

# Perfis de satisfação no trabalho: um estudo com professores de educação física

## Job satisfaction profiles: study of physical education teachers

### Perfiles de satisfacción en el trabajo: uno estudio con maestros de educación física

\*Raquel Krapp do Nascimento, \*\*Jorge Both, \*\*\*Juliana Regina Silva Guimarães, \*\*\*Larissa Cerignoni Benites, \*\*\*Alexandra Folle

\*Prefeitura Municipal de Biguaçu e de Governador Celso Ramos (Brasil), \*\*Universidade Estadual de Maringá e de Londrina (Brasil), \*\*\*Universidade do Estado de Santa Catarina (Brasil)

**Resumo.** O objetivo deste estudo foi identificar os perfis de satisfação no trabalho de docentes de Educação Física (EF) e relacioná-los com a qualidade de vida e variáveis sociodemográficas. Participaram da pesquisa 297 professores de escolas públicas da região da Grande Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Os instrumentos utilizados foram: questionário sociodemográfico; QVT-PEF; e WHOQOL-bref. Empregou-se a análise de *Clusters* e os testes *Kruskal-Wallis* e Qui-quadrado. Identificaram-se quatro perfis de professores, sendo os Grupos I e II compostos pelos docentes mais satisfeitos; o Grupo III pelos docentes mais indecisos e o Grupo IV apresentou os docentes mais insatisfeitos no trabalho. Os grupos apresentaram associação com as variáveis: carga horária de trabalho; rede de ensino; tamanho populacional; e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Concluiu-se que os professores mais satisfeitos atuavam em rede municipal, possuíam carga horária parcial de trabalho e vínculo em escolas de cidades de IDH médio e menor tamanho populacional, enquanto os professores mais insatisfeitos possuíam carga horária integral e atuavam em municípios com IDH alto e maior tamanho populacional.

**Palavras-chave:** Trabalho docente; Saúde ocupacional; Condições de Trabalho; Professores; Qualidade de vida.

**Abstract.** This study aimed was to identify the job satisfaction profiles of Physical Education (PE) teachers and to relate them to the quality of life and sociodemographic variables. 297 public school teachers from the region of Greater Florianópolis, Santa Catarina, Brazil participated in the research. Data collection was performed using three measuring instruments: sociodemographic questionnaire, QVT-PEF and WHOQOL-bref. Clusters analysis and the Kruskal-Wallis and Chi-square tests were used. Four teacher profiles with different assessments of job satisfaction were identified, with Groups I and II presented satisfaction indexes, Group III of indecision and Group IV of work dissatisfaction. The groups had association with the variables: workload; teaching network; population size; and Human Development Index (HDI) of the municipalities in which the teachers worked. It was concluded that the profile of the group of more satisfied teachers is determined by working in the municipal school system, by the partial workload and by the work done in schools of medium HDI cities with a smaller population size, while the group of the most dissatisfied teachers consists predominantly of full-time workload teachers and working in municipalities with high HDI and greater population size.

**Keywords:** Teaching work; Occupational health; Work conditions; Teachers; Quality of life.

**Resumen.** El objetivo de este estudio fue identificar los perfiles de satisfacción laboral de los maestros de Educación Física (EF) y relacionarlos con la calidad de vida y las variables sociodemográficas. Participaron en la investigación 297 maestros de escuelas públicas de la región de la Gran Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario sociodemográfico; QVT-PEF; y WHOQOL-bref. Se utilizaron análisis de *Clusters* y pruebas de *Kruskal-Wallis* y Chi-cuadrado. Se identificaron cuatro perfiles de maestros: los Grupos I y II compuestos por los docentes más satisfechos; el grupo III de los profesores más indecisos y el grupo IV tuvo a los profesores más insatisfechos con el trabajo. Los grupos se asociaron con las variables: carga de trabajo; red educativa; tamaño poblacional; e Índice de Desarrollo Humano (IDH). Se concluyó que los maestros más satisfechos trabajaban en la red municipal, tenían una carga de trabajo parcial y vínculo de empleo en escuelas de ciudades con IDH medio y un tamaño de población más pequeño, mientras que los maestros más insatisfechos tenían una carga de trabajo completa y trabajaban en municipios con IDH alto y mayor tamaño poblacional.

**Palabras-clave:** Trabajo docente; Salud ocupacional; Condiciones de trabajo; Maestros; Calidad de vida.

## Introdução

A satisfação no trabalho é um tema de interesse na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os estudiosos têm investigado a satisfação no trabalho em diferentes contextos laborais, especialmente nas

organizações (quer sejam industriais ou da informação), voltando-se ao campo da educação por meio de um enfoque maior sobre a satisfação dos professores relacionada ao seu trabalho (Pepea, Addimando, & Veronese, 2017).

No que concerne à profissão docente, por mais que haja leis que visem garantir a normatização do trabalho de professores da educação básica e adequadas condições para o seu exercício, trata-se de um trabalho exigente e complexo, no qual nem sempre as condições necessárias

são asseguradas. Deste modo, as situações vivenciadas no exercício da profissão implicam em certo desgaste físico e emocional que acompanha esse quadro de profissionais (Bispo & Aguiar, 2018; Nemiñas, Sanmiguel-Rodríguez, & Rodríguez, 2021).

O trabalho pode ser responsável por gerar um sentimento de utilidade, de realização pessoal ou de pertencimento a algum lugar. Acresce que, a satisfação no trabalho afeta a forma como cada professor exerce sua função, sendo um importante preditor do desempenho profissional (Lopes, Pinho, Delani, & Teixeira, 2020; Nemiñas, Sanmiguel-Rodríguez, & Rodríguez, 2021).

A satisfação no trabalho é compreendida como o estado emocional resultante da interação entre o sujeito (suas motivações, interesses, valores, expectativas) e o ambiente em que está inserido, correspondendo a um constructo múltiplo e composto por diferentes fatores que se interrelacionam (Khany & Tazik, 2016; Rueda, Lima, & Raad, 2014). Assim, o índice de satisfação geral advém da soma das avaliações de todos os aspectos do trabalho percebido pelo indivíduo. As pessoas nem sempre buscam os mesmos valores em suas atividades profissionais, portanto, o grau de satisfação ou de insatisfação oriundo de um dado elemento do trabalho será diferente de pessoa para pessoa, mas será regido pela importância do valor envolvido para o indivíduo (Locke, 1969).

No que tange aos fatores do trabalho, o modelo proposto por Walton (1973) elenca oito dimensões conceituais que fornecem uma estrutura para analisar as principais características que envolvem a satisfação com a qualidade de vida profissional, como: Relevância social (orgulho de exercer o trabalho, como este é visto pela sociedade e a forma como a organização trata os funcionários); Constitucionalismo (respeito às leis trabalhistas, liberdade de expressão, individualidade, normas e regras do trabalho); Oportunidade futura de crescimento e segurança (crescimento profissional, incentivo à adquirir novos conhecimentos e demissões efetuadas pela organização); Relação ao uso das capacidades no trabalho (oportunidades de ter voz ativa, autonomia, polivalência, avaliação do desempenho, responsabilidade perante a organização e opinião quanto a tarefa desenvolvida no cotidiano); Condições de trabalho (jornada de trabalho, equipamentos e materiais para desempenhar as atividades, cansaço causado pelo trabalho do dia a dia, pois as condições de trabalho devem ser adequadas para não se pôr em risco a vida do colaborador); Remuneração (satisfação com salário, equidade

salarial e benefícios extras oferecidos, tais como: alimentação, transporte, assistência médica e odontológica, entre outros); Integração social (aborda a discriminação - social, racial, sexual, religiosa -, o relacionamento interpessoal com colegas de trabalho, o comprometimento da equipe e a valorização das ideias e iniciativas); e Relação entre trabalho e espaço total de vida (influência direta na rotina familiar, possibilidade de lazer, correlacionado ao horário de trabalho e de descanso).

Em virtude da abrangência desse modelo teórico, investigações sobre satisfação no trabalho de professores de EF usaram as oito dimensões, propostas por Walton (1973), em suas análises, evidenciando que a maioria dos professores estava satisfeita na avaliação global do trabalho, apesar de insatisfeita com a remuneração (Both, Nascimento, Sonoo, Lemos, & Borgatto, 2017a; Both, Borgatto, Lemos, Ciampolini, & Nascimento 2017b; Nascimento, Folle, Rosa, & Both, 2016). Para além dos fatores próprios do trabalho, a satisfação no trabalho pode ser determinante na qualidade de vida das pessoas. Nesse tocante, a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) elenca importantes características para o constructo qualidade de vida, como subjetividade, multidimensionalidade e presença de aspectos positivos e negativos (Nahas, 2017; Fleck, Loures, & Porto, 2008).

Tal perspectiva multidimensional envolve diversos elementos do cotidiano do ser humano como estilo de vida, estado de saúde, moradia, educação, *status* socioeconômico, inclusive a satisfação no trabalho, indicados como fatores determinantes na qualidade de vida de cada indivíduo (Araldi, Poulsen, Guimarães, Farias, & Folle, 2021; Ramos & Martínez, 2020; González & Froment, 2018; Molina 2018).

Na literatura, alguns aspectos específicos do trabalho são relacionados à qualidade de vida de professores. Estudos mostraram que a remuneração e os benefícios, por exemplo, são fatores que podem influenciar a qualidade de vida desta categoria profissional. Em virtude dos baixos salários, os professores buscam aumentar a carga horária de trabalho, implicando na redução de tempo livre e prejudicando as oportunidades de lazer, diversão e cultura (Demuth, 2012; Tavares, Oliveira, Mota Júnior, Oliveira, & Marins, 2015; Moreira, Santino, & Tomaz, 2017).

Em suma, há um conjunto de fatores, que dizem respeito ao trabalho docente, determinante no estado emocional (satisfação ou insatisfação) do professor de EF. Contudo, identifica-se a escassez de pesquisas, com a propositiva de análise dos docentes por grupos rela-

cionados à sua avaliação da satisfação no trabalho. Com base nas considerações apresentadas e no reconhecimento de que cada professor avalia os aspectos do trabalho de forma diferente, este estudo teve como objetivo identificar os perfis de professores de EF. Para distinguir os grupos de professores, relacionou-se os perfis de satisfação no trabalho com a qualidade de vida e as variáveis sociodemográficas.

## Material e método

Este estudo faz parte de um projeto de pesquisa intitulado 'Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores de EF da educação básica', aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos da Universidade do Estado de Santa Catarina (parecer nº 2.339.574/2017). Trata-se de um estudo de caráter descritivo, de corte transversal e com abordagem quantitativa dos dados. A coleta de dados foi realizada de outubro a dezembro de 2017.

### População e amostra

A população era formada por 368 professores de EF (150 da rede estadual de ensino e 218 de redes municipais), da mesorregião da Grande Florianópolis (conjunto de 21 municípios, dos quais 18 aceitaram participar do estudo), estado de Santa Catarina, Brasil. A amostra foi composta por 297 sujeitos (80,7% da população), determinada pelo cálculo amostral de dados discretos. Neste caso, adotou-se o nível de confiança de 1,96 (intervalo de confiança de 95%), erro tolerável de cinco pontos percentuais e prevalência de 50% (Luiz & Magnanini, 2000). A partir deste cálculo, o tamanho amostral foi inicialmente estipulado em 188 professores. Todavia, como a amostra atingiu 297 professores, reduziu-se o erro para 2,49 pontos percentuais.

### Instrumentos

«Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida por Professores de EF do Ensino Fundamental e Médio» - QVT-PEF: avaliou a satisfação no trabalho. O QVT-EF foi construído e validado por Both, Nascimento, Lemos, Donegá, Ramos, Petroski, & Duarte (2006), com base na matriz teórica de Walton (1973) e no questionário desenvolvido por Petroski (2005) para avaliar a satisfação com a qualidade de vida no trabalho de professores universitários, adaptando às oito dimensões propostas à realidade do trabalho dos professores de EF, atuantes na educação básica. O instrumento contém 34 questões, as quais estão distribuídas

em oito dimensões e seus respectivos indicadores:

(1) Remuneração: renda adequada ao trabalho; equidade interna e externa.

(2) Condições de trabalho: jornada de trabalho; disponibilidade de material/equipamentos; e ambiente físico seguro e saudável.

(3) Autonomia no trabalho: autonomia; significado e identidade da tarefa; múltiplas habilidades; e retroinformação.

(4) Progressão na carreira: estabilidade e segurança; possibilidade de carreira; e crescimento pessoal.

(5) Integração social: ausência de preconceito; igualdade de oportunidades; relacionamentos; e senso comunitário.

(6) Leis e normas do trabalho: respeito às leis e direitos trabalhistas; normas e rotinas; privacidade pessoal; e liberdade de expressão.

(7) Trabalho e espaço total de vida: papel balanceado do trabalho; e estabilidade de horários.

(8) Relevância social do trabalho: imagem e responsabilidade social da instituição; e responsabilidade social pelos empregados.

Cada item é respondido em uma escala de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente) pontos. Na avaliação das respostas são empregadas equações de ponderação para determinar os valores do ponto de corte, variando de -100% (insatisfação) a 100% (satisfação). O instrumento apresentou elevado índice de concordância entre os especialistas e níveis aceitáveis de reprodutibilidade e de consistência interna no processo de validação (Both et al., 2006).

«World Health Organization Quality of Life» - WHOQOL-bref, traduzido e validado para o Brasil (Fleck, Louzada, Xavier, Chachamovich, Vieira, Santos, & Pinzon, 2000): aferiu a qualidade de vida. O questionário contém 26 questões referentes à avaliação da qualidade de vida, da saúde e dos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. As respostas são dadas com base nas duas últimas semanas e em escalas de intensidade (nada-extremamente), capacidade (nada-completamente), frequência (nunca-sempre) e avaliação (muito insatisfeito - muito satisfeito - muito ruim - muito bom). Os resultados são avaliados por meio de uma sintaxe e os escores podem ser transformados em uma escala de zero (negativa) a 100 (positiva). O instrumento apresentou características satisfatórias de consistência interna, validade discriminante, validade de critério, validade concorrente e fidedignidade teste-reteste (Fleck et al., 2000).

Questionário de dados sociodemográficos: verificou

as variáveis pessoais (sexo, idade, estado conjugal) e profissionais (rede de ensino, vínculo empregatício e carga horária semanal de trabalho - total e na rede de ensino) dos professores. O endereço social (número de habitantes e Índice de Desenvolvimento Humano - IDH) dos municípios foi consultado no *site* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2010a; 2010b).

### Procedimentos

A coleta de dados ocorreu de três formas, respeitando a decisão de cada rede de ensino participante, as quais determinaram a que melhor se adequava a sua realidade:

Por mala direta - os questionários e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram entregues, dentro de envelopes avulsos, em 14 Secretarias Municipais de Educação e na Coordenadoria Regional da Grande Florianópolis (rede estadual de ensino), as quais distribuíram para os professores de EF, por meio do serviço de correspondência com as unidades educativas. Após estarem preenchidos, os envelopes foram lacrados pelos docentes e enviados às Secretarias e à Coordenadoria, sendo retirados pelos pesquisadores em datas previamente agendadas.

Em cursos de formação continuada - duas Secretarias Municipais de Educação disponibilizaram, para coleta de dados, um momento durante encontro de formação continuada dos professores, a qual acontece uma vez por mês e faz parte das atividades profissionais dos professores de EF. Nos dois encontros, foi destinado um tempo médio de 40 minutos para o preenchimento individual dos questionários, leitura e assinatura do TCLE pelos docentes, que voluntariamente aceitaram participar da pesquisa.

Nas escolas - os questionários e os TCLE foram entregues à direção escolar, dentro de envelopes avulsos, em 39 escolas da rede estadual e em seis escolas de uma rede municipal. A equipe diretiva distribuiu os envelopes aos professores de EF, que os preencheram individualmente, retornando-os lacrados à direção. Posteriormente, estes foram retirados nas escolas em datas pré-agendadas.

### Análise dos dados

No tratamento estatístico dos dados, empregou-se a análise de *Clusters*, baseado no método *Ward* para determinar a quantidade de grupos a serem considerados na análise de dados, de acordo com as dimensões e a avaliação global da satisfação no trabalho. Foi realizada a análise de *Kruskal-Wallis* com o *post hoc* de comparação múltipla de *Dunn*, para analisar os grupos identificados

na análise de *Clusters*, com os constructos da satisfação no trabalho e da qualidade de vida. O teste Qui-quadrado foi aplicado para identificar a relação existente entre os grupos identificados na análise de *Clusters* com as variáveis sociodemográficas. As análises estatísticas foram realizadas no *software SPSS* versão 20.0 (nível de significância de 95%,  $p < .005$ ).

### Resultados

As informações revelaram que a amostra possuía uma distribuição homogênea quanto ao sexo - feminino (51,3%) e masculino (48,7%); às redes de ensino - municipal (53,4%) e estadual (46,6%); e ao vínculo empregatício - efetivo (47,5%) e substituto (52,5%). Todavia, apresentou tendência de heterogeneidade, em que a maioria dos professores possuía as seguintes características: ciclos vitais - 30 a 39 anos (39,9%); estado conjugal - com companheiro (66,2%); carga horária total de trabalho - 40 horas ou mais (70,7%) e na rede de ensino - 40 horas ou mais (48,7%); IDH do município - até 0.799 (55,7%); e população do município - 200 mil ou mais (44,3%).

Na análise dos perfis dos docentes de EF, a partir do constructo da satisfação no trabalho, foram identificados quatro grupos de professores (Figura 1).

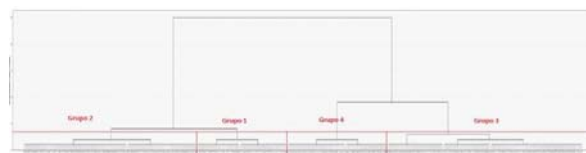


Figura 1. Dendrograma da análise de *Clusters* realizada por meio da avaliação da satisfação no trabalho.

Observa-se na Tabela 1, que o Grupo I (48 professores) apresentou os maiores índices de satisfação no trabalho, porém indecisão na dimensão remuneração. O Grupo II (92 professores), apesar de satisfeito,

Tabela 1. Perfis dos professores de EF, a partir da satisfação no trabalho.

Satisfação no trabalho	Clusters				P
	Grupo 1 Md (Q1 : Q3) n=48 (16,1%)	Grupo 2 Md (Q1 : Q3) n=92 (31,0%)	Grupo 3 Md (Q1 : Q3) n=104 (35,0%)	Grupo 4 Md (Q1 : Q3) n=53 (17,8%)	
Remuneração	12,5 (-33,3 : 41,7)a	0,00 (-22,9 : 16,7)a	-29,1 (-50,0 : 0,0)b	-50,0 (-58,3 : 29,2)c	< .001
Condições de trabalho	55,6 (40,3 : 72,2)a	11,1 (-5,6 : 33,3)b	-8,3 (-33,3 : 11,1)c	-50,0 (-63,9 : -27,8)d	< .001
Autonomia no trabalho	77,8 (62,5 : 93,1)a	55,6 (44,4 : 61,1)b	27,8 (16,7 : 44,4)c	0,0 (-22,2 : 11,1)d	< .001
Progressão na carreira	66,7 (50,0 : 83,3)a	41,7 (25,0 : 58,3)b	16,7 (0,0 : 41,7)c	-25,0 (-41,7 : -4,2)d	< .001
Integração social	46,7 (40,0 : 66,7)a	26,7 (13,3 : 46,7)b	0,0 (-13,3 : 20,0)c	-26,7 (-43,3 : -10,0)d	< .001
Leis e normas	87,5 (75,0 : 100,0)a	50,0 (41,7 : 75,0)b	0,0 (8,3 : 41,7)c	-25,0 (-50,0 : 0,0)d	< .001
Trabalho e espaço total de vida	83,3 (66,7 : 83,3)a	33,3 (0,0 : 66,7)b	0,0 (-50,0 : 33,3)c	-16,7 (-41,7 : 0,0)d	< .001
Relevância social	88,9 (77,8 : 100,0)a	66,7 (47,2 : 77,8)b	38,9 (22,2 : 55,6)c	-11,1 (-50,0 : -11,1)d	< .001
Avaliação global	87,5 (75,0 : 100,0)a	62,5 (50,0 : 70,0)b	25,0 (3,1 : 37,5)c	-37,5 (-75,0 : -25,0)d	< .001

Legenda: Md- média; Q1- Q3- intervalo interquartil; p- probabilidade estimada pelo teste de *Kruskal-Wallis*, com *post hoc* de comparação múltipla de *Dunn*.

apresentou índices inferiores de satisfação em relação ao Grupo I e de indecisão na remuneração e nas condições de trabalho. O Grupo III (104 professores) apresentou índices predominantes de indecisão nas dimensões do trabalho, apesar de apresentar satisfação com a autonomia, as leis e normas e a relevância social do trabalho e insatisfação com a remuneração. O Grupo IV (53 professores) apresentou índices de insatisfação com a maioria das dimensões e de indecisão com a autonomia, o trabalho e espaço total de vida e a relevância social do trabalho.

Na relação entre os *Clusters*, estabelecidos por meio da análise da satisfação no trabalho e da qualidade de vida dos professores de EF (Tabela 2), não se observou associação estatisticamente significativa.

Tabela 2.  
Relação entre os grupos de satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos professores de EF.

Qualidade de vida	Clusters				p
	Grupo I Md (Q1 : Q3) n=48 (16,1%)	Grupo II Md (Q1 : Q3) n=92 (31,0%)	Grupo III Md (Q1 : Q3) n=104 (35,0%)	Grupo IV Md (Q1 : Q3) n=53 (17,8%)	
Físico	57,1 (50,0 : 63,3)	57,1 (50,0 : 64,3)	57,1 (50,0 : 64,3)	57,1 (48,2 : 60,7)	.859
Psicológico	62,5 (54,2 : 70,8)	66,7 (58,3 : 75,0)	66,7 (58,3 : 70,8)	58,3 (62,5 : 68,8)	.610
Social	75,0 (66,7 : 83,3)	75,0 (58,3 : 75,0)	75,0 (58,3 : 83,3)	75,0 (66,7 : 83,3)	.706
Ambiente	60,7 (46,4 : 71,4)	60,7 (53,6 : 71,4)	60,7 (50,0 : 67,9)	60,7 (50,0 : 71,4)	.510
Geral	68,3 (56,9 : 71,0)	63,6 (56,4 : 70,2)	63,6 (56,5 : 69,3)	63,1 (58,2 : 68,6)	.952

Legenda: Md- média; Q1- Q3- intervalo interquartil; p- probabilidade estimada pelo teste de *Kruskal-Wallis*, com *post hoc* de comparação múltipla de *Dunn*.

Na comparação entre os grupos de satisfação no trabalho e as variáveis sociodemográficas dos professores (Tabela 3), observou-se associação estatisticamente significativa nas variáveis: rede de ensino ( $p=.049$ ); carga horária de trabalho na rede ( $p=.038$ ); IDH ( $p<.001$ ); e tamanho populacional dos municípios ( $p<.001$ ). Os resultados evidenciaram os seguintes perfis dos professores:

Tabela 3.  
Associação entre os grupos de satisfação no trabalho e as variáveis sociodemográficas dos professores de EF.

Variáveis sociodemográficas	Clusters				p
	Grupo I n (%)	Grupo II n (%)	Grupo III n (%)	Grupo IV n (%)	
Sexo					
Feminino	26 (54,2)	45 (48,9)	55 (52,9)	26 (49,1)	.092
Masculino	22 (45,8)	47 (51,1)	49 (47,1)	27 (50,9)	
Estado conjugal					
Com companheiro	25 (53,2)	64 (69,6)	69 (67,6)	35 (68,6)	.236
Sem companheiro	22 (46,8)	28 (30,4)	33 (32,4)	16 (31,4)	
Redes de ensino					
Estadual	15 (31,2)	40 (43,5)	57 (54,8)	26 (49,1)	.049
Municipal	33 (68,8)	52 (56,5)	47 (45,2)	27 (50,9)	
Vínculo empregatício					
Efetivo	23 (48,9)	47 (51,1)	43 (41,3)	27 (50,9)	.505
Substituto	24 (51,1)	45 (48,9)	61 (58,7)	26 (49,1)	
Carga horária total de trabalho					
Até 29 horas	10 (20,8)	11 (12,0)	12 (11,5)	4 (7,7)	.471
30 a 39 horas	7 (14,6)	14 (15,2)	17 (16,3)	12 (23,1)	
40 horas ou +	31 (64,6)	67 (72,8)	75 (72,1)	36 (69,2)	
Carga horária na rede de ensino					
Até 29 horas	21 (43,8)	28 (30,4)	28 (26,9)	7 (13,2)	.038
30 a 39 horas	9 (18,8)	17 (18,5)	27 (26,0)	16 (30,2)	
40 horas ou +	18 (37,5)	47 (51,1)	49 (47,1)	30 (56,6)	
IDH					
Até 0,799	33 (68,8)	61 (66,3)	54 (51,9)	18 (34,0)	<
Acima de 0,800	15 (31,2)	31 (33,7)	50 (48,1)	35 (66,0)	.001
População					
Até 50 mil	28 (58,3)	31 (33,7)	26 (25,0)	7 (13,2)	<
51 a 200 mil	5 (10,4)	30 (32,6)	28 (26,9)	11 (20,8)	.001
200 mil ou +	15 (31,2)	31 (33,7)	50 (48,1)	35 (66,0)	

Legenda: p- probabilidade estimada pelo teste qui-quadrado; IDH- Índice de Desenvolvimento Humano.

Grupo I: vínculo empregatício em rede municipal; carga horária de até 29 horas semanais; cidades com IDH médio (até 0,799) e até 50 mil habitantes.

Grupo II: vínculo em rede municipal; cidades com IDH de até 0,799.

Grupo III: vínculo em rede estadual; carga horária de 40 horas ou mais; cidades com 200 mil habitantes ou mais.

Grupo IV: carga horária de 40 horas ou mais; cidades com IDH alto (acima de 0,800) e população acima de 200 mil habitantes.

## Discussão

As evidências encontradas permitiram identificar quatro perfis de satisfação no trabalho de professores de EF que trabalhavam nas escolas públicas da mesorregião da Grande Florianópolis (SC). O índice de satisfação global demonstrado pelo Grupo I (maiores índices de satisfação no trabalho) se apresentou expressivamente mais elevado do que os evidenciados em estudos internacionais (Okçu & Çetin, 2017; Muñoz-Méndez, Gómez-Mármol, & Martínez, 2017) e em investigações realizadas no Brasil (Both et al., 2017a,b; Nascimento et al., 2016; Moreira, Nascimento, Sonoo, & Both, 2011), com professores de EF, enquanto o Grupo II evidenciou valores médios de satisfação, similares aos divulgados nestes estudos.

O sentimento de indecisão e insatisfação, em relação à avaliação global do trabalho expressado pelos professores dos Grupos III e IV, respectivamente, revela a importância de se identificar os diferentes perfis de professores, considerando que nem todos avaliam os aspectos do trabalho de forma igualitária (Locke, 1969) e, muitas vezes, quando reunidos em um único grupo, acabam tendo suas avaliações generalizadas em meio aos resultados de maior destaque nas pesquisas. Esta opinião divergente acaba não sendo destacada, discutida e refletida nas investigações, tornando-se fundamental uma divisão da amostra, para evitar-se qualquer tipo de enviesamento na apresentação de resultados (Hair, 2009).

Nas dimensões do trabalho, a autonomia, as leis trabalhistas e a relevância social foram avaliadas satisfatoriamente pelos Grupos I, II e III, com destaque para o Grupo I que apresentou índices expressivamente mais elevados de satisfação. Dados semelhantes foram divulgados em estudos com professores da Espanha, Tanzânia, da Grécia e do Brasil, no que se refere à autonomia (Eirín-Nemiña, Sanmiguel-Rodríguez, &

Rodríguez-Rodríguez, 2020; Koutrouba & Michala, 2017), às leis e normas (Both et al., 2017a; Nascimento et al., 2016) e à relevância social (Nyamubi, 2017; Altobi, Al-Shboul, Aldoulat, Al-Halalsheh, & Aldoulat, 2019).

A satisfação com as leis trabalhistas, a autonomia e a relevância social do trabalho, especialmente no contexto brasileiro, pode estar associada à implementação de planos de carreira no magistério público, que, além de proporcionarem segurança e valorização docente, têm permitido a autonomia para o desenvolvimento das atividades nas escolas (Moreira et al., 2011). Além disso, os professores se sentem satisfeitos com a relevância social quando percebem que estão sendo valorizados pela comunidade escolar (Nyamubi, 2017).

A remuneração foi a única dimensão a não ser avaliada de forma satisfatória por nenhum dos quatro grupos de professores. Esta constatação tem sido recorrente tanto em investigações com professores brasileiros (Both et al., 2017a; Nascimento et al., 2016; Moreira et al., 2011) quanto em estudos internacionais (Koutrouba & Michala, 2017; Nyamubi, 2017; Altobi et al., 2019). Os professores vêm retratando que o salário é insuficiente para garantir uma vida digna e que dificilmente corresponde à dificuldade e às exigências da profissão docente (Koutrouba & Michala, 2017). As recompensas financeiras são um aspecto importante em relação à satisfação no ensino e quando os professores têm sentimentos positivos com os salários, indubitavelmente, sua responsabilidade é elevada. Em contrapartida, a insatisfação pode ter como consequências tanto o pluriemprego quanto o abandono da profissão (Nyamubi, 2017).

A relação entre os perfis de satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos docentes evidenciou avaliação homogênea nos domínios da qualidade de vida, demonstrando que esta não se caracterizou como uma variável associada aos índices de satisfação no trabalho. Em outro contexto laboral, pesquisadores constataram que quanto maior a satisfação no trabalho de servidores de uma maternidade pública melhor a avaliação da qualidade de vida (Marques-Duarte & Pureza, 2019).

Os perfis de satisfação no trabalho se diferenciaram no que se refere à rede de ensino e à carga horária de trabalho. Os aspectos relacionados às redes de ensino podem ser diferentes entre os magistérios públicos estaduais e municipais de uma região/cidade brasileira. Hora-atividade, remuneração e condições de trabalho dependem das possibilidades orçamentárias das instâncias públicas mantenedoras das escolas, existindo distinção entre as redes quanto à progressão na carreira. Nessa

perspectiva, pressupõe-se que a rede estadual não tem proporcionado segurança/garantias igualitárias aos dos municípios, tendo a remuneração como exemplo de uma defasagem dentro dos planos de cargos e salários (Both, 2015).

Pode-se inferir ainda, que cargas horárias de trabalho reduzidas implicam maior tempo disponível para cuidar de si, buscando hábitos saudáveis de vida e acessar bens culturais (Tavares et al., 2015), o que pode estar associado a maior satisfação dos professores do Grupo I, principalmente com o equilíbrio entre vida e trabalho. Contrariamente, o exercício profissional dos docentes é marcado por uma intensa jornada de trabalho, sendo, em alguns casos, necessária uma dupla jornada que resulta no aumento de demandas diárias e na redução de tempo destinado ao lazer e ao repouso necessário (Moreira et al., 2017).

Os quatro grupos de professores se diferenciaram ainda quanto ao endereço social das redes de ensino. Presume-se que as cidades de IDH mais elevados, apesar de se encontrarem em situações geoeconômicas privilegiadas e possuírem tanto setores mais especializados quanto setores com melhor infraestrutura, apresentam problemas relacionados ao seu crescimento como violência, agravos ambientais, congestionamento urbano e carência no atendimento de serviços públicos (Silva & Nunez, 2009). Os municípios de IDH médio vêm ocupando espaço de destaque na forma de organização hierárquica das cidades, por apresentar recente crescimento nos organismos urbanos (Batella & Diniz, 2006), não apresentando ainda os problemas encontrados, por exemplo, nas cidades de IDH alto, o que pode ter levado a maior insatisfação dos professores que trabalham em municípios com IDH alto e maior satisfação daqueles de municípios de IDH médio.

Os municípios catarinenses com maior população, contribuição tributária, densidade demográfica e Produto Interno Bruto apresentam maior execução orçamentária, sobretudo nas áreas da Saúde e Educação (Söthe, Visentini, & Kegel, 2018). No entanto, verificou-se que os professores mais satisfeitos no trabalho lecionavam em municípios com até 50 mil habitantes, enquanto professores mais indecisos e insatisfeitos trabalhavam em cidades com mais de 200 mil habitantes.

Por fim, pressupõe-se que a combinação entre fatores, como possuir elevada carga horária de trabalho e trabalhar em cidades populosas e com IDH alto, pode estar levando os professores do Grupo IV a vivenciarem condições estressantes nos locais de trabalho, pois tendem a aumentar a carga horária para suprir as necessidades

econômicas e atuar em duas ou mais escolas. Neste caso, deslocando-se em meio ao congestionamento urbano e que consequentemente interfere negativamente na avaliação dos professores, que vivenciam estas situações, quanto à satisfação no trabalho.

Apresenta-se como limitação do estudo, o fato de a coleta de dados ter ocorrido em um único período, visto que, dependendo das demandas do ano letivo, os professores podem apresentar distinções, tanto na avaliação da satisfação no trabalho quanto da qualidade de vida. Ainda, considera-se, como limitação deste estudo, o instrumento aplicado para a avaliação da satisfação no trabalho, por este abranger principalmente aspectos de ordem extrínseca, sendo interessante que, em investigações futuras, sejam analisados outros aspectos que influenciam a satisfação no trabalho, como motivação pessoal, expectativas, desempenho, crenças profissionais, interesse pela profissão e características dos espaços de intervenção profissional, além da realização de pesquisas em distintos momentos, como início, meio e final do ano letivo.

## Conclusões

As informações obtidas elucidaram quatro perfis de professores de EF com avaliações distintas de satisfação no trabalho (I e II mais satisfeitos, III mais indecisos, IV mais insatisfeitos), demonstrando que, apesar da qualidade de vida não se associar a estes perfis, os fatores sociodemográficos como rede de ensino, carga horária de trabalho na rede, IDH e tamanho populacional das cidades podem estar determinando os diferentes índices de avaliação da satisfação no trabalho.

Nesse sentido, concluiu-se que o perfil do grupo de professores mais satisfeitos no trabalho é determinado pela atuação em rede municipal, pela carga horária parcial de trabalho e pelo trabalho ser realizado em escolas de cidades de IDH médio e menor tamanho populacional, enquanto o grupo de professores mais insatisfeitos é constituído predominantemente pela carga horária integral e pela atuação em municípios com IDH alto e maior tamanho populacional.

## Agradecimentos

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES): Bolsa de estudo.

## Referências

Altobi, A. S., Al-Shboul, M., Aldoulat, A., Al-Halalshah, N., &

- Aldoulat, H. (2019). Teaching competencies and job satisfaction among basic education teachers. *Modern Applied Science*, 13(2), 140-148. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n2p140>.
- Araldi, F. M., Poulsen, F. F., Guimarães, A. C. A., Farias, G. O., & Folle, A. (2021). Qualidade de vida de professores do ensino superior: uma revisão sistemática. *Retos*, 41, 459-470. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.82136>
- Batella, W. B., & Diniz, A. M. A. Desenvolvimento humano e hierarquia urbana: uma análise do IDH-M entre as cidades mineiras. (2006). *Revista de Biologia e Ciências da Terra*, 6(2), 367-374. Recuperado de: <http://www.redbcm.com.br/arquivos/bibliografia/idh%20mg%20wagner%20e%20alexandre.pdf>
- Bispo, P. M. O., & Aguiar, C. V. N. (2018). Saúde e adoecimento psíquico de professores: estudo sobre Burnout e qualidade de vida no trabalho. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 7(1), 10-19. Recuperado de: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1665>
- Both, J. (2015). Satisfação no trabalho e estilo de vida do docente de educação física na região metropolitana de Florianópolis - Santa Catarina. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 21-31. Recuperado de: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/remef/article/view/4720>
- Both, J., Borgatto, A. F., Lemos, C. A. F., Ciampolini, V., & Nascimento, J. V. (2017b). Physical Education teachers wellbeing and its relation with gender. *Motricidade*, 13(4), 23-32. <https://doi.org/10.6063/motricidade.10165>
- Both, J., Nascimento, J. V., Lemos, C. A. F., Donegá, A. L., Ramos, M. H. K. P., Petroski, E. C., & Duarte, M. F. S. (2006). Qualidade de Vida no Trabalho percebida por Professores de Educação física. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano*, 8(2), 45-52. <https://doi.org/10.5007/%25x>
- Both, J., Nascimento, J. V., Sonoo, C. N., Lemos, C. A. F., & Borgatto, A. F. (2017a). Bem estar do trabalhador docente de educação física do sul do Brasil. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 39(4), 380-388. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rbce.2016.01.002>
- Brasil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Índice de Desenvolvimento Humano. Brasília: IBGE. [Internet]. 2010a [acesso em 2018 mar 10]. Recuperado de: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc>
- Brasil, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. População. Brasília: IBGE, 2010. [Internet]. 2010b [acesso em 2018 mar 10]. Recuperado de: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc>
- Demuth, A. (2012). Wealth and the quality of life for physical education teachers. *Human Movement*, 13(1), 65-69. <https://doi.org/10.2478/v10038-012-0006-5>
- Eirín-Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez-Rodríguez, J. (2020). Professional satisfaction of physical education teachers. *Sport, Education and Society*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/13573322.2020.1816540>
- Fleck, M. P. A., Loures, M. C., & Porto, C. C. (2008). A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Fleck, M. P. A., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira,

- G., Santos, L., & Pinzon, V. (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida «WHOQOL-bref». *Revista de Saúde Pública*, 34(2), 178-183. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-8910200000200012>
- González, A. G., & Froment, F. (2018). Benefícios de la actividad física sobre la autoestima y la calidad de vida de personas mayores. *Retos*, 33, 3-9. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i33.50969>
- Hair, J.F. (2009). *Análise multivariada de dados*. (6a ed.) Porto Alegre, RS: Bookman.
- Khany, R., & Tazik, K. (2016). On the relationship between psychological empowerment, trust, and iranian EFL teachers' job satisfaction: the case of secondary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 112-129. <https://doi.org/10.1177/1069072714565362>
- Koutrouba, K., & Michala, M. (2017). Professional satisfaction of secondary education teachers: the case of Greece. *International Journal of Instruction*, 10(2), 85-102. <https://doi.org/10.12973/iji.2017.1026a>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. Retrieved: [https://www.researchgate.net/publication/232338370\\_What\\_is\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/232338370_What_is_Job_Satisfaction)
- Lopes, G. J. O., Pinho, S. T., Delani, D., & Teixeira, T. G. (2020). Onde atuam, por que não atuam e o quanto satisfeitos com o trabalho estão os licenciados em educação física?. *Pensar a Prática*, 23. <https://doi.org/10.5216/rpp.v23.56700>
- Luiz, R. R., & Magnanini, M. M. F. (2000). A lógica da determinação do tamanho da amostra em investigações epidemiológicas. *Cadernos Saúde Coletiva*, 8(2), 9-28. Recuperado de: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4116370/mod\\_resource/content/1/Determina%CC%A7a%CC%83oamostraRonir2000\\_2.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4116370/mod_resource/content/1/Determina%CC%A7a%CC%83oamostraRonir2000_2.pdf)
- Marques-Duarte, M. S., & Pureza, D.Y. (2019). Association between job satisfaction and workers' quality of life in a public maternity hospital in the far north of Brazil. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 19(3), 733-743. <http://dx.doi.org/10.1590/180693042019000300013>
- Molina, F. (2018). Educación Física, calidad de vida y la nueva sociología de la infancia: repensando la metodología mixta en Sociología. *Retos*, 69-73. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i33.51510>
- Moreira, A. S. G., Santino, T.A., & Tomaz, A. F. (2017). Qualidade de vida de professores do ensino fundamental de uma escola da rede pública. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 20-25. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100020>
- Moreira, H. R., Nascimento, J.V., Sonoo, C. N., & Both, J. (2011). Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física de diferentes regiões do estado do Paraná, Brasil. *Revista da Educação Física / UEM*, 22(2), 197-209. <http://dx.doi.org/10.4025/reveducfis.v22i2.8690>
- Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Job Satisfaction among preschool, elementary and secondary school teachers. *Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
- Nahas, M.V. (2017). *Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo*. Londrina, PR: Midiograf.
- Nascimento, R. K., Folle, A., Rosa, A. I., & Both, J. (2016). Job satisfaction among Physical Education teachers from the municipal network of São José-SC. *Journal of Physical Education*, 27(1), e2740. <http://dx.doi.org/10.4025/jphyseduc.v27i1.2740>
- Nemiña, R. E. Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez, J. R. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos*, 41, 153-161. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.8181>
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of secondary school teachers' job satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, ID 7282614. <https://doi.org/10.1155/2017/7282614>
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal Educational Research*, 5(1), 148-161. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2017.050119>
- Pepea, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>
- Petroski, E. C. (2005). *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários* (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Ramos, M. P. M., & Martínez, O. C. (2020). Actividad Física y calidad de vida percibida en usuarios de Centros Deportivos Públicos de Terrassa. *Retos*, 37, 427-433. <https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.74166>
- Rueda, F. J. M., Lima, R. C., & Raad, A. J. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, 64(141), 129-141. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v64n141/v64n141a03.pdf>
- Silva, J. V.P., & Nunez, P.R.M. (2009). Qualidade de vida, perfil demográfico e profissional de professores de educação física. *Pensar a Prática*, 12(2), 1-11. <https://doi.org/10.5216/rpp.v12i2.3795>
- Söthe, A., Visentini, M. S., & Kegel, P. L. (2018). Indicadores demográficos e socioeconômicos: Relações com a gestão dos recursos e índices de desenvolvimento municipais. *Revista Práticas de Administração Pública*, 2(1), 63-84. <https://doi.org/10.5902/2526629234769>
- Tavares, D. D. F., Oliveira, R. A. R., Mota Júnior, R. J., Oliveira, C. E. P., & Marins, J. C. B. (2015). Quality of life of basic education teachers of public schools. *Revista Brasileira de Promoção da Saúde*, 28(2), 191-197. <http://dx.doi.org/10.5020/18061230.2015.p191>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.