

BEM-ESTAR DO TRABALHADOR DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA AO LONGO DA CARREIRA

WELLBEING OF THE PHYSICAL EDUCATION TEACHER THROUGHOUT THE CAREER

Jorge Both^{*}
Juarez Vieira do Nascimento^{**}
Christi Noriko Sonoo^{***}
Carlos Augusto Fogliarini Lemos^{****}
Adriano Ferreti Borgatto^{*****}

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar o Bem-Estar do Trabalhador Docente (BETD) por meio do Parâmetro Socioambiental (Satisfação no Trabalho – ST) e do Parâmetro Individual (Estilo de Vida – EV) dos professores de Educação Física, considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (CDP). Participaram da pesquisa 1.645 professores dos magistérios públicos estaduais do Sul do Brasil. Na coleta de dados foi utilizado um questionário sociodemográfico e profissional, bem como os instrumentos QVT-PEF e PEVI. Os resultados não evidenciaram associação entre o BETD e o CDP. Em relação aos Parâmetros Individuais e Socioambientais, não se constataram diferenças entre os ciclos de Diversificação e Estabilização quando avaliada a ST. Na avaliação do EV, apenas o Comportamento Preventivo identificou diferenças significativas entre estes dois ciclos. Tais resultados demonstram elevada concordância de sentimentos e de comportamentos frente aos Parâmetros Individual e Socioambiental do Bem-Estar do Trabalhador Docente após nove anos de docência.

Palavras-chave: Professor. Bem-estar. Estilo de vida. Satisfação no trabalho. Educação física. Carreira docente.

INTRODUÇÃO

Na atualidade, algumas questões vinculadas aos Parâmetros Individual (Estilo de Vida) e Socioambiental (Satisfação no Trabalho) do “Bem-Estar do Trabalhador Docente” têm sido investigadas, nomeadamente, a síndrome de burnout (SMITH; LENG, 2003), o status da profissão docente na escola (MACDONALD, 1995) e o estresse (AL-MOHANNADI; CAPEL, 2007). De modo geral, as investigações demonstram a relação entre a sensação de Bem-Estar e dos comportamentos do Estilo de Vida com o estado de Saúde do trabalhador (BARROS; NAHAS, 2001). O surgimento de

patologias é um fator negativo, o qual pode levar o docente ao afastamento temporário ou definitivo das suas obrigações laborais para tratamento de saúde (LAPO; BUENO, 2003). Ressalta-se que o afastamento do docente no trabalho altera não só a vida pessoal do professor, mas a unidade educativa, pelo desarranjo tanto pedagógico quanto administrativo da escola, bem como afeta financeiramente a instituição mantenedora da escola, a qual deverá contratar um novo funcionário, onerando a folha de pagamento.

Alguns estudos com professores de Educação Física têm revelado baixa satisfação profissional, principalmente nos assuntos que

* Doutor. Professor do Departamento de Educação Física da Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR, Brasil.

** Doutor. Professor do Departamento de Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil.

*** Doutora. Professora Aposentada do Departamento de Educação Física da Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil.

**** Mestre. Professor dos Cursos de Educação Física de Licenciatura e Bacharelado da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo-RS, Brasil.

***** Doutor. Professor do Departamento de Informática e Estatística da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil.

dizem respeito à remuneração, às condições de trabalho, à integração social com a comunidade escola e à relação equalizada do tempo dedicado ao lazer e o trabalho (SMYTH, 1995; FEJGIN; TALMOR; ERLICH, 2005; SANTINI; MOLINA NETO, 2005). Por outro lado, alguns componentes relacionados ao Estilo de Vida, como a atividade física, a alimentação adequada e o controle do estresse, têm sido apontados como importantes fatores de preocupação entre os docentes de Educação Física (AL-MOHANNADI; CAPEL, 2007; LEMOS, 2007).

O desenvolvimento profissional docente compreende momentos distintos na carreira, onde os valores, as crenças e ações são alterados e influenciam as esferas pessoal e profissional dos professores. Enquanto que a esfera pessoal compreende a experiência de vida, a família, as crises pessoais e os momentos de lazer, a esfera profissional é composta por regulamentos das escolas, estilo da direção, crédito do público para o trabalho desempenhado, expectativas da sociedade e pela organização profissional (BURDEN, 1990).

Na tentativa de melhor compreender a carreira docente, investigadores delimitaram Ciclos de Desenvolvimento Profissional (HUBERMAN, 1995; GONÇALVES, 1995; NASCIMENTO; GRAÇA, 1998). No caso específico dos professores de Educação Física, uma classificação adaptada por Nascimento e Graça (1998) à realidade do magistério brasileiro, delimita os Ciclos de Desenvolvimento Profissional em quatro ciclos: Entrada (0-4 anos de docência): momento de transição entre a saída da formação inicial e a entrada no mercado de trabalho; Consolidação (5-9 anos de docência): período que o professor adquire confiança no conhecimento pedagógico e curricular; Diversificação (10-19 anos de docência): momento que os professores buscam novas experiências, pois as atividades que os docentes estão acostumados a fazer tornam-se repetitivas e são consideradas monótonas; Estabilização (acima de 20 anos de docência): período de questionamento da sua atuação enquanto professor, sendo que é um período próximo à aposentadoria.

Ao observar a trajetória docente a partir dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional, constata-se que as atitudes e comportamentos

dos docentes podem alterar o nível de satisfação profissional, bem como o estilo de vida (JABNOUM; FOOK, 2001; LEMOS, 2007). Por outro lado, estas evidências estão em estágios iniciais de investigação. Assim, o objetivo do estudo é de analisar o Bem-Estar do Trabalhador Docente de Educação Física por meio dos Parâmetros Individual (Estilo de Vida) e Socioambiental (Trabalho) considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional dos professores.

MATERIAIS E MÉTODOS

A investigação caracterizou-se como descritiva, de corte transversal, com uma população de 13.892 professores efetivos de Educação Física e que atuavam frente aos alunos nos magistérios públicos estaduais da região Sul do Brasil.

A seleção da amostra ocorreu em dois estratos e um estágio. O primeiro estrato é formado pelos Estados da região Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul) e o segundo estrato pelas mesorregiões dos respectivos Estados (Paraná: Metropolitana-Litoral, Centro-Sul, Norte, Nordeste e Oeste; Santa Catarina: Grande Florianópolis, Vale do Itajaí, Norte, Sul, Planalto e Oeste; e Rio Grande do Sul: Metropolitana, Central, Sudeste, Sudoeste, Noroeste e Nordeste). Dentro dos estratos (combinação entre mesorregião e Estado) foram selecionados os Núcleos Regionais de Ensino.

Foram enviados 5.734 instrumentos de pesquisa, sendo que 1.645 professores retornaram o instrumento aos pesquisadores (654 professores do Paraná, 580 de Santa Catarina e 411 do Rio Grande do Sul), o que significa uma taxa de retorno de 28,69%. A margem do erro amostral, fixando o intervalo de confiança de 95%, foi de 2,27 pontos percentuais, calculada por meio do programa Epi-Info 3.5.1.

O instrumento de coleta de dados foi composto por um questionário sociodemográfico e profissional, a “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF) (BOTH et al., 2006), e o “Perfil do Estilo de Vida

Individual” (PEVI) (NAHAS; BARROS; FRANICALACCI, 2000). O QVT-PEF é constituído por 34 questões, as quais estão distribuídas em oito dimensões que compõem a matriz analítica adaptada de Walton (1973): Remuneração; Condições de Trabalho; Autonomia no Trabalho; Oportunidade de Progressão na Carreira; Integração Social no Ambiente de Trabalho; Leis e Normas do Trabalho; Trabalho e Espaço Total de Vida e Relevância Social do Trabalho. Na avaliação do QVT-PEF, constatou-se alto nível de consenso entre os especialistas sobre a temática abordada (acima de 70,0%), reprodutibilidade adequada (correlações acima de r_s 0,693) e excelente índice de consistência interna (alfa de Cronbach de 0,9482) (BOTH et al., 2006).

O PEVI é composto por 15 questões distribuídas em cinco componentes: Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Controle do Estresse (NAHAS; BARROS; FRANICALACCI, 2000). Na validação do PEVI, realizada por Both et al. (2008), constataram-se níveis adequados de validade de conteúdo e reprodutibilidade e a consistência interna foi considerada razoável (alfa de Cronbach de 0,78).

Para coletar os dados, buscou-se inicialmente a autorização das três Secretarias Estaduais de Educação. Após aprovação da pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (Parecer N° 036/07), foram realizados contatos telefônicos com os Núcleos Regionais de Ensino para estabelecer parcerias na coleta das informações utilizando o serviço de mala direta que os Núcleos Regionais de Ensino possuem com as escolas.

Na análise dos dados foram empregadas equações de ponderação de Lemos (2007) para categorizar as dimensões/componentes e a avaliação global da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida. Para determinar o conceito final da avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente, utilizou-se a equação de Both (2011). Na sequência foram atribuídos pesos aos participantes da investigação, a partir da probabilidade da seleção do professor, pela amostragem utilizada não ter sido ao acaso.

Na análise estatística avaliou-se a tendência da variável Ciclos de Desenvolvimento Profissional por meio do teste qui-quadrado para

grupo único, tendo referência de 25,0% para cada grupo. Para avaliar as associações entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e aspectos sociodemográficos e profissionais, utilizou-se o teste de qui-quadrado, e para avaliar as associações entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e os constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida utilizou-se o teste da razão de verossimilhança, por meio da regressão logística multinomial bruta e ajustada (Odds Ratio: OR; Intervalo de Confiança de 95%: IC95%).

Na análise ajustada da regressão logística multinomial foram montados dois modelos. Enquanto que o primeiro modelo contemplou todas as variáveis relacionadas aos constructos do Estilo de Vida, Satisfação no Trabalho e os aspectos sociodemográficos e profissionais dos docentes, as variáveis que compuseram o segundo modelo foram: Unidade da Federação, Sexo, Estado Civil, Ciclos Vitais, Formação Acadêmica, Pluriemprego, Tempo de Serviço, Carga Horária, Remuneração, Condições de Trabalho, Autonomia no Trabalho, Oportunidade de Progressão na Carreira, Integração Social no Ambiente de Trabalho, Trabalho e Espaço Total de Vida, Alimentação, Atividade Física, Comportamento Preventivo, Relacionamentos e Avaliação Global do Estilo de Vida. A escolha das variáveis do segundo modelo foi a partir das análises efetuadas por meio do teste qui-quadrado e nas análises brutas do teste da razão de verossimilhança, nomeadamente aquelas que apresentaram um $p \leq 0,10$.

Destaca-se que foram isoladas as categorias dos professores “indecisos” e dos docentes que possuíam comportamentos “intermediários” nas análises de regressão logística multinomial para estabelecer, respectivamente, as razões de chance dos professores “insatisfeitos” e “satisfeitos” com o Trabalho e dos professores com perfil “negativo” e “positivo” do Estilo de Vida. Os testes estatísticos foram realizados no programa SPSS, versão 15.0, tendo como nível de significância de 5%.

Apresentação dos resultados

Ao avaliar a distribuição dos professores considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (Tabela 1), constatou-se que a

maioria dos professores dos magistérios públicos estaduais da região Sul do Brasil estavam nos ciclos de Diversificação (31,9%) e Estabilização (30,3%) ($p < 0,01$). Ao associar alguns aspectos sociodemográficos e profissionais com os CDP, observou-se relação

significativa nas variáveis: Unidades da Federação ($p < 0,01$), Estado Civil ($p < 0,01$), Ciclos Vitais ($p < 0,01$), Formação Acadêmica ($p < 0,01$), Carga Horária ($p < 0,01$), Tempo de Serviço ($p < 0,01$) e Pluriemprego ($p < 0,01$).

Tabela 1 - Aspectos sociodemográficos e profissionais da amostra considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

Aspectos Sociodemográficos e Profissionais	Ciclos de Desenvolvimento Profissional				p
	Entrada(%)	Consolidação(%)	Diversificação(%)	Estabilização(%)	
Unidades da Federação					<0,01*
Paraná	53,3	25,0	35,8	26,3	
Santa Catarina	9,7	13,0	14,2	16,5	
Rio Grande do Sul	37,0	62,0	50,0	57,2	
Sexo					0,08*
Masculino	42,1	42,8	37,1	44,4	
Feminino	57,9	57,2	62,9	55,6	
Estado Civil					<0,01*
Casado	46,7	55,3	71,9	70,7	
Outros	53,3	44,7	28,1	29,3	
Ciclos Vitais					<0,01*
Até 29 anos	52,8	29,2	1,7	----	
30-39 anos	33,4	57,8	53,4	1,0	
40-49 anos	13,1	12,1	43,2	63,3	
50 anos ou +	0,7	0,9	1,7	35,7	
Formação Acadêmica					<0,01*
Graduação	49,3	37,0	30,0	37,5	
Pós-Graduação	50,7	63,0	70,0	62,5	
Carga Horária					<0,01*
Até 39h	63,1	57,7	46,8	30,1	
40h ou mais	36,9	42,3	53,2	69,9	
Tempo de Serviço					<0,01*
Até 3 anos	64,4	36,5	24,6	16,1	
4 a 11 anos	26,5	54,3	35,1	18,8	
12 a 19 anos	9,1	7,3	36,3	27,0	
20 anos ou +	----	1,9	4,0	38,1	
Pluriemprego					<0,01*
Não possui	44,1	37,5	40,3	54,2	
Possui	55,9	62,5	59,7	45,8	
Total	17,3	20,5	31,9	30,3	<0,01**

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

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

que a maioria dos professores investigados de cada ciclo possuíam as seguintes características:

Entrada: Professores do Paraná (53,3%), não casados (53,3%), estavam nas faixas etárias de até 29 anos (52,8%) e de 30 a 39 anos (33,4%), trabalhavam até 39h semanais (63,1%), possuíam trabalho remunerado de até três anos (64,4%) e possuíam pluriemprego (55,9%).

Consolidação: Professores do Rio Grande do Sul (62,0%), casados (55,3%), estavam nas faixas etárias de 30 a 39 anos (57,8%) e de até 29 anos (29,2%), trabalhavam até 39h semanais (57,7%), possuíam trabalho remunerado de quatro a 11 anos (54,3%) e possuíam pluriemprego (62,5%).

Diversificação: Professores do Rio Grande do Sul (50,0%), casados (71,9%), estavam nas faixas etárias de 30 a 39 anos (53,4%) e de 40 a 49 anos (43,2%), trabalhavam no mínimo 40h semanais (53,2%), possuíam trabalho remunerado de quatro a 19 anos (71,4%) e possuíam pluriemprego (59,7%).

Estabilização: Professores do Rio Grande do Sul (57,2%), casados (70,7%), estavam nas faixas etárias de 40 a 49 anos (63,3%) e de 50 anos ou mais (35,5%), trabalhavam no mínimo

40h semanais (69,9%), possuíam 20 anos ou mais (38,1%) de vínculo empregatício remunerado e não possuíam pluriemprego (54,2%).

A avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente (Tabela 2) revelou a maioria dos docentes que possuía alto nível de Bem-Estar (64,0%). Entretanto, não se observaram diferenças significativas entre a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

Tabela 2 - Associações entre Ciclos de Desenvolvimento Profissional e a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente em Educação Física.

Aspectos Sociodemográficos e Profissionais	Nível de Bem-Estar			p bruto	p do 1º modelo	p do 2º modelo
	Baixo (%)	Médio (%)	Alto (%)			
Ciclos de Desenvolvimento Profissional				0,31	0,47	0,54
Entrada	1,7	35,9	62,4			
Consolidação	1,5	34,5	64,0			
Diversificação	2,1	36,3	61,6			
Estabilização	2,6	30,0	67,4			
Total	2,0	34,0	64,0			

*p estimado pelo teste Razão de Verossimilhança.

No constructo da Satisfação no Trabalho (Tabela 3), constatou-se que a maioria dos professores estava satisfeita com a profissão docente. Entretanto, constatou-se maior índice de insatisfação no componente Remuneração, além de baixos índices de satisfação nos assuntos Condições de Trabalho, Trabalho e Espaço Total de Vida e Integração Social no Ambiente de Trabalho. As demais dimensões obtiveram elevados índices de satisfação (acima de 70,0%).

Em relação à associação entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional com o constructo da Satisfação no Trabalho (Tabela 3), constatou-se que a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida obteve associação significativa, tanto na análise bruta ($p < 0,01$) quanto no primeiro ($p = 0,03$) e segundo modelos ($p = 0,01$). Enquanto que a dimensão Condições de Trabalho demonstrou associação significativa nas análises bruta ($p < 0,01$) e no segundo modelo ($p = 0,04$), as

dimensões Autonomia no Trabalho ($p < 0,01$) e Oportunidade de Progressão na Carreira ($p = 0,02$) apresentaram associação apenas na análise bruta.

As análises pormenorizadas realizadas na análise bruta da regressão logística multinomial revelaram que professores dos ciclos de Consolidação (24,7%, OR:0,49, IC95%:0,33-0,73) e Estabilização (25,6%, OR:0,61, IC95%:0,42-0,89) possuíam menores índices de insatisfação com as Condições de Trabalho que docentes do ciclo de Entrada (37,1%). Já os docentes do ciclo de Diversificação (32,1%, OR:1,71, IC95%:1,20-2,44) apresentaram maior frequência de insatisfação que professores da Consolidação (24,7%). Já os professores da Estabilização (43,9%, OR:1,41, IC95%:1,02-1,95) demonstram maior índice de satisfação que docentes do ciclo da Consolidação (37,8%).

Tabela 3 - Nível de Satisfação no Trabalho considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

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

*p estimado pelo teste da razão de verossimilhança.

Quando avaliadas as Condições de Trabalho considerando o segundo modelo de análise, constatou-se apenas que os professores do ciclo de Consolidação (24,7%,

OR:0,46, IC95%:0,28-0,76) apresentaram menor índice de insatisfação que docentes do ciclo de Entrada da carreira (37,1%).

Na dimensão Autonomia no Trabalho, observou-se associação apenas na análise bruta, sendo que docentes do ciclo de Consolidação (4,2%, OR:2,94, IC95%:1,11-7,81) e de Diversificação (5,4%, OR:2,91, IC95%:1,21-7,02) evidenciaram maiores índices de insatisfação que professores do ciclo de Entrada (2,4%). Por outro lado, docentes dos ciclos de Consolidação (81,5%, OR:2,02, IC95%:1,35-3,03) e de Diversificação (75,9%, OR:1,44, IC95%:1,02-2,04) apresentaram maiores frequências de satisfação que professores do ciclo de Entrada (72,0%), bem como, docentes do ciclo de Estabilização (74,4%, OR:0,61, IC95%:0,42-0,89) demonstraram menor índice de satisfação que professores do ciclo de Consolidação (81,5%).

Sobre a dimensão Oportunidade de Progressão na Carreira, evidenciou-se na análise bruta que professores do ciclo de Estabilização (7,0%, OR:2,04, IC95%:1,05-3,98) demonstram maior frequência de insatisfação que docentes do ciclo de Entrada (5,6%). Por outro lado, os professores dos ciclos de Diversificação (71,3%, OR:1,41, IC95%:1,01-1,99) e de Estabilização (75,5%, OR:1,81, IC95%:1,27-2,57) apresentaram maiores índices de satisfação que docentes da Entrada (66,8%), bem como os professores do ciclo de Estabilização (75,5%, OR:1,53, IC95%:1,09-2,16) evidenciaram maior frequência de satisfação que docentes do ciclo de Consolidação (69,4%).

Ao analisar a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida, observou-se que em todas as análises os docentes dos ciclos de Diversificação [43,0% (Bruta - OR:0,62, IC95%:0,45-0,86) (1º Modelo - OR:0,56, IC95%: 0,37-0,84) (2º Modelo - OR:0,61, IC95%:0,41-0,90)] e de Estabilização [40,2% (Bruta - OR:0,58, IC95%:0,42-0,80) (1º Modelo - OR:0,46, IC95%: 0,28-0,78) (2º Modelo - OR:0,48, IC95%:0,21-0,79)] demonstram menores índices de satisfação que professores do ciclo de Consolidação (53,6%). Por outro lado, constatou-se na análise bruta e no segundo modelo de análise que os professores do ciclo de Estabilização [40,2%,(Bruta - OR:0,63, IC95%:0,45-0,89) (2º Modelo - OR:0,58, IC95%:0,34-0,99)] apresentaram menor

frequência de satisfação que docentes da Entrada (52,6%). Mas, a análise bruta também revelou que professores do ciclo de Diversificação (43,0%, OR:0,68, IC95%:0,49-0,95) evidenciaram menor índice de satisfação que docentes da Entrada (52,6%).

Na avaliação global do Estilo de Vida (Tabela 4), constatou-se que a maioria dos professores demonstraram comportamento positivo. Entretanto, observou-se que os componentes: Alimentação, Controle do Estresse e Atividade Física demonstraram baixos índices de comportamento positivo.

Os resultados da Tabela 4 revelaram associações significativas na análise bruta entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e os componentes Alimentação ($p<0,01$), Atividade Física ($p<0,01$), Comportamento Preventivo ($p<0,01$), Relacionamentos ($p<0,01$). A avaliação global do Estilo de Vida demonstrou associação significativa na análise bruta ($p<0,01$) e no segundo modelo de análise ($p<0,01$).

A análise bruta do nível de associação entre Estilo de Vida e os Ciclos de Desenvolvimento Profissional, por meio da regressão logística multinomial, detectou no componente Alimentação que os professores dos ciclos de Diversificação (41,2%, OR:1,71, IC95%:1,21-2,42) e de Estabilização (43,9%, OR:1,94, IC95%:1,36-2,75) possuem maiores índices de comportamento positivo que docentes do ciclo de Entrada (31,1%). Situação similar também foi observada quando fixado como referência o ciclo da Consolidação (32,7%), o qual demonstrou ter menor índice de comportamento positivo que os ciclos de Diversificação (41,2%, OR:1,54, IC95%:1,10-2,14) e de Estabilização (43,9%, OR:1,74, IC95%:1,24-2,43).

Tabela 4 - Perfil do Estilo de Vida considerando os Ciclos de Desenvolvimento Profissional.

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

*p-valor estimado pelo teste da razão de verossimilhança.

Com relação à Atividade Física, observou-se na análise bruta que docentes dos ciclos de Diversificação (23,5%, OR:1,94, IC95%:1,19-3,19) e de Estabilização (20,2%, OR:1,70, IC95%:1,03-2,81) têm maiores frequências de comportamento negativo que professores do ciclo de Entrada (11,2%) na carreira docente.

No componente Comportamento Preventivo, constatou-se na análise bruta que docentes do ciclo de Entrada (6,6%) possuem menores índices de comportamento negativo que os professores dos ciclos de Consolidação (9,0%, OR:2,47, IC95%:1,22-5,00) e de Estabilização (8,5%, OR:3,65, IC95%:3,65, IC95%:1,84-7,23), assim como, os docentes do ciclo de Estabilização (8,5%, OR:2,41, IC95%:1,31-4,44) possuem maior frequência de comportamento negativo que professores do

ciclo de Diversificação (6,1%). Os docentes do ciclo de Entrada (73,1%) têm menor índice de comportamento positivo que professores dos ciclos de Consolidação (79,7%, OR:1,95, IC95%:1,25-3,04), de Diversificação (81,1%, OR:1,78, IC95%:1,78, IC95%:1,21-2,63) e de Estabilização (84,3%, OR:3,24, IC95%:2,07-6,06). Já, os professores do ciclo de Estabilização (84,3%, OR:1,82, IC95%:1,19-2,78) possuíam maior frequência de comportamento positivo que docentes do ciclo de Diversificação (81,1%).

Em relação à dimensão Relacionamentos, constatou-se na análise bruta que professores dos ciclos de Diversificação (77,2%, OR:0,53, IC95%:0,34-0,82) e de Estabilização (76,0%, OR:0,53, IC95%:0,34-0,83) possuem menores índices de comportamento positivo que docentes

do ciclo de Entrada (86,4%). Os professores dos ciclos de Diversificação (77,2%, OR:0,63, IC95%:0,42-0,95) e de Estabilização (76,0%, OR:0,73, IC95%:0,45-0,96) possuem menor frequência de comportamentos positivos que docentes do ciclo de Consolidação (82,1%).

De modo geral, a análise bruta da Avaliação Global do Estilo de Vida revelou que os professores dos ciclos de Consolidação (6,5%, OR:4,35, IC95%:1,59-11,90), de Diversificação (7,6%, OR:4,42, IC95%:1,70-11,50) e de Estabilização (6,2%, OR:3,41, IC95%:1,29-8,98) possuem maiores índices de comportamentos negativos que docentes do ciclo de Entrada (1,7%). No segundo modelo de análise, observou-se que apenas professores do ciclo de Consolidação (6,5%, OR:23,62, IC95%:1,06-52,67) possuem maior frequência de comportamento negativo que docentes do ciclo de Entrada (1,7%). Entretanto, constatou-se que os professores dos ciclos de Diversificação (65,3%, OR:0,38, IC95%:0,19-0,74) e de Estabilização (65,0%, OR:0,29, IC95%:0,12-0,69) possuem menores índices de comportamentos positivos que docentes do ciclo de Consolidação (69,9%).

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A maioria dos professores investigados encontra-se nos ciclos de Diversificação e de Estabilização da carreira docente, demonstrando características de professores experientes que estão próximos da aposentadoria ou estão na busca de novas formas de trabalho, similar aos docentes que estão nos últimos estágios dos Ciclos Vitais e do Tempo de Serviço (ver Tabela 1). Enquanto que no Estado do Paraná constata-se um processo de renovação de seu quadro docente, ou seja, grande parte dos professores está no ciclo de Entrada, nos Estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina predominam docentes mais experientes. Tais evidências estão associadas às políticas estaduais de ocupação de vagas por meio de concursos públicos, sendo que o Paraná apresentou, nos últimos anos, maior número de possibilidade de ingresso na carreira docente do magistério público estadual.

A adaptação dos pontos de corte dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional utilizada neste estudo apresentou similaridade com a proposta

inicial de Nascimento e Graça (1998), principalmente quando considerados os aspectos sociodemográficos e profissionais da amostra. Destaca-se que no ciclo de Consolidação começam ocorrer importantes mudanças pessoais e profissionais, e no ciclo de Diversificação ocorre a solidificação destas mudanças, como contrair o matrimônio, realizar pós-graduação, aumentar significativamente a carga horária semanal de trabalho e possuir dois ou mais postos de trabalho (ver Tabela 1).

Em relação ao constructo da Satisfação no Trabalho, observou-se que os professores não estão satisfeitos com a Remuneração, Condições de Trabalho, Integração Social no Ambiente de Trabalho e Trabalho e Espaço Total de Vida. Evidências similares foram encontradas em estudos com professores brasileiros de Educação Física (SANTINI; MOLINA NETO, 2005), gregos (KOUSTELIOS, 2005), australianos (MACDONALD, 1995), catarianos (AL-MOHANNADI; CAPEL, 2007), singapurianos (SMITH; LENG, 2003), norte-americanos (SMYTH, 1995) e israelenses (FEJGIN; TALMOR; ERLICH., 2005). Entretanto, aspectos como garantias legais, progressão na carreira, autonomia no trabalho e autopercepção de relevância da ação docente foram pontos positivos apresentados no estudo. Dados similares foram apresentados por professores brasileiros (MOREIRA et al., 2009) e gregos (KOUSTELIOS, 2005), o que leva a crer que os aspectos legais assegurados por meio do estatuto do magistério e a importância da ação docente dada pela escola são pontos positivos para compreender a satisfação do trabalhador docente na unidade educativa. Assim, ao considerar todos os fatores positivos e negativos da Satisfação no Trabalho, evidenciou-se que a cada três professores, dois estavam satisfeitos com a profissão docente.

Em relação às associações entre os Ciclos de Desenvolvimento Profissional e o constructo da Satisfação no Trabalho, observou-se que o tempo equilibrado entre lazer e o trabalho apresenta forte relação com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Com o passar dos anos de docência, a sobrecarga de trabalho é percebida independente da interferência de outros fatores, o que demonstra o grande desgaste dos professores mais experientes. A

maior satisfação foi demonstrada pelos docentes menos experientes, o que pode estar associado ao início da carreira docente, momento que os professores apresentam energia para desempenhar suas funções (JABNOUM; FOOK, 2001). Por outro lado, a menor satisfação evidenciada pelos docentes mais experientes pode estar atrelada a maior exposição ao desgaste na escola (COSTA, 1994; SIKES, 1985).

Ao avaliar as Condições de Trabalho, diferenças significativas foram evidenciadas nos Ciclos de Desenvolvimento Profissional quando estabelecidos critérios rígidos na seleção das variáveis moderadoras, ou mesmo quando analisadas isoladamente as Condições de Trabalho com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Tais relações parecem resultar das políticas governamentais, tanto aquelas implantadas ao longo dos anos, quanto àquelas aplicadas nos dias atuais nas diversas instâncias administrativas do sistema educacional, as quais interferem na percepção do docente frente ao trabalho, aos comportamentos do Estilo de Vida e das características profissionais dos docentes.

Os professores investigados da Entrada da carreira docente estavam mais insatisfeitos com as Condições de Trabalho, o que parece refletir o choque de realidade que ocorre com docentes menos experientes ao ingressar no mercado de trabalho (HUBERMAN, 1995; NASCIMENTO; GRAÇA, 1998). Entretanto, observou-se que docentes do ciclo de Diversificação estavam mais insatisfeitos que professores do ciclo de Consolidação, o que pode ser resultante do pluriemprego, presente na maioria dos docentes do ciclo de Diversificação (ver Tabela 1). Ao conhecer outras realidades de trabalho, os professores podem constatar que as condições laborais nas escolas públicas estavam defasadas. Outra evidência que chama atenção sobre as Condições de Trabalho é a maior satisfação dos docentes que se encontravam no final da carreira, o que pode estar associado à vivência de políticas de governo anteriores que não ofertavam materiais e instalações adequadas ao exercício do magistério (BETTI; MIZUKAMI, 1997). Aliado a isso, alguns professores poderiam estar vivenciando um processo de afastamento gradual da ação docente, não se preocupando com as condições materiais

necessárias para assegurar a qualidade de ensino (HUBERMAN, 1995).

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

Em relação à Autonomia no Trabalho, observou-se que os níveis mais baixos de insatisfação foram relatados pelos professores que estavam no início da carreira, o que pode estar associado à baixa percepção das cobranças da equipe pedagógica quanto ao desempenho das funções laborais, especialmente por receber poucas informações sobre as necessidades e a realidade da comunidade escolar no momento da sua chegada à escola (SMYTH, 1995). Mas, a retroalimentação da sua função pedagógica repassada pela direção e equipe pedagógica pode ser assimilada como um processo da sua constituição como professor, e não necessariamente, uma cobrança de melhor rendimento do seu trabalho. Entretanto, a menor satisfação relatada pelos professores no início da carreira pode estar vinculada às constantes avaliações do estágio probatório, pois nesta fase, os docentes se preocupam em seguir as normas da escola, e não essencialmente o que o professor julga o que é melhor a ser trabalhado com os alunos. Por outro lado, a menor satisfação da autonomia do trabalho pedagógico dos docentes que estão no ciclo de Estabilização, quando comparados aos professores da Consolidação, parece refletir as cobranças frequentes de elaboração de planejamentos e relatórios, em que docentes que estão no final de carreira são mais resistentes a elaborar (SIKES, 1985).

Sobre a progressão na carreira, professores que estão no início da carreira demonstraram maior nível de satisfação pelo fato de ter maior expectativa no avanço do plano de carreira, como o de sair do estágio probatório, situação em que o docente apresenta um período de

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

Sobre o constructo do Estilo de Vida, constatou-se que os indicadores mais preocupantes da saúde do professor estão voltados aos comportamentos alimentares, controle do estresse e realização de atividades físicas no dia a dia. Entretanto, os componentes Relacionamentos e Comportamento Preventivo influenciaram positivamente a Avaliação Global, sendo que dois a cada três professores apresentaram um perfil positivo no Estilo de Vida (ver Tabela 4).

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

Os professores mais experientes apresentam melhor comportamento alimentar. Tal fato se deve à preocupação das pessoas mais velhas em adquirir melhores comportamentos que possam afetar positivamente a saúde (HEYWARD, 1998; BARROS; NAHAS, 2001), diferente dos mais jovens, onde um grupo bastante representativo demonstra comportamentos alimentares menos saudáveis no período que frequentam a universidade (SILVA; PEREIRA, 2010) e nos primeiros anos de trabalho (BARROS; NAHAS, 2001; CONSELHO

NACIONAL DA INDÚSTRIA/SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, 2009).

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

O componente Comportamento Preventivo evidenciou diferentes tendências, as quais revelaram que docentes mais experientes apresentaram maiores índices de comportamentos positivos e negativos. Se por um lado é característico das pessoas mais jovens apresentarem comportamentos menos preventivos (PALMA; ABREU; CUNHA, 2007), os indivíduos com idades mais avançadas demonstram comportamentos mais saudáveis por recomendação médica, pelo fato do processo degenerativo e da prevenção do aparecimento de patologias (HEYWARD, 1998, BRANDÃO; DUARTE, 2003). Mas, destaca-se que os níveis mais baixos de comportamentos negativos em relação à prevenção da saúde entre os docentes do ciclo de Diversificação podem estar associados ao pluriemprego (ver Tabela 1). Ao realizar diversas ações laborais e para acompanhar o seu rendimento, o docente busca por meio do autocuidado, uma estratégia para enfrentar o desgaste do dia a dia.

Nos Relacionamentos, evidenciou-se que os professores mais experientes demonstraram menores índices de comportamento positivo, sendo que este tipo de atitude parece refletir a baixa adaptação às mudanças nos relacionamentos ocorridas durante o tempo pelos professores dos ciclos mais avançados (SOUZA; COSTA, 2011). Constatou-se em

investigação realizada com professores de Educação Física aposentados, a pouca adesão de atividades em clubes e associações, mesmo o convívio com os amigos ser bastante positivo. Outro aspecto que chama atenção é o fato dos docentes com idades mais avançadas não ter o costume de a família nas atividades em grupo porque estas ações são realizadas especificamente para pessoas mais velhas, ou mesmo, pela ausência dos familiares nas atividades (BRANDÃO; DUARTE, 2003).

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

Sobre a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente, observou-se que seis a cada dez professores possuíam elevado nível de Bem-Estar. Este fato pode estar atrelado aos elevados índices revelados na avaliação global dos constructos da Satisfação no Trabalho e do Estilo de Vida (ver Tabelas 3 e 5). Ressalta-se que a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente não é reflexo de observações isoladas de determinados assuntos. Assim, justifica-se a contradição apresentada entre os resultados apresentados entre a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente e as dimensões da Satisfação no Trabalho: Remuneração e Condições de Trabalho; componentes do Estilo de Vida: Alimentação e Atividade Física (BOTH, 2011).

CONCLUSÕES

Ao considerar os resultados apresentados neste estudo, conclui-se que os docentes demonstraram insatisfação com a Remuneração, Condições de Trabalho, Integração Social no Ambiente de Trabalho e Trabalho e Espaço Total de Vida, bem como apresentaram comportamentos negativos nos componentes Alimentação, Controle do Estresse e Atividade Física. Contudo, observou-se que dois a cada três professores possuíam comportamentos positivos com o Estilo de Vida e estavam satisfeitos com o Trabalho, o que influenciou positivamente o resultado da avaliação global do Bem Estar do Trabalhador Docente.

Na avaliação dos aspectos sociodemográficos e profissionais dos professores, constatou-se que os pontos de corte adaptados dos Ciclos de Desenvolvimento Profissional permitiram a identificação das principais características dos docentes em cada momento da carreira docente, apesar de não terem sido encontradas diferenças no gênero dos docentes quando considerados os diferentes Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Portanto, as análises dos aspectos sociodemográficos e profissionais possibilitaram observar que o ciclo de Diversificação é o momento da vida dos professores onde ocorre a solidificação das principais mudanças no Estado Civil, na Formação Acadêmica, na Carga Horária de Trabalho Semanal e no Pluriemprego.

A análise realizada para identificar possíveis associações entre as variáveis investigadas revelou que a avaliação global do Bem-Estar do Trabalhador Docente não se altera de acordo com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Por outro lado, observou-se que o constructo do Estilo de Vida apresentou mais associações significativas que o constructo da Satisfação no Trabalho, evidenciando a interferência mais incisiva que os Ciclos de Desenvolvimento Profissional apresentam frente os componentes avaliados no constructo do Estilo de Vida.

Destaca-se que nas análises do constructo da Satisfação no Trabalho não foram encontradas diferenças significativas entre os ciclos de Diversificação e Estabilização. Na avaliação do constructo do Estilo de Vida, apenas o componente Comportamento Preventivo identificou diferenças

significativas entre estes dois ciclos. Assim, constata-se uma elevada concordância de sentimentos e de comportamentos frente ao Bem-Estar do Trabalhador Docente após nove anos de docência.

As evidências encontradas demonstram a necessidade de realizar programas que busquem um Estilo de Vida ativo para os professores, principalmente os mais experientes, além da adoção de políticas públicas que interfiram nos âmbitos macro e micro-organizacionais do trabalho

docente para melhorar o nível de satisfação dos professores dos diferentes Ciclos de Desenvolvimento Profissional. Por fim, novos estudos qualitativos e quantitativos são necessários para melhor compreender as associações evidenciadas neste estudo, bem como novos modelos de análises sejam testados para favorecer a identificação das mudanças de percepções/comportamentos dos professores de Educação Física ao longo da carreira docente.

WELLBEING OF THE PHYSICAL EDUCATION TEACHER THROUGHOUT THE CAREER

ABSTRACT

This study analyzed the wellbeing (WB) by means of the Social Environmental Parameter (Job Satisfaction – JS) and the Individual Parameter (Lifestyle – LS) of Physical Education teachers, considering the Professional Development Cycles (PDC). To this end, participated in this study 1,645 teachers of the state public teaching of the Southern Brazil. For data collection, it was used a social demographic and professional questionnaire, as well as the QVT-PEF and PEVI instruments. The results did not evidence any association between WB and PDC. In relation to the Individual and Social Environmental Parameters, no differences were found between the Diversification and Stabilization Cycles when evaluated the JS. In the evaluation of the LS, only the Preventive Behavior identified significant differences between these cycles. These results showed high concordance of feelings and behaviors in front of Individual and Social Environmental Parameters of the Wellbeing of The Teacher Worker after nine years of teaching.

Keywords: Teacher. Wellbeing. Lifestyle. Job Satisfaction. Physical Education. Teaching Career.

REFERÊNCIAS

- AL-MOHANNADI, Ahmad; CAPEL, Susan. Stress in physical education teachers in Qatar. **Social Psychology of Education**, Secausus, v.10, p. 55-75, 2007.
- BARROS, Mauro Virgílio Gomes de; NAHAS, Markus Víncius. Comportamentos de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.35, n.6, p.554-563, 2001.
- BETTI, Irene Conceição Rangel; MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoletti. História de vida: trajetória de uma professora de educação física. **Motriz**, Rio Claro, v.3, n.2, p.108-115, 1997.
- BOTH, Jorge. **Bem estar do trabalhador docente em educação física da região sul do Brasil**. 248f. Tese (Doutorado em Educação Física)-Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.
- BOTH, Jorge et al. Qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.
- BOTH, Jorge et al. Validação da escala “Perfil do Estilo de Vida Individual”. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v. 13, n. 1, p. 5-14, 2008.
- BOTH, Jorge et al. Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Motricidade**, Santa Maria da Fera, v. 6, n. 3, p. 39-51, 2010.
- BRANDÃO, Juliana da Silva; DUARTE, Maria de Fátima da Silva. Perfil do estilo de vida dos professores de educação física aposentados no Vale do Itajaí/SC. In: NASCIMENTO, Juarez Vieira do; LOPES, Adair da Silva. (Org.). **Investigação em Educação Física: primeiros passos, novos horizontes**. Londrina: Midiograf, 2003. p. 91-105.
- BRASIL. **Ministério da Saúde. Vigitel Brasil 2008: saúde suplementar: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico**. Rio de Janeiro, 2008.
- BURDEN, Paul. Teacher development. In: HOUSTON, Robert; HABERMAN, Martin; SIKULA, John. (Org.). **Handbook of research on teacher education**. New York: Macmillian, 1990. p. 311-328.
- CONSELHO NACIONAL DA INDÚSTRIA/SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras: relatório geral**. Brasília, DF: Serviço Social da Indústria, 2009.
- COSTA, Ana Cristina Marques da. O percurso profissional em educação física: venturas e desventuras. **Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física**, Lisboa, n.28/29, p.77-87, 1994.
- FEJGIN, Naomi; TALMOR, Rachel; ERLICH, Ilana. Inclusion and burnout in physical education. **European Physical Education Review**, Chester, v.11, n.1, p. 29-50, 2005.
- GONÇALVES, José Alberto. A carreira dos professores de ensino primário. In: NÓVOA, António. (Org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto Editora, 1995. p. 141-169.
- HEYWARD, Vivian. **Advanced fitness assessment e exercise prescription**. 3rd ed. Champaign: Human Kinetics, 1998.

- HUBERMAN, Michael. O ciclo de vida profissional de professores. NÓVOA, Antonio. (Org.). **Vidas de professores**. Porto: Ed. Porto, 1995. p. 31-61.
- JABNOUM, Naceur; FOOK, Chan Yen. Job satisfaction of secondary school teachers in Selangor, Malaysia. **International Journal of Commerce & Management**, Indiana, v.11, no.3/4, p.72-90, 2001.
- KOUSTELIOS, Athanasio. Physical education teachers in Greece: are they satisfied? **International Journal of Physical Education**, Germantown, v. 42, no. 2, p. 85-90, 2005.
- LAPO, Flavinês Reboldo; BUENO, Belmira Oliveira. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 118, p. 65-88, 2003.
- LEMOES, Carlos Augusto Fogliarini. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de educação física do magistério público estadual/RS**. 102f. Dissertação (Mestrado em Educação Física)-Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.
- MACDONALD, Doune. The role of proletarianization in physical education teacher attrition. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, Reston, v.66, no.2, p.129-141, 1995.
- MOREIRA, Hudson de Resende et al. Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v.14, n.2, p.115-122, 2009.
- NAHAS, Markus Vínicius; BARROS, Mauro Virgílio Gomes de; FRANCALACCI, Vanessa. O pentágono do bem estar: base conceitual para a avaliação do estilo de vida em indivíduos ou grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Londrina, v.5, n.2, p.48-59, 2000.
- NASCIMENTO, Juarez Vieira do; GRAÇA, Amandio. A evolução da percepção de competência profissional de professores de educação física ao longo de sua carreira docente. In: CONGRESSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E CIÊNCIAS DOS DESPORTOS DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA, 6., 1998, La Coruña. Anais... La Coruña: INEF, 1998. Cd-Rom.
- NASARIO, Sônia Teresinha; SHIGUNOV, Viktor. Concepção da prática pedagógica do professor de educação física: importância e influência do aluno. In: SHIGUNOV, Viktor; SHIGUNOV NETO, Alexandre. (Orgs.). **A formação profissional e a prática pedagógica: ênfase nos professores de Educação Física**. Londrina: Midiograf, 2001. p. 99-119.
- PALMA, Alexandre et al. Reflexões acerca da adesão aos exercícios físicos: comportamento de risco ou vulnerabilidade? **Movimento**, Porto Alegre, v. 9, n. 3, p. 83-100, 2003.
- PALMA, Alexandre, ABREU, Raquel Azeredo; CUNHA, Cristina de Almeida. Comportamentos de risco e vulnerabilidade entre estudantes de educação física. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 117-126, 2007.
- PARANÁ, **Lei complementar nº 103** – Institui e dispõe sobre o plano de carreira do professor da rede estadual de educação básica do Paraná e adota outras providências. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, Curitiba, 15 de Março de 2004.
- RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 6.672** – Estatuto e plano de carreira do magistério público do Rio Grande do Sul. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 22 de Abril de 1974.
- SANTA CATARINA. **Lei nº 6.844** – Dispõe sobre o estatuto do magistério público estadual do estado de Santa Catarina, Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 29 de Julho de 1986.
- SANTINI, Joarez; MOLINA NETO, Vicente. A síndrome do esgotamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Educação Física e Esportes**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 209-222, 2005.
- SIKES, Patricia. The life cycle of the teacher. In: BALL, Stephen; GOODSON, Ivor (Org.). **Teachers' lives and careers**. London: The Falmer Press, 1985. p. 27-61.
- SILVA, Diego Augusto Santos; PEREIRA, Indianara Magalhães Marques. Estágios de mudança de comportamento para atividade física e fatores associados em acadêmicos de educação física. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v. 15, n. 1, p. 15-20, 2010.
- SMITH, Daniel; LENG, Goh Wai. Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. **Journal of Teaching in Physical Education**, Champaign, v. 22, p. 203-218, 2003.
- SMYTH, Donna. First-year physical education teachers' perceptions of their workplace. **Journal of Teaching in Physical Education**, Champaign, v. 14, p. 198-214, 1995.
- SOUZA, José Carlos; COSTA, Domingos Sávio da. Qualidade de vida de uma amostra de profissionais de educação física. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 60, p.23-27, 2011.
- WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Massachusetts, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.

Recebido em 21/02/2012

Revisado em 02/02/2013

Aceito em 14/04/2013

Endereço para correspondência: Jorge Both, Universidade Estadual de Londrina, Centro de Educação Física e Desportos, Departamento de Educação Física, Rodovia Celso Garcia Cid - PR 445 - Km 380, CEP: 86051-990, Caixa-Postal: 6001. Londrina, PR – Brasil. E-mail: jorgeboth@yahoo.com.br