

**Artigo original**

Jorge Both ¹
Juarez Vieira do Nascimento ¹
Adriano Ferreti Borgatto ²

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO AO LONGO DA CARREIRA DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA

PERCEPTION OF THE QUALITY OF LIFE IN WORK THROUGHTOUT THE PHYSICAL EDUCATION TEACHING CAREER

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar a associação entre Qualidade de Vida no Trabalho Docente (QVTD) e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (CDP) dos professores de Educação Física da rede estadual de ensino de Santa Catarina. A amostra foi constituída por 580 docentes de diferentes regiões do estado, sendo 265 do sexo masculino e 315 do sexo feminino. Na coleta de dados, foram utilizados o QVT-PEF para avaliar a QVTD e os anos de docência para estabelecer o CDP. A análise de regressão logística multinomial foi empregada para determinar as razões de prevalência e o teste da razão de verossimilhança para verificar se as associações foram significativas ($p < 0,05$), contidos no pacote estatístico SPSS, versão 11.0. Os resultados demonstraram os menores níveis de satisfação entre os professores nas dimensões “Remuneração e compensação”, “Condições de trabalho”, “Integração social na vida no trabalho” e “Trabalho e espaço total de vida”. A elevada associação entre algumas dimensões da QVTD com o CDP revelou que, com o passar dos anos de docência, os professores tendem a ficar menos satisfeitos com a autonomia no trabalho, salários e condições de trabalho, o que pode ter influenciado na avaliação do computo geral da QVTD.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho; Carreira docente; Professor; Educação Física.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the association between Quality of Life in the Teaching Profession (QVTD) and Professional Development Cycles (CDP) among Physical Education teachers working for the Santa Catarina state education department. The sample was made up of 580 teachers from different parts of the state, 265 of whom were male and 315 of whom were female. Data collection was carried out using the QVT-PEF to assess QVTD and years in the teaching profession to determine CDP. Multinomial logistic regression analysis was employed to determine prevalence ratios and the likelihood ratio test was used to determine whether associations were significant ($p < 0.05$). Both statistical procedures were carried out using SPSS version 11.0. The results demonstrated that the teachers' lowest levels of satisfaction were in the dimensions “Adequate and fair compensation”, “Safe and healthy work conditions”, “Social integration in the work organization” and “Work and total life space”. A strong association between some of the QVTD dimensions and CDP revealed that, as the years passed, teachers tend to become less satisfied with working autonomy, and salaries and working conditions, all of which may have had an influence on the final QVTD score.

Key words: Quality of life at work; Teaching career; Teacher; Physical Education.

1. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Florianópolis. Santa Catarina. Brasil
2. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Tecnológico. Florianópolis. Santa Catarina. Brasil

INTRODUÇÃO

A intervenção do profissional de Educação Física na escola tem sido afetada por diversos fatores, nos quais se destacam o impacto das modificações curriculares na formação inicial, que estabelecem novos perfis profissionais, e as estratégias de formação continuada, que auxiliam na melhoria da prática pedagógica e também facilitam a inserção neste espaço de atuação. Além disso, o ambiente de trabalho no qual o professor está inserido, as condições efetivas de trabalho e as relações inter-pessoais com os demais membros da comunidade escolar proporcionam experiências que não estão nem entre as mais gratificantes e nem auxiliam na auto-realização profissional¹⁻³.

A escola é um ambiente burocrático tipicamente hierarquizado^{4,5}, onde o professor é um dos agentes para o qual muitas exigências são impostas pela comunidade escolar. Na atualidade, a profissão docente está cada vez menos atrativa, principalmente pela falta de incentivo, tanto financeiro quanto das relações inter-pessoais que estão freqüentemente fragilizadas na comunidade escolar^{1-3,6-14}. Esta situação não é comum apenas no Brasil, pois ocorre em diferentes países, como no caso da Indonésia¹⁵ onde esta profissão é vista com depreciação pelos jovens devido a sua baixa remuneração e condições de trabalho inadequadas ou insuficientes. O baixo status profissional do professor, na maioria dos países da América Latina, constitui um dos fatores preponderantes ao não-ingresso na carreira docente¹⁶.

Na área da Educação Física, a ampliação da base de conhecimentos aliada às novas perspectivas de atuação no mercado de trabalho tem contribuído para o aumento do desinteresse pela atuação escolar¹⁷. Este desinteresse revela alguns aspectos do nível de Qualidade de Vida no Trabalho^{18,19}, no qual as dimensões referentes às condições de trabalho, remuneração e compensação, bem como as interações pessoais e a relação do tempo despendido entre trabalho e lazer, são apresentadas como fatores de descontentamento em algumas pesquisas²⁰⁻²².

Um aspecto a destacar é que as investigações sobre o nível de satisfação no trabalho dos professores contribuem na melhoria da qualidade de vida dos docentes²³, principalmente pelo fato de que através de diagnósticos preliminares podem ser elaborados programas que auxiliam na melhor estruturação do ambiente de trabalho. Além disso, a percepção do ambiente favorável de trabalho varia de acordo com os ciclos ou fases de desenvolvimento profissional²⁴, o que ficou evidenciado nas pesquisas com professores de Educação Física do magistério público estadual do Rio Grande do Sul²⁰ e docentes de cursos de graduação em Educação Física²¹.

Os estudos sobre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (CDP) têm auxiliado na compreensão dos problemas enfrentados na carreira docente, especialmente porque as investigações concentram-se tanto nos aspectos negativos quanto nos aspectos

positivos da profissão docente²⁴. Além de delimitar os CDP, algumas pesquisas^{25,26} têm procurado identificar características diferenciadoras em cada período da carreira docente, bem como confirmar que os processos não acontecem linearmente, pois cada docente tem uma maneira de agir e de se relacionar com a comunidade escolar²⁷.

Nesta perspectiva, considerando que a Qualidade de Vida no Trabalho Docente (QVTD) de Educação Física vem sofrendo depreciação gradativa pelas políticas públicas implementadas pelos órgãos de gestão estadual e, com o passar dos anos de docência, poderão ocorrer mudanças de percepção sobre o trabalho docente, o objetivo deste estudo foi analisar o nível de associação entre a QVTD e os CDP dos professores de Educação Física da rede estadual de ensino de Santa Catarina.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A população deste estudo descritivo-exploratório²⁸ com caráter transversal foi composta por 1857 professores efetivos de Educação Física, de ambos os sexos, da rede estadual de ensino de Santa Catarina, oriundos das 30 Gerências de Educação, Ciência e Tecnologia (GEETCs).

O processo de amostragem ocorreu em dois estágios. O primeiro foi uma amostragem estratificada proporcional das regiões geográficas do estado de Santa Catarina. O segundo estágio foi o processo de seleção por conglomerados, no qual se considerou as GEETCs de cada região. No cálculo da amostra, foram utilizados um intervalo de confiança de 95% e um erro amostral de 3,4%²⁹. O resultado final da amostra foi constituído pelos questionários que retornaram, sendo que foram enviados 1559 questionários, cujo percentual de retorno foi de 37,2%, índice que pode ser considerado bastante satisfatório para estudos desta natureza²⁸.

Participaram do estudo 580 professores, sendo 265 do sexo masculino e 315 do sexo feminino. Estes participantes atuam nas regiões Grande Florianópolis (9,45%), Vale do Itajaí (14,48%), Sul (14,48%), Planalto (12,07%), Norte (19,31%) e Oeste (30,17%).

Na coleta de dados, foi utilizada a "Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio" (QVT-PEF)³⁰. Este instrumento é constituído por 34 questões, as quais estão distribuídas em 8 dimensões que compõem a matriz de análise da qualidade de vida no trabalho^{18,19}.

Remuneração e compensação: é a relação entre o trabalho realizado e os fatores como: treinamento, salubridade, procura e oferta do serviço realizado pelo trabalhador, salário médio estipulado pela comunidade e a capacidade do empregador de pagar o funcionário;

Condições de trabalho: refere-se à exposição do trabalhador a locais e/ou jornadas de trabalho indevidamente perigosos à saúde física e/ou psicológica;

Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas: o trabalho deve proporcionar a utilização dos conhecimentos e habilidades do trabalhador, como também auxiliar no desenvolvimento de suas capacidades;

Oportunidade futura de crescimento e segurança: relaciona-se às oportunidades do trabalhador avançar na carreira;

Integração social na organização de trabalho: está vinculada à natureza dos relacionamentos pessoais na organização do trabalho;

Constitucionalismo na organização do trabalho: compreende os direitos e deveres do professor perante o seu ambiente de trabalho;

Trabalho e espaço total de vida: é a relação de equilíbrio entre a dedicação pessoal com a vida profissional;

Relevância social da vida no trabalho: é a capacidade de a empresa inculcar no trabalhador a importância do seu trabalho para a sociedade, como também, refere-se à seriedade e à responsabilidade social da empresa em relação aos serviços desempenhados.

O questionário demonstrou elevados índices de concordância entre os especialistas que participaram do processo de validação do conteúdo (acima de 70%). Além disso, revelou valores aceitáveis de reprodutibilidade, uma vez que 94,1% das questões obtiveram um coeficiente de correlação de Spearman superior a 0,6 e a consistência interna geral do instrumento, verificada através do Alfa de Cronbach, foi de 0,94³⁰.

Para delimitar o CDP dos professores de Educação Física, foi utilizada uma adaptação do modelo teórico proposto por Nascimento e Graça²⁶ na qual são estabelecidos quatro ciclos de acordo com os anos de docência:

Entrada (0-4 anos de docência): é o momento de transição entre a saída da formação inicial e a entrada no mercado de trabalho;

Consolidação (5-9 anos de docência): o professor adquire confiança no conhecimento pedagógico e curricular;

Diversificação (10-19 anos de docência): é quando os professores buscam novas experiências, pois as atividades que os docentes estão acostumados a fazer tornam-se repetitivas, ou seja, para o profissional são consideradas monótonas;

Estabilização (acima de 20 anos de docência): é o período de questionamento da sua atuação, é um período próximo à aposentadoria.

Após a obtenção da autorização da Secretaria de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Santa Catarina para realização deste estudo, bem como a aprovação do projeto junto ao Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos (Processo 036/07), os questionários e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido foram enviados para as GEECTs que, posteriormente, distribuíram para as escolas através do serviço de mala direta.

Na análise dos dados, foi utilizada, inicialmente, a

planilha eletrônica do Microsoft Excel para categorização dos dados referentes às questões, dimensões/componentes e cômputo geral, conforme as equações de ponderação de Lemos²⁰. Após a categorização dos dados, realizou-se a análise dos resultados através dos recursos da estatística descritiva.

Considerando a QVTD como variável desfecho, contendo três categorias de resposta, utilizou-se o teste da razão de verossimilhança para verificar possíveis associações com o CDP, sendo estas associações ao nível de 5% de significância. A regressão logística multinomial foi empregada para encontrar as razões de chances (*odds ratio* – OR, com intervalo de 95% confiança – IC95%). Nesta análise, foi isolado o efeito da categoria dos indecisos, para que as razões de chance para as categorias satisfeitos e insatisfeitos fossem estimadas. Estas análises foram realizadas no pacote estatístico SPSS, versão 11.0.

RESULTADOS

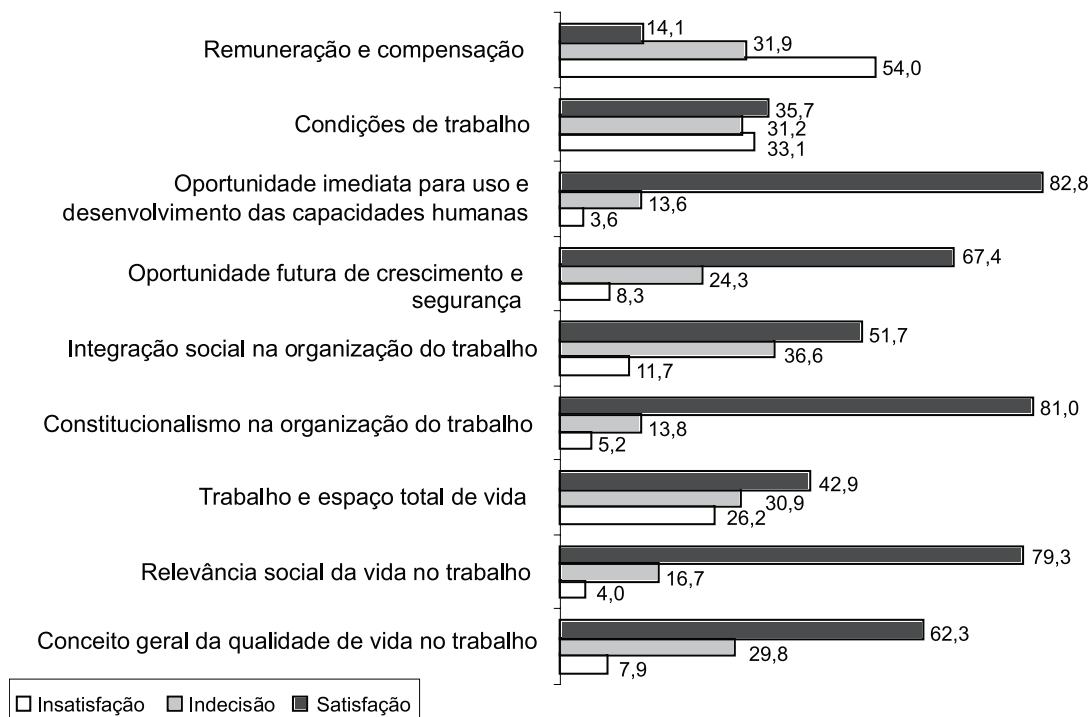
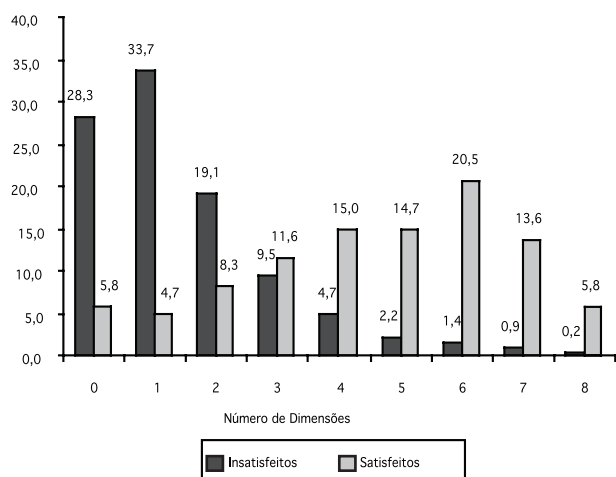
A Figura 1 apresenta o nível de satisfação dos professores nos componentes da QVTD, na qual se constatou que apenas a dimensão “Remuneração e compensação” obteve uma predominância de insatisfação (54,0%), seguida de uma percepção de indecisão (31,9%). Na dimensão “Condições de trabalho”, houve uma distribuição mais equilibrada das respostas, na qual 35,7% dos professores estão satisfeitos, 33,1% insatisfeitos e 31,2% dos docentes indecisos. Nas demais dimensões e no cômputo geral da QVTD, os professores revelaram níveis elevados de satisfação (entre 62,3% a 82,8%).

Apesar de a maioria dos professores estar satisfeita com as dimensões “Integração social na organização do trabalho”, “Trabalho e espaço total de vida” e “Oportunidade futura de crescimento e segurança”, constatou-se que os percentuais de indecisão foram altos (36,6%, 30,9% e 24,3%, respectivamente), assim como o percentual de insatisfeitos no componente “Trabalho e espaço total de vida” (26,2%).

Ao observar o número de dimensões nas quais os professores revelaram estar insatisfeitos ou satisfeitos (Figura 2), verificou-se que 52,8% dos docentes estão insatisfeitos em uma ou duas dimensões, sendo que 28,3% dos docentes não demonstraram insatisfação com a QVTD.

Por outro lado, observou-se uma distribuição mais regular das porcentagens de dimensões com satisfação, em que apenas 5,8% dos docentes não demonstraram satisfação com a QVTD. Embora somente 24,6% dos docentes responderam estar satisfeitos em uma a três dimensões, constatou-se que sete de cada dez professores investigados estão satisfeitos em mais da metade das dimensões da QVTD.

Ao considerar a percepção de qualidade de vida no trabalho e os ciclos de desenvolvimento profissional (Tabela 1), verificou-se associação significativa nas dimensões “Remuneração e compensação” ($p < 0,001$), “Condições de trabalho” ($p = 0,034$), “Oportunidade

Figura 1. Nível de satisfação dos professores nos componentes da Qualidade de Vida no Trabalho Docente.**Figura 2.** Número de dimensões com insatisfação ou satisfação dos professores.

imediate para uso e desenvolvimento das capacidades humanas" ($p=0,002$) e no cômputo geral da QVTD ($p=0,013$). Apesar de não terem sido encontradas associações significativas em algumas dimensões, os valores próximos da região de significância estatística (entre $0,05 < p < 0,10$) foram encontrados nas dimensões "Trabalho e espaço total de vida" ($p=0,085$) e "Relevância social na vida no trabalho" ($p=0,062$), o que demonstra uma fraca associação entre estas dimensões com o CDP.

Entre as associações significativas, destacou-se que os professores do ciclo da estabilização estão mais insatisfeitos (64,7%) quanto a sua remuneração que os professores dos ciclos da diversificação (52,4%, $OR=0,48$, $IC95\%:0,26-0,91$), consolidação (46,4%, $OR=0,46$, $IC95\%:0,21-0,76$) e entrada (38,9%, $OR=0,61$,

$IC95\%: 0,39-0,96$). Além disso, os professores dos ciclos de consolidação (13,4%, $OR=0,37$, $IC95\%: 0,16-0,84$), diversificação (13,8%, $OR=0,45$, $IC95\%: 0,21-0,94$) e estabilização (9,7%, $OR=0,41$, $IC95\%: 0,19-0,91$) estão menos satisfeitos com seus salários que os docentes ingressantes na carreira (29,2%).

No que diz respeito às "Condições de trabalho", verificou-se que os docentes dos ciclos de consolidação (31,3%, $OR=0,46$, $IC95\%: 0,22-0,96$) e estabilização (31,4%, $OR=0,44$, $IC95\%: 0,23-0,84$) estão menos satisfeitos que os da entrada (54,2%). Quanto à "Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas", observou-se que os docentes dos ciclos de diversificação (81,5%, $OR=0,25$, $IC95\%: 0,07-0,85$) e estabilização (76,8%, $OR=0,19$, $IC95\%: 0,06-0,63$) estão menos satisfeitos que os professores do início da carreira (95,8%). Destaca-se que a não-ocorrência de professores insatisfeitos no ciclo de entrada impossibilitou a comparação desta porcentagem com os demais ciclos da carreira docente.

As dimensões que tratam sobre "Oportunidade futura de crescimento e segurança" e "Constitucionalismo na organização do trabalho" não apresentaram associação significativa com CDP. Entretanto, evidenciaram que os professores do ciclo de entrada estão mais satisfeitos que os docentes com mais anos de docência (76,4% e 88,9%, respectivamente). Situação similar foi observada na dimensão "Integração social na organização do trabalho", na qual os docentes do início da carreira docente estão menos insatisfeitos (4,2%).

As variáveis investigadas que obtiveram fraca associação foram aquelas que tratam de "Trabalho e espaço total de vida" e de "Relevância social na vida no trabalho". Na relação de equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer, os docentes

Tabela 1. Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho Docente considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Qualidade de Vida no Trabalho Docente			p-valor*
	Insatisfeito (%)	Indeciso (%)	Satisfeito (%)	
Remuneração e compensação				<0,001
Entrada	28(38,9)	23(31,9)	21(29,2)	
Consolidação	52(46,4)	45(40,2)	15(13,4)	
Diversificação	99(52,4)	64(33,8)	26(13,8)	
Estabilização	134(64,7)	53(25,6)	20(9,7)	
Condições de trabalho				0,034
Entrada	15(20,8)	18(25,0)	39(54,2)	
Consolidação	42(37,5)	35(31,2)	35(31,3)	
Diversificação	62(32,8)	59(31,2)	68(36,0)	
Estabilização	73(35,3)	69(33,3)	65(31,4)	
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas				0,002
Entrada	-----	3(4,2)	69(95,8)	
Consolidação	2(1,8)	12(10,7)	98(87,5)	
Diversificação	8,(4,2)	27(14,3)	154(81,5)	
Estabilização	11(5,3)	37(17,9)	159(76,8)	
Oportunidade futura de crescimento e segurança				0,270
Entrada	3(4,2)	14(19,4)	55(76,4)	
Consolidação	6(5,4)	32(28,5)	74(66,1)	
Diversificação	16(8,5)	45(23,8)	128(67,7)	
Estabilização	23(11,1)	50(24,2)	134(64,7)	
Integração social na organização do trabalho				0,339
Entrada	3(4,2)	29(40,2)	40(55,6)	
Consolidação	15(13,4)	43(38,4)	54(48,2)	
Diversificação	26(13,8)	64(33,8)	99(52,4)	
Estabilização	24(11,6)	76(36,7)	107(51,7)	
Constitucionalismo na organização do trabalho				0,388
Entrada	1(1,4)	7(9,7)	64(88,9)	
Consolidação	5(4,5)	14(12,5)	93(83,0)	
Diversificação	10(5,3)	30(15,9)	149(78,8)	
Estabilização	14(6,8)	29(14,0)	164(79,2)	
Trabalho e espaço total de vida				0,085
Entrada	14(19,4)	19(26,4)	39(54,2)	
Consolidação	31(27,7)	28(25,0)	53(47,3)	
Diversificação	47(24,9)	58(30,7)	84(44,4)	
Estabilização	60(29,0)	74(35,7)	73(35,3)	
Relevância social da vida no trabalho				0,062
Entrada	1(1,4)	5(6,9)	66(91,7)	
Consolidação	5(4,5)	20(17,8)	87(77,7)	
Diversificação	8(4,2)	28(14,8)	153(81,0)	
Estabilização	9(4,3)	44(21,3)	154(74,4)	
Geral da Qualidade de vida no trabalho				0,013
Entrada	3(4,2)	12(16,6)	57(79,2)	
Consolidação	5(4,5)	40(35,7)	67(59,8)	
Diversificação	15(7,9)	61(32,3)	113(59,8)	
Estabilização	23(11,1)	60(29,0)	124(59,9)	

* Probabilidade estimada pelo Teste de Razão de Verossimilhança

dos ciclos de entrada (54,2%, OR=2,08, IC95%: 1,10-3,93) e consolidação (47,3%, OR=1,92, IC95%: 1,10-3,36) estão mais satisfeitos que os professores da estabilização (35,3%). Os docentes em início de carreira (91,7%) atribuem maior relevância ao seu trabalho do que os professores dos ciclos de consolidação (77,7%, OR=3,03, IC95%: 1,08-8,51) e estabilização (74,4%, OR=3,77, IC95%: 1,43-9,94).

Ao considerar a ponderação de todas as dimensões da QVTD com o CDP, constatou-se que os docentes da entrada na carreira estão mais satisfeitos (79,2%) que os professores dos ciclos de consolidação (59,8%, OR=0,35, IC95%: 0,17-0,74), diversificação (59,8%, OR=0,39, IC95%: 0,19-0,78) e estabilização (59,9%, OR=0,44, IC95%: 0,22-0,87). Ademais, os professores do ciclo da consolidação (4,5%, OR=0,33, IC95%: 0,11-0,93) estão menos insatisfeitos que os docentes do ciclo de estabilização (11,1%). O baixo número de professores insatisfeitos, principalmente no ciclo de entrada, comprometeu a análise da regressão logística multinomial.

DISCUSSÃO

As evidências encontradas sobre as condições de trabalho docente e os salários são similares aos estudos realizados com professores da educação básica^{1,3,12,13,15,16,20} e da educação superior²¹, os quais têm destacado a desvalorização gradativa da compensação financeira e o descontentamento com as condições materiais para o desenvolvimento do trabalho que os profissionais da educação vêm encontrando nos últimos anos. O freqüente estado de manutenção adiada das instalações e equipamentos, bem como a falta de consulta na execução das obras no ambiente de trabalho e/ou na compra de materiais didáticos têm favorecido a depreciação da atuação docente.

Apesar de a maioria dos docentes investigados estar satisfeita com as relações pessoais estabelecidas no ambiente escolar e o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer, os elevados índices de insatisfação/indecisão nestas variáveis revelaram um novo foco de descontentamento na carreira docente. Esta situação foi relatada em investigações com docentes de diferentes níveis de ensino^{1-3,7,14,20}.

Um aspecto a destacar é que, mesmo os professores demonstrando uma tendência de insatisfação com o avanço na carreira docente, sete de cada dez docentes demonstraram estar satisfeitos com quatro ou mais dimensões da QVTD. De fato, a avaliação global da qualidade de vida no trabalho, considerando os ciclos de desenvolvimento profissional, revelou que os docentes da entrada na carreira estão mais satisfeitos que os demais, assim como os professores com mais anos de docência no magistério público estadual de Santa Catarina apresentaram maiores níveis de insatisfação. Esta tendência de insatisfação diverge daquela relatada com os professores de Educação Física do estado do Rio Grande do Sul ($p=0,02$)²⁰, estudo no qual foi constatado o aumento do nível de satisfação com o passar dos anos de docência. Esta diferença pode estar associada

aos planos de carreira docente implementados nesses estados. Tais diferenças evidenciam a concretização de planos distintos de cargos e salários, condizentes ou não com as necessidades e merecimento dos professores de Educação Física.

No que diz respeito à remuneração do magistério e à autonomia no trabalho docente, constatou-se que os professores do ensino superior do ciclo da estabilização estavam mais satisfeitos quando comparados com os demais ciclos ($p<0,05$)²¹. No caso dos professores do estado de Santa Catarina, verificou-se uma percepção contrária, ou seja, os professores do final da carreira estão mais insatisfeitos com a situação financeira e com a autonomia no trabalho docente.

Sobre as condições de trabalho, à medida que os professores de Educação Física do ciclo de entrada do magistério público estadual do Rio Grande do Sul apresentaram-se mais insatisfeitos ($p<0,01$)²⁰, os docentes do ciclo de entrada de Santa Catarina demonstraram estar mais satisfeitos. Esta situação parece demonstrar que há diferenças nas políticas públicas implementadas em cada estado, especialmente naquelas que favorecem a jornada de trabalho adequada, o ambiente saudável e a disponibilidade de materiais e equipamentos.

Nos aspectos ligados ao equilíbrio do tempo dedicado ao trabalho e ao lazer, contatou-se uma fraca associação ($p=0,085$) com o CDP, embora os professores pareçam tornar-se mais insatisfeitos com o passar dos anos de docência. Este fato demonstra que os professores na entrada da carreira docente ocupam o seu tempo com mais equilíbrio, apesar do freqüente pluriemprego²⁶, caracterizado pelo desenvolvimento concomitante de atividades profissionais em mais de um posto de trabalho no mercado da área. Por outro lado, com o avanço na carreira, os professores buscam um maior envolvimento com a escola, o qual resulta no desempenho de atividades administrativas e complementares, para além do tempo dedicado às aulas ministradas de Educação Física.

Na investigação realizada com professores de Educação Física do Rio Grande do Sul²⁰, foi encontrada associação entre a "Relevância social na vida no trabalho" e o CDP ($p=0,04$). Ao passo que os professores novatos estavam mais insatisfeitos, os professores mais experientes revelaram maior satisfação sobre a importância do trabalho realizado para a sociedade, destacando a responsabilidade social dos serviços prestados. Em Santa Catarina, observou-se uma tendência contrária, nesse estado, os professores mais experientes demonstraram maior nível de insatisfação que os professores novatos. Além do descontentamento com a carreira docente no magistério público, os investigados apontam a freqüente desvalorização do seu trabalho frente às demais disciplinas na escola.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados obtidos e considerando as suas limitações, conclui-se que a maioria dos professores de Educação Física do magistério público

estadual de Santa Catarina está satisfeita com a qualidade de vida no trabalho docente. Entretanto, os docentes destacaram a sua insatisfação com a remuneração e condições de trabalho. Além disso, os professores estão insatisfeitos e/ou indecisos nos aspectos ligados às relações pessoais que ocorrem no ambiente de trabalho e no que diz respeito ao equilíbrio da dedicação ao trabalho e ao lazer.

O nível de qualidade de vida no trabalho docente modifica-se de acordo com os ciclos de desenvolvimento profissional. Enquanto que os docentes do ciclo de entrada apresentaram-se mais satisfeitos, os professores do ciclo de estabilização demonstraram maior insatisfação. As principais evidências de mudanças para uma percepção negativa da QVTD foram detectadas em indicadores de autonomia no trabalho docente, salários, condições de trabalho, equilíbrio da dedicação ao trabalho e ao lazer e na importância social da atuação profissional de Educação Física na escola.

Recomenda-se que as futuras investigações nesta temática abordem tanto os parâmetros sócio-ambientais (trabalho, lazer, moradia, meio-ambiente, educação, entre outros) quanto os parâmetros individuais (estilo de vida e hereditariedade) da Qualidade de Vida, bem como o nível de associação entre estes dois parâmetros e o seu comportamento na carreira docente em Educação Física.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz RM, Lemos JC. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência* 2005;17(24):59-80.
- Lacaz F. Trabalho e saúde do professor. *Plural* 2005; Jun:14-19.
- Lemos JC, Cruz RM. Condições e cargas de trabalho da atividade docente. *Plural* 2005; Jun:20-27.
- Deglau D, Ward P, Sullivan MO, Bush K. Professional Dialogue as Professional Development. *JTPE* 2006;25:413-427.
- Castro, F. Sofrimento psíquico no trabalho. *Plural* 2005; Jun:34-46.
- Bauer J, Stamm A, Virnich K, Wissing K, Müller U, Wirsching M, et al. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occup Environ Health* 2006;79:199-204.
- Bragger JD, Rodriguez-Sridnicki O, Kutcher EJ, Indovino L, Rosner E. Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *J Bus Psychol* 2005;20(2):303-324.
- Santini J, Molina Neto V. A Síndrome do Esgotamento Profissional em professores de Educação Física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. *Rev Bras Educ Fis Esp* 2005;19(3):209-222.
- Jamal M, Baba VV. Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *Inter J Stress Manage* 2001;8(3):231-240.
- Santini J. Síndrome do Esgotamento Profissional: revisão bibliográfica. *Movimento* 2004;10(1):183-209.
- Dorman JP. Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: a LISREL analysis. *Soc Psychol Educ* 2003;6:107-127.
- Lapo FR, Bueno BO. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cad Pesquisa* 2003;s/v(118):65-88.
- Molina Neto V. A prática dos professores de Educação Física das escolas públicas de Porto Alegre. *Movimento* 1998; V(9):31-46.
- Sousa JLC. Condição docente: fatores de bem-estar no exercício profissional. *Boletim SPEF* 1993; 7/8:13-25.
- Nilan P. Teachers' work and schooling in Bali. *Inter Rev Educ* 2003; 49(6):563-584.
- Andrews JC. O stress nos professores de Educação Física dos nossos dias: uma perspectiva internacional. *Boletim SPEF* 1993; 7/8:13-25.
- Manoel EJ, Tani G. Preparação profissional em Educação Física e esporte. *Rev Paul Educ Fis* 1999; 13(esp):13-19.
- Walton RE. Quality of working life: what is it? *Sloan Manage Rev* 1973; 15(1):11-21.
- Walton RE. Improving the quality of work life. *Harvard Bus Rev* 1974; May/June:12,16,155.
- Lemos CAF, Nascimento, JV, Borgatto, AF. Parâmetros individuais e sócio-ambientais da qualidade de vida na carreira docente em Educação Física. *Rev Bras Educ Fis Esp* 2007;21(2):81-93
- Romanzini M, Legnani E, Fonseca AS, Nascimento JV. Quality of life perception at work by physical education university teachers according with the professional development cycle. *FIEP Bulletin* 2005; 75(spe):565-569.
- Soriano JB, Winterstein PJ. Satisfação no trabalho do professor de Educação Física. *Rev Paul Educ Fis* 1998; 12(2):149-159.
- Conley S, Bas-Isaac E, Brandon J. What matters to whom: predictors of teacher satisfaction in a career development plan. *J Person Eval Educ* 1998; 11:299-322.
- Burden PR Teacher Development. In: Houston WR, Haberman M, Sikula J, organizadores. *Handbook of research on teacher education*. 1 ed. New York: Macmillian Publishing Company; 1990, p. 311-328.
- Huberman M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: Nóvoa A, organizador. *Vidas de professores*, 2 ed. Porto: Porto Editora; 1995 p. 31-61.
- Nascimento JV, Graça A. A evolução da percepção de competência profissional de professores de Educação Física ao longo de sua carreira docente. 6º Congresso de Educação Física e Ciências do Desporto de Língua Portuguesa e 7º Congresso Galego de Educacion Física. 1998. CD ROM.
- Hopf ACO, Canfield MS. Profissão docente: estudo da trajetória de professores universitários de Educação Física. *Kinesis*, 2001; 24:49-71.
- Thomas JR, Nelson JK. *Métodos de pesquisa em Educação Física*. Porto Alegre: Artmed; 2003.
- Bolfarine, H, Bussab, WO. *Elementos de amostragem*. São Paulo: Edgard Blücher; 2005.
- Both J, Nascimento JV, Lemos CAF, Donegá AL, Ramos MHKP, Petroski EC, et al. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física. *Rev Bras Cineantropom Desempenho Hum* 2006; 8(2):45-52.

Endereço para correspondência

Jorge Both
Rua Capitão Romualdo de Barros, 861, Bloco 3, Ap. 103 – Bairro Carvoeira
CEP: 88.040-600. Florianópolis, SC. Brasil
E-mail: jorgeboth@yahoo.com.br

Recebido em 26/11/07
Revisado em 15/01/08
Aprovado em 24/03/08