com os estudos que buscam identificar etapas, ciclos ou fases da carreira docente (HUBERMAN, 1995), os professores na fase de diversificação são aqueles que buscam novas trajetórias para a sua intervenção profissional, traçam novas perspectivas, assumem cargos administrativos e tendem a questionar-se das possibilidades de melhoras na vida profissional.

Ao analisar a avaliação geral da qualidade de vida no trabalho docente e a variável contexto de atuação, constatou-se que os docentes que estão em sala de aula (49,3%) revelaram-se indecisos e os professores da categoria sala de aula e outros (52,4%) revelaram satisfação com a qualidade de vida, portanto, pode-se destacar que os docentes investigados demonstram ir sempre em busca de transformar sua realidade diária e fazer frente ao desafio de ser professor. Embora haja insatisfação em relação à remuneração digna e de uma carreira profissional que os atraia pela constante renovação e motivação para o trabalho com o ensino.

O avanço na carreira proporciona maior amadurecimento para assumir novas funções na escola, bem como inúmeras chances para encontrar uma posição estável no sistema educativo (LE MOS, 2007; MOREIRA, 2009). É urgente a necessidade de progressão na carreira, na qual os professores que são reconhecidos profissionalmente geralmente assumem cargos de coordenação, direção, deixando a sala de aula. É preciso realizar intervenções que resgatem a valorização do professor e do ensino público (GATTI et al., 2011).

Tabela 4. Qualidade de vida no trabalho docente e contexto de atuação

Contexto de Atuação	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,636*
Sala de aula	51 (69,9%)	19 (26,0%)	3 (4,1%)	
Sala de Aula e Outros	14 (66,7%)	7 (33,3%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				0,922*
Sala de aula	26 (35,6%)	26 (35,6%)	21 (28,8%)	
Sala de Aula e Outros	7 (33,3%)	7 (33,3%)	7 (33,3%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,725**
Sala de aula	4 (5,5%)	17 (23,3%)	52 (71,2%)	
Sala de Aula e Outros	0 (0,0%)	4 (19,0%)	17 (81,0%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,555**
Sala de aula	13 (17,8%)	30 (41,1%)	30 (41,1%)	
Sala de Aula e Outros	5 (23,8%)	6 (28,6%)	10 (47,6%)	
Integração social na organização do trabalho				0,686**
Sala de aula	9 (12,3%)	29 (39,7%)	35 (48,0%)	
Sala de Aula e Outros	2 (9,5%)	11 (52,4%)	8 (38,1%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,370**
Sala de aula	3 (4,1%)	23 (31,5%)	47 (64,4%)	
Sala de Aula e Outros	0 (0,0%)	4 (19,0%)	17 (81,0%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,893*
Sala de aula	24 (32,8%)	21 (28,8%)	28 (38,4%)	
Sala de Aula e Outros	7 (33,3%)	7 (33,3%)	7 (33,3%)	
Relevância social da vida no trabalho				1,000*
Sala de aula	2 (2,7%)	28 (38,4%)	43 (58,9%)	
Sala de Aula e Outros	0 (0,0%)	8 (38,1%)	13 (61,9%)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				0,672**
Sala de aula	7 (9,6%)	36 (49,3%)	30 (41,1%)	
Sala de Aula e Outros	2 (9,5%)	8 (38,1%)	11 (52,4%)	

*p estimado pelo teste do teste do Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

Na avaliação da variável ciclos de desenvolvimento profissional (Tabela 5), em relação às dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho docente, os dados demonstraram que a dimensão remuneração e compensação é aquela dentre as dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho a qual apresenta maiores índices de insatisfação, não obstante, com o avanço na carreira os professores mantêm-se insatisfeitos e aumentam os níveis de insatisfação, enquanto não demonstram satisfação com os seus rendimentos. Assim, nomeadamente nos ciclos de entrada (52,9%), consolidação (81,5%), diversificação (74,1%), renovação (60,0%) minimizam os níveis de satisfação em relação à dimensão remuneração e maturidade (62,5%), os professores estão insatisfeitos.

No que se refere à dimensão condições de trabalho, níveis de satisfação foram observados em professores dos ciclos de consolidação (40,7%), indecisão nos ciclos de entrada (52,9%) e maturidade (50,0%), insatisfação no ciclo de diversificação (44,4%), enquanto no ciclo de renovação ocorreu um equilíbrio entre indecisão e satisfação (40,0%).

Segundo Folle et al. (2008), com o avançar da carreira, os docentes tendem a demonstrar maior insatisfação com as condições de trabalho vindo ao encontro dos resultados encontrados no presente estudo, no qual verificou-se satisfação apenas no ciclo de consolidação e, mesmo não se encontrando índices de insatisfação expressivos, encontrou-se indecisão na maioria dos ciclos.

No que se refere à dimensão oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas, os dados demonstraram que os professores de todos os ciclos de

desenvolvimento profissional estão satisfeitos, designadamente nos ciclos de entrada (64,7%), consolidação (63,0%), diversificação (85,2%), renovação (73,3%) e maturidade (87,5%). Cabe destacar que, ao contrário da dimensão remuneração e compensação, os docentes com o avanço na carreira não demonstram insatisfação com a sua qualidade de vida no trabalho.

Quanto à dimensão oportunidade futura de crescimento e segurança observou-se que os docentes na fase da Entrada (47,1), Consolidação (44,4%) e Renovação (60,0%) encontram-se satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, porém os docentes do ciclo de diversificação (48,1%) apresentaram-se indecisos e os do ciclo referente à maturidade demonstraram um equilíbrio entre insatisfação e satisfação (37,5%).

Resultados semelhantes aos encontrados nos estudos de Petroski (2005); Lemos et al. (2007) e Both (2008), nos quais prevalece a satisfação pelos resultados obtidos, autorrealização em relação ao trabalho realizado, sendo capaz de comprometer sua saúde física e mental vindo a intervir em seu comportamento profissional e pessoal (OLIVEIRA, 2005).

No que se refere à dimensão organização social na organização no trabalho os professores de Educação Física nos anos iniciais da carreira, respectivamente nos ciclos de entrada (47,0%) e consolidação (55,6%) estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho docente, enquanto os docentes com maior experiência na profissão, aqueles dos ciclos de diversificação (63,0%) e renovação (40,0%) se encontram indecisos. Um dado relevante refere-se ao ciclo de maturidade, no qual os docentes apresentaram os mesmos percentuais em relação à insatisfação e a satisfação (37,5%). Nessa dimensão, a partir do teste do Qui-quadrado para tendência linear, percebeu-se uma associação estatisticamente significativa ($p=0,035$) entre os números de satisfeitos, insatisfeitos e indecisos, com as fases de desenvolvimento profissional, existindo uma tendência de os docentes insatisfeitos estarem nas fases de entrada na carreira e consolidação. Além disso, os docentes satisfeitos, na sua grande maioria, concentraram-se nos ciclos de consolidação e diversificação, intermediários, segundo os ciclos de Farias (2010).

Os docentes até o ciclo da renovação estão satisfeitos no que diz respeito à dimensão constitucionalismo na organização do trabalho respectivamente nos ciclos de entrada (76,5%), consolidação (74,1%), diversificação (66,7%) e renovação (66,7%), sendo que os docentes do ciclo de maturidade (62,5%) estão indecisos.

Na dimensão trabalho e espaço total de vida, dimensão essa que revela a relação de equilíbrio entre a dedicação pessoal com a vida profissional, revela que os professores do ciclo de entrada (52,9%), consolidação (37,0%) e renovação (40,0%) encontram-se mais insatisfeitos. Pode-se destacar que resultados semelhantes foram detectados nos estudos de Both, Nascimento e Borgatto (2008), quando a maioria dos docentes revelou insatisfação com a dimensão trabalho e espaço total de vida. Por outro lado, os docentes dos ciclos de diversificação (55,6%) encontram-se satisfeitos, resultando em índices de indecisão nos professores do ciclo de maturidade (62,5%).

Quanto à dimensão relevância social da vida no trabalho, encontrou-se índices representativos de satisfação nos ciclos de consolidação (59,3%), diversificação (63,0%), renovação (73,3%) e maturidade (62,5%), enquanto que os docentes do ciclo de entrada (52,9%) na carreira manifestam indecisão.

Na avaliação geral da dimensão que compõem a qualidade de vida no trabalho docente e os ciclos da carreira, pode-se perceber que percentuais de insatisfação e satisfação se conjugam no decorrer da intervenção. Assim, aqueles docentes que se encontram nos ciclos de entrada (47,1%) e renovação (60,0%) estão satisfeitos, enquanto aqueles docentes dos ciclos de diversificação (59,3%) e maturidade (75,0%) se encontram indecisos. Sendo assim, ocorreu entre os docentes do ciclo de consolidação (44,4%) o equilíbrio entre indecisão e satisfação.

A carreira docente é permeada por distintas situações que possibilitam o avançar e o recuo das ações mediadas pelos docentes, podendo ocorrer diferenciadas situações que possibilitam a aquisição de crenças, expectativas e perspectivas que se constroem e se desconstroem no decorrer da intervenção profissional (FARIAS, 2010; FARIAS; NASCIMENTO, 2012).

Dessa forma, investigar como os professores ao longo da carreira docente percebem a sua qualidade de vida no trabalho torna-se relevante, pois possibilita entender como eles edificam a sua própria relação com a profissão (PETROSKI, 2005; FOLLE et al., 2008).

Tabela 5. Qualidade de vida no trabalho docente e ciclos de desenvolvimento

Ciclos de Docência	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				0,609*
Entrada	9 (52,9%)	7 (41,2%)	1 (5,9%)	
Consolidação	22 (81,5%)	3 (11,1%)	2 (7,4%)	
Diversificação	20 (74,1%)	7 (25,9%)	0 (0,0%)	
Renovação	9 (60,0%)	6 (40,0%)	0 (0,0%)	
Maturidade	5 (62,5%)	3 (37,5%)	0 (0,0%)	
Condições de trabalho				0,936*
Entrada	5 (29,4%)	9 (52,9%)	3 (17,7%)	
Consolidação	10 (37,0%)	6 (22,2%)	11 (40,7%)	
Diversificação	12 (44,4%)	8 (29,6%)	7 (25,9%)	
Renovação	3 (20,0%)	6 (40,0%)	6 (40,0%)	
Maturidade	3 (37,5%)	4 (50,0%)	1 (12,5%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,035*
Entrada	2 (11,8%)	4 (23,5%)	11 (64,7%)	
Consolidação	2 (7,4%)	8 (29,6%)	17 (63,0%)	
Diversificação	0 (0,0%)	4 (14,8%)	23 (85,2%)	
Renovação	0 (0,0%)	4 (26,7%)	11 (73,3%)	
Maturidade	0 (0,0%)	1 (12,5%)	7 (87,5%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,666*
Entrada	3 (17,6%)	6 (35,3%)	8 (47,1%)	
Consolidação	4 (14,8%)	11 (40,7%)	12 (44,4%)	
Diversificação	6 (22,2%)	13 (48,1%)	8 (29,6%)	
Renovação	2 (13,3%)	4 (26,7%)	9 (60,0%)	
Maturidade	3 (37,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	
Integração social na organização do trabalho				0,621*
Entrada	3 (17,6%)	6 (35,3%)	8 (47,1%)	
Consolidação	3 (11,1%)	9 (33,3%)	15 (55,6%)	
Diversificação	1 (3,7%)	17 (63,0%)	9 (33,3%)	
Renovação	1 (6,7%)	6 (40,0%)	8 (53,3%)	
Maturidade	3 (37,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,453*
Entrada	2 (11,7%)	2 (11,8%)	13 (76,5%)	
Consolidação	1 (3,7%)	6 (22,2%)	20 (74,1%)	
Diversificação	0 (0,0%)	9 (33,3%)	18 (66,7%)	
Renovação	0 (0,0%)	5 (33,3%)	10 (66,7%)	
Maturidade	0 (0,0%)	5 (62,5%)	3 (37,5%)	
Trabalho e espaço total de vida				0,388*
Entrada	9 (52,9%)	2 (11,8%)	6 (35,3%)	
Consolidação	10 (37,0%)	8 (29,6%)	9 (33,3%)	
Diversificação	5 (18,5%)	7 (25,9%)	15 (55,6%)	
Renovação	6 (40,0%)	6 (40,0%)	3 (20,0%)	
Maturidade	1 (12,5%)	5 (62,5%)	2 (25,0%)	
Relevância social da vida no trabalho				0,057*
Entrada	1 (5,9%)	9 (52,9%)	7 (41,2%)	
Consolidação	1 (3,7%)	10 (37,0%)	16 (59,3%)	
Diversificação	0 (0,0%)	10 (37,0%)	17 (63,0%)	
Renovação	0 (0,0%)	4 (26,7%)	11 (73,3%)	
Maturidade	0 (0,0%)	3 (37,5%)	5 (62,5%)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				0,695*
Entrada	4 (23,5%)	5 (29,4%)	8 (47,1%)	
Consolidação	3 (11,1%)	12 (44,4%)	12 (44,4%)	
Diversificação	0 (0,00%)	16 (59,3%)	11 (40,7%)	
Renovação	1 (6,7%)	5 (33,3%)	9 (60,0%)	
Maturidade	1 (12,5%)	6 (75,0%)	1 (12,5%)	

*p estimado pelo teste do Qui-quadrado para tendência.

Na avaliação da variável desejo de mudança (Tabela 6), em relação às dimensões que compõem a qualidade de vida no trabalho docente, os dados demonstraram que tanto os professores que demonstraram ter um desejo de mudança, quanto aqueles que demonstraram não ter desejo de mudança, apresentaram, simultaneamente, satisfação nas dimensões: oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas (47,6%; 80,8%) e constitucionalismo na organização do trabalho (66,7%; 68,5%), bem como insatisfação na dimensão remuneração e compensação (80,9%; 65,7%).

Os professores da categoria “sim” demonstram níveis de indecisão nas dimensões oportunidade futura de crescimento e segurança (47,6%), integração social na organização do trabalho (61,9%) e relevância social da vida no trabalho (57,1%), os professores classificados na categoria “não” apresentaram índices de indecisão somente na categoria condições de trabalho (38,4%).

Os professores da categoria “não” estão satisfeitos nas dimensões oportunidade futura de crescimento e segurança (49,3%), integração social na organização do trabalho (50,7%), trabalho e espaço total de vida (39,7%) e relevância social da vida no trabalho (67,1%).

Dessa forma, o computo da avaliação geral de qualidade de vida no trabalho docente e a variável desejo de mudança revela que os docentes que almejam mudanças encontraram-se indecisos (66,7%) e aqueles que não almejam mudanças estão satisfeitos (52,1%).

Encontrou-se associação significativa na relação da avaliação dimensão geral da qualidade de vida no trabalho docente com a variável desejo de mudança ($p=0,003$) nas dimensões oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas ($p=0,009$), oportunidade futura de crescimento e segurança ($p=0,031$) e relevância social da vida no trabalho ($p=0,003$). Pode-se constatar que os professores da categoria “sim” são mais insatisfeitos que os demais, assim como o maior número de indecisos encontra-se nessa categoria, já no que se refere aos professores pertencentes à categoria “não” demonstram maior satisfação que os demais.

As informações provenientes dos questionários aplicados aos professores nos sugerem que, apesar de todas as adversidades e algum desencanto pelos quais passam os professores na atualidade, apenas uma minoria afirma ter o desejo de mudar de profissão. Em contrapartida, um número expressivo de professores atuantes na rede municipal e outras diz não querer mudar de profissão.

O desejo de mudança diz respeito, segundo Lapo (2003, p. 74), a um conjunto de experiências e expectativas não satisfeitas que, ao longo dos anos, vão-se amalgamando até chegar ao desfecho, nem sempre desejado, do abandono da rede pública ou da profissão docente.

Cabe destacar que os docentes que almejam mudança na carreira, bem como na intervenção profissional, manifestaram-se mais insatisfeitos e indecisos do que os docentes que não almejam o desejo de mudança.

No que se refere à insatisfação, Miguez (1987) menciona o caráter não essencialmente negativo da insatisfação; pelo contrário, na maioria das vezes, pode estimular conduta criativa, acarretando transformações construtivas nas instituições.

O desenvolvimento profissional dos docentes se caracteriza pelo processo de crescimento individual, de aquisição e aperfeiçoamento de competência, de eficácia no ensino-aprendizagem e de socialização profissional (GONÇALVES, 1995). São assinalados por fatos, tanto positivos quanto negativos, que podem levar os indivíduos ao distanciamento da profissão ou a uma maior dedicação ao trabalho.

A superação de obstáculos relativos à carreira profissional, além de estimular os níveis de comprometimento, favorecem ações que valorizam a permanência na profissão

docente, com grandes possibilidades de realização tanto pessoal quanto profissional (FARIAS, SHIGUNOV & NASCIMENTO, 2002).

Tabela 6. Qualidade de vida no trabalho docente e desejo de mudança

Desejo de Mudança	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor*
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				<i>0,270*</i>
Sim	17 (80,9%)	3 (14,3%)	1 (4,8%)	
Não	48 (65,7%)	23 (31,5%)	2 (2,7%)	
Condições de trabalho				<i>0,056**</i>
Sim	12 (57,1%)	5 (23,8%)	4 (19,0%)	
Não	21 (28,8%)	28 (38,4%)	24 (32,9%)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				<i>0,009*</i>
Sim	2 (9,5%)	9 (42,9%)	10 (47,6%)	
Não	2 (2,7%)	12 (16,4%)	59 (80,8%)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				<i>0,031**</i>
Sim	7 (33,3%)	10 (47,6%)	4 (19,0%)	
Não	11 (15,1%)	26 (35,6%)	36 (49,3%)	
Integração social na organização do trabalho				<i>0,123*</i>
Sim	2 (9,5%)	13 (61,9%)	6 (28,6%)	
Não	9 (12,3%)	27 (37,0%)	37 (50,7%)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				<i>0,901*</i>
Sim	1 (4,7%)	6 (28,6%)	14 (66,7%)	
Não	2 (2,7%)	21 (28,8%)	50 (68,5%)	
Trabalho e espaço total de vida				<i>0,507**</i>
Sim	9 (42,86%)	6 (28,57%)	6 (28,6%)	
Não	22 (30,1%)	22 (30,1%)	29 (39,7%)	
Relevância social da vida no trabalho				<i>0,003*</i>
Sim	2 (9,5%)	12 (57,2%)	7 (33,3%)	
Não	0 (0,0%)	24 (32,9%)	49 (67,1%)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				<i>0,003*</i>
Sim	4 (19,05%)	14 (66,67%)	3 (14,3%)	
Não	5 (6,9%)	30 (41,1%)	38 (52,0%)	

*p estimado pelo teste do Exato de Fisher; **p estimado pelo teste do Qui-quadrado

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise do estudo, observa-se que os professores vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) demonstram altos percentuais de insatisfação com relação à remuneração em todas as fases da carreira, essa constatação vem ao encontro dos resultados divulgados em diversos estudos (LAPO, 2000; PETROSKI, 2005; NASCIMENTO; BOTH, 2006; LEMOS, 2007; PENTEADO; BICUDO-PEREIRA, 2007; FOLLE et al., 2008; BOTH; NASCIMENTO; BORGATTO, 2008a).

É importante destacar que remuneração e compensação, embora tenham surgido como os motivos mais citados, vêm, na maioria dos casos, acompanhadas de outros motivos, relacionados sobretudo a condições de trabalho, falta de perspectivas de crescimento profissional, além da dificuldade de equilibrar vida profissional e pessoal em função de carga horária elevada (PETROSKI, 2005; LEMOS; NASCIMENTO; BOTH, 2006; PENTEADO; BICUDO-PEREIRA; LEMOS, 2007). Também é constatado que, além dos salários, outros fatores ocasionam insatisfação entre os professores.

Com relação à satisfação, constata-se elevados índices nas dimensões oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura de crescimento e segurança, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho e relevância social da vida no trabalho, sendo que Gonçalves (1995) ressalta que a satisfação profissional pode ser vista como uma atitude global que começou a ser objeto de estudo no momento que se deu início à valorização do trabalho humano nas instituições e é considerado um fator que reflete critérios bastante subjetivos.

A qualidade de vida no trabalho é proveniente da mediação entre o professor e o contexto de intervenção, no qual deverá existir uma relação harmoniosa que suscita a necessidade de vínculos especiais com a escola e com o trabalho docente (LAPO, 2003).

REFERÊNCIAS

BARRETO, R. G.; LEHER, R. Trabalho docente e as reformas neoliberais. In: OLIVEIRA, D. A. (Org.). **Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, p. 39-60, 2003.

BARRETO, R. G. **Tecnologia e educação: trabalho e formação docente**. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1181-1201, set.-dez. 2004

BOTH, J. et al. Validade e fidedignidade da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio (QVT – PEF). **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

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 & Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 10, n. 4, p. 372-378, 2008a.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; BORGATTO, A. F. Percepções 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**, Maringá, v. 19, n. 3, p. 377-389, 3. trim. 2008b.

BOTH, J. **Bem-estar do trabalhador docente em Educação Física**. 2011. 297 f. Tese (Doutorado em Educação Física) Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

CORDEIRO-ALVES, F. A (In)satisfação docente. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, v. 27, p. 29-60, 1994.

CODO, W.; SORATTO, L. O Educador Esquecido. In: CODO, Wanderley (org.). **Educação: Carinho e Trabalho**. Burnout, a Síndrome da Desistência do Educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999.

ENGUITA, M.F. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Revista Teoria & Educação**, n. 4, 1991.

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

FARIAS, G. O. **Carreira Docente em Educação Física: uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor**. 2010. 303f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

FARIAS, G. O. et al. Crenças e expectativas constituídas ao longo da carreira docente em Educação Física. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 22, n. 4, p. 497-509, 4. trim. 2011.

FARIAS, G. O.; NASCIMENTO, J. V. Fatores intervenientes na carreira docente de professores de educação física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 15, n. 2, p. 465- 483, 2012.

FOLLE, A. et al. Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física. **Motriz**, Rio Claro, v. 14 n. 3, p. 210-221, jul./set. 2008a.

FUESS, V. L. R.; LORENZ, M C. Disfonia em professores do ensino municipal: prevalência e fatores de risco. **Revista Brasileira de Otorrinolaringologia**, v. 69, n.6, p. 807-12, nov./dez. 2003

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNCAO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, Ag. 2005.

GATTI, B. A.; BARRETTO E. S. S.; ANDRÉ M. E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GRILLO, M. H. M. M.; PENTEADO, R. Z. Impacto da voz na qualidade de vida de professore(a)s do ensino fundamental. Pró-fono: **Revista de Atualização Científica**, Barueri, v. 17, n. 3, p. 311-320, dez. 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-56872005000300006>>.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (Org.). **Vidas de professores**. 2. ed., Porto: Porto, p.31-62, 1995.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1986.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, n. 118, p. 66-88, mar. 2003.

LEMOs, C. A. F.; NASCIMENTO, J. V.; BOTH, J. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de educação física. In: FÓRUM INTERNACIONAL INTEGRADO DE CIDADANIA: EDUCAÇÃO, CULTURA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE, 2006, Santo Ângelo – RS. **Anais...** Santo Ângelo-RS, 2006, v. 1, p. 68-88.

LEMOs, C. A. F. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. 2007. 114 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

LEMOs, C. L. 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**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 81-93, 2007.

LEMOS, J. C. G. **Do encanto ao desencanto, da permanência ao abandono: o trabalho docente e a construção da identidade profissional**. 2009. 315 f. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Trabalho de campo**: contexto de observação, interação e descoberta. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* 26 (2007): 61-77.

MOLINA NETO, Vicente. Crenças do professorado de Educação Física das escolas públicas de Porto Alegre – RS/Brasil, **Movimento**, vol. 9, núm. 1, jan-abr., p. 145-169, 2003.

MIGUEZ, J. Satisfação no trabalho e comportamentos de ausência. **Revista de Psicologia e de Ciências da Educação**, v. 2, p.17-35,1987.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. G. V.; FRANCALACI, 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**, p.48-59, 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, Saúde e Qualidade de Vida**. Londrina: Midiograf, 2003.

NAHAS, M. V. Painel 1: Experiências de organizações sociais em programas de saúde e lazer por meio de atividades físicas e esportes. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL VIDA ATIVA E AÇÃO COMUNITÁRIA. **Anais....** Sesc: São Paulo, 2005.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4ª ed. Londrina: Midiograf, 2006.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores**: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. Genebra: OIT/Unesco, 1984.

OLIVEIRA, D. A. **As reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

OLIVEIRA, E.S.A. **Atividade física habitual e outros comportamentos relacionados à saúde dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**: tendência secular 1994-2004. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PENTEADO, R. Z. Relações entre saúde e trabalho docente: percepções de professores sobre saúde vocal. **Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia**, São Paulo, v. 1, p. 18-22, jan./mar. 2007.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, Abr. 2007

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 163 f. Dissertação

(Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e trabalho. In COSTA, N. R. & TUNDIS, S. A. **Cidadania e loucura** – políticas de saúde mental no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 1987.

SOUZA, K. R. et al. Trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (SEPE-RJ) na luta pela saúde no trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 1057-1068, 2003.

TEIXEIRA, C. F. **Planejamento municipal em saúde**. Salvador, Bahia: CEPS/ISC, 2001. 80p.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**. v.8, n.1 (2001) p. 23-35.

VIEIRA, A. S. et al. **As condições de trabalho do professor e os seus efeitos sobre sua saúde**. Curitiba. X Congresso Nacional de Educação, 2011.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management. **Review**, p.11-21, 1973.

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

5 Síntese dos Resultados
(Dissertação de Rosane Ferreira Veiga)

RESULTADOS GERAIS DO ESTUDO

Os resultados a seguir relatados foram gerados no decorrer da dissertação, conforme já mencionado em cada artigo deste estudo. No primeiro artigo, o qual abrangeu os dados sociodemográficos, constatou-se que, dos 94 professores investigados, 36,2% eram do sexo masculino e 63,8% eram do sexo feminino. Quanto à idade, 46,8% tinham até 39 anos e 53,2% 40 anos ou mais. Quanto ao estado civil, 54,3% eram casados e 45,7 caracterizados em outros estados civis. Quanto à renda familiar, 64,9% recebiam até cinco salários-mínimos, enquanto 35,1% recebiam seis salários-mínimos ou mais. Os resultados obtidos permitiram avaliar que a maioria dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino encontrava-se indecisa e um contingente expressivo de docentes mostrou-se satisfeito com a Avaliação Geral do Trabalho, embora estivessem insatisfeitos principalmente com a Remuneração e Compensação. É importante salientar que se constataram índices expressivos de insatisfação no que se refere às condições de trabalho e ao espaço total de vida, que devem ser considerados motivos de preocupação para as Secretarias de Educação, como também para as direções das escolas investigadas.

Em se tratando do segundo artigo, o qual abordou o contexto de trabalho docente, verificou-se que 69,1% trabalhavam somente na rede municipal e 30,8% atuavam na rede municipal e em outras redes. A maioria desses profissionais (76,7%) atuava somente em sala de aula, enquanto 23,3% atuavam em sala de aula e outros locais, sendo que 29,8% tinham carga horária de até 39 horas, enquanto 70,2% tinham carga horária de 40 horas ou mais. Quanto ao desejo de mudança profissional, 77,7 % não desejavam mudar de profissão e 22,34% demonstravam desejo de mudança. Os resultados revelaram que a maioria dos professores encontrava-se satisfeita. Analisando as oito dimensões, as quais permitem verificar as principais características da QVT baseados no modelo de Walton, com relação à satisfação, constatou-se índices elevados nas dimensões oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura de crescimento e segurança, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho e relevância social

da vida no trabalho. Aquela que demonstrou maior insatisfação refere-se à dimensão remuneração e compensação.

Analisando as evidências constatadas neste estudo e seus limites relacionados à metodologia utilizada (uso de questionários autoaplicáveis e a participação voluntária dos docentes), pôde-se constatar que a maioria dos professores pesquisados de Educação Física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas encontrava-se indecisa com a qualidade de vida no trabalho, embora um contingente expressivo demonstrasse satisfação. Entretanto, os professores demonstravam insatisfação com relação à remuneração e compensação, às condições de trabalho e ao trabalho e espaço total de vida. Dessa forma, observou-se que os professores demonstraram altos percentuais de insatisfação com relação à sua remuneração em todas as fases da carreira sendo que a dimensão remuneração e compensação, embora tenha surgido como o motivo mais citado de todas as categorias, veio, na maioria dos casos, acompanhada de outros relacionados especialmente às condições de trabalho, à falta de perspectivas de crescimento profissional, além da dificuldade de equilibrar vida profissional e pessoal em função de carga horária elevada.

Apesar desses obstáculos encontrados no decorrer da vida profissional, existe um sentimento compensador revelado pelos professores, principalmente na relação pedagógica construída no decorrer de anos de profissão tornando a experiência profissional gratificante e despertando sentimento de crença em mudanças e esperança.

As evidências encontradas revelam crenças nas mudanças e esperança relacionada, principalmente, à confiança adquirida com a experiência profissional, competência na realização do seu trabalho apesar de uma desvalorização crescente, tanto por parte da sociedade quanto pelos órgãos competentes.

Recomenda-se aos administradores do governo municipal a imediata regulamentação de políticas de aumento salarial e de ações que resultem na valorização docente, principalmente na melhoria das condições de trabalho e no reconhecimento da competência docente. Espera-se que os resultados obtidos nesta pesquisa possam vir a fornecer subsídios aos gestores municipais na formulação e implementação de políticas que venham ao encontro das reais necessidades dos docentes, contribuindo para uma melhor qualidade de vida, bem

como incentivando, dessa forma, o trabalho docente na área da educação física escolar.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Às Direções das Escolas Municipais de Pelotas

Prezado (a) Senhor (a).

Considerando a realização da pesquisa **“Precarização do Trabalho Docente: um Estudo sobre Qualidade de Vida dos Professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino da cidade de Pelotas”**, a qual tem como objetivo analisar os aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física e a precarização docente, a partir da percepção dos próprios professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino que atuam nas escolas municipais da zona urbana da cidade de Pelotas, venho solicitar o apoio desta unidade de ensino para realizar a coleta de dados junto aos professores da disciplina de Educação Física vinculados a este estabelecimento. Este apoio é no sentido do encaminhamento dos questionários para preenchimento, por parte das direções das escolas, aos professores de Educação Física, e depois de cumprida esta etapa, os documentos deverão ser entregues à responsável pela pesquisa.

Informo ainda que a realização desta investigação nas escolas municipais desta cidade foi autorizada pela Secretaria Municipal de Educação de Pelotas, bem como aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL.

Agradeço a atenção dispensada e coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Rosane Ferreira Veiga (rosanefveiga@gmail.com)

APÊNDICE B – Carta de autorização



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
Rua Luiz de Camões, 625 • Bairro Tablada • CEP: 96055-630 • Pelotas/RS
Telefones: (53) 32732752/3283 7485 • Fone Fax: (53) 3273 3851



Às Direções das Escolas Municipais de Pelotas

Prezados (as) Senhores (as).


Tendo em vista o curso de mestrado, estamos organizando pesquisas sobre a Identidade e Trabalho Docente: Um Estudo com Professores de Educação Física das Escolas Urbanas da Rede Municipal de Ensino de Pelotas/RS, as quais têm como eixo central apresentar os condicionantes derivados da fragmentação da identidade docente. Para tal estudo serão utilizados dois instrumentos validados; o MBI (Maslach Burnout Inventory) e o QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), vimos solicitar o apoio desta unidade de ensino para realizar a coleta de dados junto aos professores da disciplina de Educação Física vinculados a este estabelecimento. Este apoio é no sentido do encaminhamento dos questionários para preenchimento, pelos professores de Educação Física, e, após cumprida esta etapa, os documentos deverão ser entregues à responsável pela pesquisa.

Informamos ainda que a realização desta investigação nas escolas municipais desta cidade foi autorizada pela Secretaria Municipal de Educação e Desporto de Pelotas, bem como aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da ESEF/ UFPEL.

Agradecemos a atenção dispensada e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.


Mariângela R. Afonso
cafonso@terra.com.br


Edilene C. Sinott
lexesinott@yahoo.com.br

Autorizado em 24/10/11

Luciene de Oliveira Fernandes
Supervisora de Ensino
Mat. 8587-1
SME - PELOTAS/RS
Rosane F. Veiga
rosanefveiga@gmail.com

Obs. foi solicitado um
copiar da pesquisa
UCA



APÊNDICE C



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
 Rua Luiz de Camões, 625 • Bairro Tablada • CEP: 96055-630 • Pelotas/RS
 Telefones: (53) 32732752/3283 7485 • Fone Fax: (53) 3273 3851

Prezado (a) colega, os instrumentos a seguir referem-se às pesquisas do PPG-ESEF UFPEL: “Precarização do trabalho docente: Um estudo sobre qualidade de vida; e Síndrome do esgotamento profissional: Um estudo com professores de Educação Física das escolas urbanas da rede municipal de Pelotas/RS”, que têm como principal objetivo refletir acerca das condições/situações de trabalho dos professores de Educação Física inseridos nessa rede de ensino. Sua colaboração será imprescindível para a realização desse estudo. Salientamos que sua identificação será sigilosamente preservada, e as informações utilizadas nesses estudos. Desde já agradecemos a atenção dispensada e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

DADOS DO RESPONDENTE

1. Data de nascimento (dd/mm/aaaa): ____/____/____ Sexo: () masculino () feminino
2. Estado civil: () casado (a) () solteiro (a) () separado (a) () viúvo (a) () outro
3. _____ Graduação/ano _____ de _____ conclusão:
 _____ Especialização/Mestrado/ano _____
4. Quantos anos tens de carreira docente? _____ Horas semanais na escola: ____ h.
5. Atuas em mais de uma escola/rede _____ Estado () município () particular ()
6. Atuação: Sala de aula () Direção () Setores () Outras () qual?

7. Renda familiar aproximada () de 1 a 2 salários mínimos () de 2 a 4 salários mínimos

() de 4 a 6 salários () de 6 a 10 salários mínimos () acima de 10 salários mínimos.

8. Gostarias de mudar de profissão? () Sim () Não

ANEXOS

ANEXO A – Listagem das escolas municipais
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
MAPA DAS ESCOLAS MUNICIPAIS DA ZONA URBANA DE PELOTAS / RS

Nº	Nome do Estabelecimento De Ensino	Endereço	Bairro	Telefone	N. Prof. E.F.
001	Afonso Vizeu	Rua Fco. Moreira, 285	Areal	32280697	04
002	Saldanha Gama	Rua José Faustini, 341	Areal	32288040	03
003	Bibiano de Almeida	Av. da Paz, 80 VI.Gastão Duarte	Areal	32284128	02
004	Cecília Meireles	Rua Prof. Souza Lobo, 439	Areal	32284022	05
005	Piratinino de Almeida	Av. Domingos de Almeida, 4057	Areal	32281649	04
006	Joaquim Nabuco	Rua M. Silvano de Souza, 36	Areal	32289788	02
007	D. Fco. Campos Barreto	Rua Triunfo, 2257	Laranjal	32263122	04
008	Luiz Augusto de Assumpção	Pça Aratiba, 281	Laranjal B. Prazeres	32269666	04
009	Santa Irene	Rua Três, 511	Pestano	32738644	05
010	Carlos Laquintini	Pça Domingos Rodrigues	Porto	32223552	01
011	Balbino Mascarenhas	Rua Jorn. Cândido de Mello, 415	Fragata	32225216	03
012	Dr. Joaquim	R. Alm. Barroso, 1679	Centro	32222553	03

	Assumpção				
013	Ferreira Vianna	Rua João Thomaz Munhoz, 86	Porto	32222544	03
014	Luciana de Araújo	Rua Vol. da Pátria, 1757	Centro	32257799	02
015	N.Sra. do Carmo	Dr. Amarante, 956	Centro	32291542	01
016	Pelotense	Marcílio Dias, 1597	Centro	32258293 32256837	19
018	Alcides M. Lima	Rua Pe. Diogo Feijó, 213	Fragata	32811794	04
019	D. Mariana Eufrásia	Av. Duque de Caxias, 900	Fragata	32211250	04
020	Brum de Azeredo	R. Manoel L. Oliveira, 1290	Fragata	32210807	06
021	N.Sra. de Lourdes	João Nunes S. Tavares, 16	Fragata	32714288	02
022	Olavo Bilac	Av. Paulo Zanotta da Cruz, 276	Fragata	32716500	02
023	Antônio Joaquim Dias	Av. Cidade de Lisboa, 2640	Fragata	32710300	04
025	Francisco Caruccio	Leopoldo Brod, 3220	Três Vendas	32736100	03
026	Frederico Ozanan	R. Zeferino Costa, S/N – Aeroporto	Três Vendas	32231588	02
027	Jacob Brod	Av. Fernando Osório, 5413	Três Vendas	32739700	02
028	Min. Fernando Osório	Av. Fernando Osório, 1522	Três Vendas	32230390	04
029	N. Sra. Das Dores	R. Cristóvão J. Santos, 308	Três Vendas	32232828	03
030	Osvaldo Cruz	Rua São Francisco,	Santa	32233140	04

		259	Terezinha		
031	D. Maria Antônia	Av. 25 Julho, 1221	Três Vendas	39216185	01
032	Independência	Rua Dois, 535 Sítio Floresta	Três Vendas	32789305	05
033	Antônio Ronna	Av.Princesa do Sul,S/N VI.Princesa	Três Vendas	32780731	04
034	Santa Terezinha	Av.25 de julho, 554	Três Vendas	32232326	04
035	Jeremias Fróes	Rua João Manuel, 107	Porto	32250335	02
036	Círculo Operário Pelotense	R Rafael Pinto Bandeira, 1359	Areal	32783904	02
037	NúcleHab.Getúlio Vargas	Rua Doze, 95 Getúlio Vargas	Três Vendas	30289911	04
038	Núcleo Hab. Dunas	Rua Três, 470	Areal	32741247	07
039	Profa. Daura Ferreira Pinto	Av.Leopoldo Teodoro Born, S/N	Três Vendas	32780849	01
040	Jorn. Deogar Soares	Rua Vinte, 17	Dunas	32286443	06
041	Dr. Mário Meneghetti	Av. Quatro, 575	Três Vendas	32737420	02
066	Machado de Assis	Rua Santa Clara, 05	Três Vendas	32276921	01

Total de Escolas Municipais na zona urbana de Pelotas: 40

ANEXO B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador responsável: Mariângela da Rosa Afonso

Instituição: Escola Superior de Educação Física – ESEF/UFPEL

Endereço: Rua Luiz de Camões, 625 • Bairro Tablada • CEP: 96055-630 • Pelotas/RS

Telefone: (53) 32732752 • Fone Fax: (53) 3273 3851

Concordo em participar do estudo:

Estou ciente de que estou sendo convidado a participar voluntariamente do mesmo.

PROCEDIMENTOS: Fui informado de que o objetivo geral será analisar os aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho dos professores de Educação Física e a precarização do trabalho docente, a partir da visão dos próprios professores de Educação Física, cujos resultados serão mantidos em sigilo e somente serão usados para fins de pesquisa. Estou ciente de que a minha participação envolverá nesta primeira fase, o preenchimento do questionário QVT, o qual utiliza uma escala de sete pontos, indo de “1” como “discordo totalmente” a “7” como “concordo totalmente”.

RISCOS E POSSÍVEIS REAÇÕES: Fui informado de que não existem riscos no estudo.

BENEFÍCIOS: Este estudo pretende contribuir na busca de uma melhor qualidade de vida no trabalho para os professores de Educação Física das escolas municipais da cidade de Pelotas.

PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA: Como já me foi dito, minha participação neste estudo será voluntária e poderei interrompê-la a qualquer momento.

DESPESAS: Eu não terei que pagar por nenhum dos procedimentos, nem receberei compensações financeiras.

CONFIDENCIALIDADE: Estou ciente que a minha identidade permanecerá confidencial durante todas as etapas do estudo.

CONSENTIMENTO: Recebi claras explicações sobre o estudo, todas registradas neste formulário de consentimento. Os investigadores do estudo responderam e responderão, em qualquer etapa do estudo, a todas as minhas perguntas, até a minha completa satisfação. Portanto, estou de acordo em participar do estudo. Este Formulário de Consentimento Pré-Informado será assinado por mim e arquivado na instituição responsável pela pesquisa.

Nome participante/representante legal: _____

Identidade: _____

ASSINATURA: _____ DATA: ____ / ____ / ____

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO INVESTIGADOR: Expliquei a natureza, objetivos, riscos e benefícios deste estudo. Coloquei-me à disposição para

perguntas e as respondi em sua totalidade. O participante compreendeu minha explicação e aceitou, sem imposições, assinar este consentimento. Tenho como compromisso utilizar os dados e o material coletado para a publicação de relatórios e artigos científicos referentes a essa pesquisa. Se o participante tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL – Rua Luís de Camões, 625 – CEP: 96055-630 – Pelotas/RS; Telefone: (53)3273-2752.

ASSINATURA DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL:

Prof.^a Dr.^a Mariângela da Rosa Afonso (cafonso@terra.com.br)

ANEXO C

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (Continuação)

(1) discordo totalmente (2) discordo bastante (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo (5) concordo um pouco (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
1	A jornada de trabalho na instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3	A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4	Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6	As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7	Na instituição, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8	Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12	A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15	A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16	Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (Continuação)

(1) discordo totalmente (2) discordo bastante (3) discordo um pouco
 (4) não concordo nem discordo (5) concordo um pouco (6) concordo bastante
 (7) concordo totalmente

A F I R M A Ç Õ E S		PERCEPÇÃO
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
22	O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
24	Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
27	Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
29	Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
30	O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
31	Na instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
32	Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
33	A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
34	Meu trabalho é relevante para mim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

ANEXO D – Carta de aprovação do CEP

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA
COMITE DE ÉTICA EM PESQUISA DA ESEF/UFPEL**



Pelotas, 06 de outubro de 2011.

À Profª.
Mariângela da Rosa Afonso

Prezada Senhora,

Vimos, através deste, informar a aprovação do projeto intitulado "Precarização do trabalho docente: um estudo sobre qualidade de vida dos professores de educação física da rede municipal de ensino da cidade de Pelotas" no Comitê de Ética em Pesquisa da ESEF/UFPEL, com protocolo nº 016/2011.

Sendo o que se apresenta, reitero votos de apreço e consideração.

Cordialmente

A handwritten signature in dark ink, reading 'Suzete Chiviacowsky Clark'.

Profª. Dra. Suzete Chiviacowsky Clark
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa da
ESEF-UFPEL