

A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA: UM DIAGNÓSTICO DO PERFIL DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

SATISFACTION IN THE TEACHING WORK IN PHYSICAL EDUCATION: A DIAGNOSIS OF THE PROFILE OF UNIVERSITY TEACHERS

Caroline Broch¹, Jorge Both², Fabiane Castilho Teixeira³, Juliana Pizani³ e Ieda Parra Barbosa-Rinaldi⁴

¹Centro Universitário de Maringá, Maringá-PR, Brasil.

²Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR, Brasil.

³Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil.

⁴Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil.

RESUMO

A pesquisa descritiva teve por objetivo verificar os diferentes perfis de docentes universitários de Educação Física, considerando a satisfação no trabalho e sua relação com as variáveis sociodemográficas e profissionais. Foram investigados 99 docentes de Educação Física, com vínculo em instituições públicas e privadas do Paraná. Na coleta de dados, questionários foram empregados para identificar o perfil sociodemográfico e Qualidade de Vida no Trabalho. Na análise estatística, foi utilizada a Análise de Cluster, o teste Qui-quadrado e os testes de Kruskal-Wallis com post hoc de Comparação Múltipla de Dunn. Os resultados evidenciaram três grupos de docentes: o Grupo 1 apresentou insatisfação, sobretudo, com a integração social e com o trabalho e espaço total de vida. O Grupo 2 mostrou-se pouco satisfeito com as condições de trabalho e com a integração social. E, o Grupo 3 apresentou maior satisfação profissional, entretanto, possuíam menor tempo de atuação na universidade. Por fim, conclui-se que os aspectos sociodemográficos e profissionais são fatores intervenientes na satisfação com o trabalho docente.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Educação Física. Ensino Superior.

ABSTRACT

The descriptive research had as objective to verify the different professor's profiles of Physical Education, considering the satisfaction in the work and its relation with the sociodemographic and professional variables. We investigated 99 Physical Education college professors, with links in public and private institutions of Paraná. In the data collection, questionnaires were used to identify the sociodemographic profile and Quality of Life at Work. In the statistical analysis was used to Cluster analysis, Chi-square test and the Kruskal-Wallis test with post hoc Dunn's Multiple Comparison. The results showed three groups of college professors: Group 1 showed dissatisfaction, above all, with social integration and with work and total living space. Group 2 was dissatisfied with working conditions and social integration. And, Group 3 presented higher professional satisfaction, however, they had a shorter time in the university. Finally, we conclude that the socio-demographic and professional aspects are factors that intervene in the satisfaction with the professors job.

Keywords: Satisfaction at work. Physical Education. Colleeeducation.

Introdução

Na atual configuração da sociedade, o trabalho pode ser considerado como um aspecto que interfere significativamente na qualidade de vida. Pois, as demandas de tarefas a serem cumpridas, as exigências solicitadas e o tempo a ele destinado têm causado impactos expressivos no cotidiano dos indivíduos e no desempenho das suas funções. Assim, o ambiente e as condições de trabalho somados ao estilo de vida individual resultam na percepção do bem-estar geral do indivíduo¹.

Embora englobe aspectos subjetivos, que são dependentes da percepção individual, a satisfação no trabalho pode ser compreendida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao contexto de atuação profissional². O nível de satisfação é classificado em: a) satisfação, que requer estar satisfeito com o desenvolvimento de atividade profissional; b) indecisão, permeada por experiências contraditórias de agrado e desagrado; e c) insatisfação, que remete ao desagrado com a atividade profissional^{3,4}.

No contexto do ensino superior, a prática docente tem se apresentado complexa e desafiadora. Além do domínio de um conhecimento específico, compreende as estratégias empregadas pelo professor para desenvolver os conteúdos, com o desafio de chamar a atenção dos alunos e os levar à participação efetiva em sala de aula, engloba também as tentativas de articulação entre aquilo que está sendo ensinado com as possíveis situações problemáticas do contexto profissional, a avaliação do trabalho desenvolvido, dentre uma variedade de outras questões⁵. Dessa forma, pressupõe-se que uma das características fundamentais para o comprometimento do professor com a prática docente está vinculada aos níveis de satisfação profissional. Isso porque, a manutenção de certos níveis de satisfação contribui para a qualidade de vida e melhor desempenho docente no exercício da profissão. Tal situação ocorre, à medida que as atividades que o docente desenvolve em seu trabalho, atendem a valores considerados por ele como importantes⁶.

É oportuno observar que as décadas de 1990 e 2000 foram períodos que impulsionaram à produção de conhecimento sobre a temática na área da Educação Física⁷. No bojo das discussões empreendidas destaca-se a valorização do trabalho docente. Além disso, verifica-se que as produções focavam a atuação de docentes vinculados ao âmbito escolar^{7,8-13}. Elevados graus de satisfação profissional foram identificados e revelaram que as dificuldades pareciam não abalar a satisfação do professor no desempenho da profissão.

Em termos de tratamento científico, foi possível constatar que a temática satisfação no trabalho de professores de Educação Física que atuam no ensino superior ainda é incipiente no contexto nacional. O mapeamento na literatura identificou apenas três trabalhos, sendo dois recortes de pesquisas de doutorado^{14,15} e um referente a uma experiência realizada na Universidade Federal do Espírito Santo com projeto de formação continuada¹⁶. Em suma, os resultados desses trabalhos trataram sobre: a) os interesses mercadológicos presentes no exercício da profissão; b) a relevância da formação continuada para a prática docente; c) alguns motivos que geram o desencantamento do professorado especialmente aqueles relacionados ao acúmulo de funções na universidade; e d) reflexões epistemológicas e condições de trabalho docente.

Diante dos aspectos expostos, da carência de estudos identificados na literatura e da relevância da temática para a área é que se destaca a necessidade de maior empreendimento investigativo em torno dessa problemática. Nesse sentido, as seguintes questões orientaram esse estudo: Qual é a percepção de docentes universitários sobre o seu trabalho? Quais os perfis de professores em relação ao nível de satisfação no trabalho? Portanto, essa pesquisa verificou os diferentes perfis de docentes universitários de Educação Física, considerando à satisfação no trabalho e sua relação com as variáveis sociodemográficas e profissionais.

Métodos

Para o desenvolvimento desse estudo recorreu-se a pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa dos dados e de corte transversal¹⁷.

Em um primeiro momento foram selecionadas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas da região norte do estado do Paraná. Esta seleção contou com os seguintes critérios: a) ofertar curso de Educação Física com habilitação em licenciatura e/ou bacharelado; b) ter o curso aprovado pelo MEC com nota igual ou superior a 3; c) ter o curso em vigência há no mínimo cinco anos; d) consentir que os docentes participassem da pesquisa. Portanto, participaram da pesquisa seis IES, sendo três públicas e três privadas.

Posteriormente, para a seleção dos docentes, o critério empregado foi ter no mínimo um ano de atuação profissional como docente universitário de educação física. Destaca-se que 184 docentes compuseram a população do estudo. Dessa totalidade, 99 aceitaram participar da pesquisa, representando 53,8% da população total, conforme especificado na Tabela 1.

Tabela 1. Definição da população e da amostra do estudo

Categoria Administrativa	IES	População		Amostra	
		n	%	n	%
PÚBLICA	IES A	54	29	34	34,3
	IES B	66	36	28	28,3
	IES C	12	6,5	9	9,1
	IES D	29	16	11	11,1
PRIVADA	IES E	12	6,5	10	10,1
	IES F	11	6	7	7,1
Total		184	100	99	100

Fonte: Os autores

Na coleta de dados foram empregados dois instrumentos. O primeiro questionário foi elaborado pelos pesquisadores, o qual analisou as variáveis sociodemográficas e profissionais dos docentes. As variáveis investigadas foram: sexo, idade, estado civil, número de filhos, formação acadêmica, tempo de formação, tempo na docência universitária, pluriemprego, vínculo empregatício, regime de trabalho, carga horária, remuneração, cargo administrativo, e atuação em pesquisa e extensão.

O segundo questionário identificou a percepção dos docentes sobre a satisfação no trabalho, sendo que na coleta de dados foi utilizada a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (EAQVT)¹⁸. Este instrumento é constituído por 34 questões, as quais devem ser respondidas com o auxílio de uma escala *likert* com sete pontos. As questões estão distribuídas em oito dimensões propostas por Walton¹⁹: 1) Remuneração; 2) Condições de trabalho; 3) Autonomia no trabalho; 4) Oportunidade de progressão na carreira; 5) Integração social no ambiente de trabalho; 6) Leis e normas do trabalho; 7) Trabalho e espaço total de vida; 8) Relevância social do trabalho. Ressalta-se que o modelo de Walton permite avaliar uma amplitude de aspectos da vida no trabalho, desde as necessidades mais básicas até as mais elevadas do indivíduo, bem como, pode ser adaptado às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido.

Para fins de coleta de dados, foram encaminhadas mensagens para o endereço eletrônico das coordenções dos cursos de Educação Física das IES selecionadas, esclarecendo os objetivos da pesquisa e procedimentos empregados para sua realização. Após o consentimento dos coordenadores, o mesmo procedimento de envio de mensagem para endereço eletrônico foi empregado para contatar os sujeitos da pesquisa.

Em seguida, os questionários foram disponibilizados por meio do aplicativo *Google Docs*, em que uma mensagem foi enviada para endereço eletrônico de todos os professores (n=184), convidando-os a participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, juntamente com o *link* de acesso ao questionário. Essa pesquisa foi aprovada pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humano da Universidade Estadual de Maringá, sob o Parecer Consubstanciado nº 2.460.322/2018.

Os dados foram coletados e lançados na planilha eletrônica *Excel for Windows*, contendo as respostas categóricas e numéricas do questionário sociodemográfico e profissional, assim como os escores obtidos na EAQVT. Os escores da EAQVT foram agrupados por dimensões de acordo com as equações de ponderação de Lemos²⁰, sendo que os escores das equações podem variar de -100,0 a +100,0. No estudo, foram empregados os do autor para delimitar o grau de satisfação das dimensões e da avaliação global da Qualidade de Vida no Trabalho dos pesquisados.

Para identificar os subgrupos de docentes da pesquisa considerando as dimensões e a avaliação global da Qualidade de Vida no Trabalho, empregou-se a Análise de Cluster por meio do método Ward, sendo a identificação dos clusters feita pela análise do dendograma, considerando que o estabelecimento dos grupos obedeceu a distância escalonada de

combinação de clusters superior ao coeficiente cinco. Posteriormente, para avaliar a relação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais com os grupos estabelecidos na Análise de Cluster foram empregados os testes de Qui-quadrado e Kruskal-Wallis, com Comparação Múltipla de Dunn. Para a distribuição das variáveis sociodemográficas e profissionais foi utilizado o teste Qui-quadrado para grupo único a fim de avaliar as tendências do grupo amostral. Em todas as análises foi utilizado o programa estatístico SPSS, versão 20.0, sendo que o nível de significância estabelecido no estudo foi de 5% ($p \leq 0,05$).

Resultados

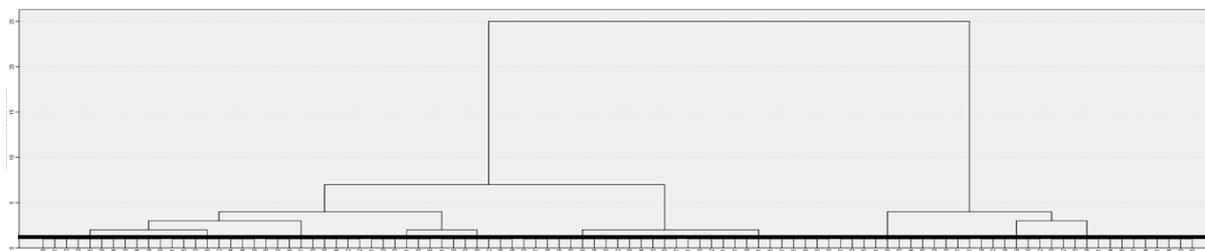
Ao avaliar o grupo investigado (Tabela 2), constatou-se que a maioria: era casada ($p=0,007$), com doutorado ($p=0,007$), trabalhavam no regime de dedicação exclusiva ($p=0,021$), vínculo com universidades públicas ($p < 0,001$), atuavam tanto no curso de licenciatura quanto de bacharelado em Educação Física ($p=0,038$), não possuíam pluriemprego ($p < 0,001$), não atuavam em cargos administrativos ($p < 0,001$) e desenvolviam atividades de pesquisa ($p < 0,001$). Por outro lado, observou-se equilíbrio nas variáveis ($p > 0,05$): sexo, vínculo empregatício, remuneração e atuação com a extensão.

Tabela 2. Análise sociodemográfica e profissional dos sujeitos da pesquisa.

Variável	Categorias	N (%)	P
Sexo	Feminino	47 (47,5)	0,615
	Masculino	52 (52,5)	
Estado Civil	Casado	63 (63,6)	0,007
	Outros	36 (36,4)	
Formação Acadêmica	Com doutorado	63 (63,6)	0,007
	Sem doutorado	36 (36,4)	
Categoria Administrativa	Privada	27 (27,3)	<0,001
	Pública	72 (72,7)	
Regime de Trabalho	Com Dedicação Exclusiva	61 (61,6)	0,021
	Sem Dedicação Exclusiva	38 (38,4)	
Vínculo Empregatício	Contrato de Trabalho	43 (43,4)	0,191
	Concurso Público	56 (56,6)	
Atuação no Curso de Graduação	Licenciatura	27 (27,3)	0,038
	Bacharelado	27 (27,3)	
	Ambos os cursos	45 (45,5)	
Pluriemprego	Não	77 (77,8)	<0,001
	Sim	22 (22,2)	
Remuneração	Até 5 salários	25 (25,3)	0,109
	De 6 a 9 salários	32 (32,3)	
	10 salários ou mais	42 (42,4)	
Cargo Administrativo	Não	71 (71,7)	<0,001
	Sim	28 (28,3)	
Pesquisa	Não	19 (19,2)	<0,001
	Sim	80 (80,8)	
Extensão	Não	43 (43,4)	0,191
	Sim	56 (56,6)	

Fonte: Os autores

O resultado da análise do dendograma da Análise de Cluster (Figura 1) evidenciou que a amostra possuía três grupos distintos de professores, os quais eram: Grupo 1 composto por 31,3% da amostra ($n=31$); Grupo 2 constituído por 41,4% da amostra ($n=41$); e Grupo 3 representado por 27,3% dos professores ($n=27$) (Tabela 3).

**Figura 1.** Dendrograma da Análise de Cluster

Fonte: Os autores

Tabela 3. Perfis docentes de acordo com a satisfação no trabalho

Satisfação no Trabalho	Grupos			p*
	Grupo 1 Md (Q1-Q3)	Grupo 2 Md (Q1-Q3)	Grupo 3 Md (Q1-Q3)	
Remuneração	0,0 (-25,0–25,0)a	50,0 (0,0–66,7)b	50,0 (25,0–75,0)b	<0,001
Condições de Trabalho	-27,8 (-50,0–-5,6)a	0,0 (-22,2–36,1)b	44,4 (11,1–61,1)c	<0,001
Autonomia no Trabalho	16,7 (-11,1–33,3)a	50,0 (33,3–66,7)b	61,1 (55,6–77,8)c	<0,001
Progressão na Carreira	25,0 (0–50,0)a	66,7 (50,0–83,3)b	66,7 (58,3–83,3)b	<0,001
Integração Social	-33,3 (-40,0–-6,7)a	6,7 (-13,3–20,0)b	26,7 (6,7–46,7)c	<0,001
Leis e Normas do Trabalho	0,0 (-25,0–25,0)a	41,7 (16,7–58,3)b	66,7 (41,7–83,3)c	<0,001
Trabalho e Espaço Total de Vida	-33,3 (-66,7–0,0)a	16,7 (-16,7–33,3)b	83,3 (66,7–100,0)c	<0,001
Relevância Social do Trabalho	11,1 (-11,1–33,3)a	55,6 (33,3–77,8)b	66,7 (55,6–88,9)c	<0,001
Avaliação Global	-12,5 (-28,6–12,5)a	50,0 (37,5–68,8)b	87,5 (75,0–100,0)c	<0,001

Legenda: *teste de Kruskal-Wallis; Md: Mediana; Q1-Q3: Primeiro e Terceiro Intervalos Interquartis; a,b,c: Diferenças entre os escores constatados pela análise de Comparação Múltipla de Dunn

Fonte: Os autores

Na análise de comparação dos grupos estabelecidos (Tabela 3), o Grupo 1 apresentou os menores índices em todas as dimensões, especialmente, na integração social e no trabalho e espaço total de vida. O Grupo 2 mostrou valores intermediários na comparação com os demais grupos em quase todas as dimensões, sendo que apenas os assuntos referentes a remuneração e progressão na carreira apresentou escores similares ao Grupo 3. O Grupo 3 demonstrou os maiores valores nas dimensões: condições de trabalho, autonomia no trabalho, integração social, leis e normas do trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho, bem como, na avaliação global da satisfação. Na associação entre as variáveis sociodemográficas e os grupos determinados pela análise de Cluster, não foram encontradas associações significativas (Tabela 4).

Tabela 4. Associação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais com os grupos encontrados

Variáveis Sociodemográficas	Grupos			p*
	Grupo 1 Md (Q1-Q3)	Grupo 2 Md (Q1-Q3)	Grupo 3 Md (Q1-Q3)	
Idade	37 (34 – 46)	43 (35 – 51)	41 (33 – 54)	0,654
Nº de filhos	1 (0 – 2)	1 (0 – 2)	1 (0 – 2)	0,707
Tempo de Formação	14 (11 – 25)	17 (11 – 27)	13 (10 – 34)	0,983
Tempo de Docência	10 (5 – 21)	13 (7 – 19)	11 (5 – 20)	0,825
Tempo de Atuação na IES	6 (4 – 15)	9 (4 – 17)	5 (4 – 16)	0,889
Carga Horária de Trabalho	10 (8 – 16)	12 (8 – 20)	12 (8 – 21)	0,446

Legenda: *teste de Kruskal-Wallis ; Md: Mediana; Q1-Q3: Primeiro e Terceiro Intervalos Interquartis

Fonte: Os autores

Embora não tenha sido observada associação significativa, pode-se inferir que o Grupo 1 era composto pelos docentes mais novos, com menos tempo na docência universitária e a menor carga horária de trabalho. O Grupo 2 compreendeu docentes mais velhos, com mais tempo de formação, de atuação na docência universitária e de vínculo com a instituição. Por sua vez, no Grupo 3 encontraram-se os docentes com menos tempo de formação e menor período de atuação na instituição. Ao avaliar as categorias das variáveis sociodemográficas e profissionais com os grupos estabelecidos na Análise de Cluster (Tabela 5), observou-se que apenas em relação à formação acadêmica ocorreu associação significativa ($p=0,012$), sendo que o Grupo 2 apresentou número superior de docentes com título de doutorado quando comparado aos demais grupos.

Tabela 5. Associação entre as categorias das variáveis sociodemográficas e profissionais com os grupos encontrados

	Variáveis Sociodemográficas	Grupos			p*
		Grupo 1 N (%)	Grupo 2 N (%)	Grupo 3 N (%)	
Sexo	Feminino	14 (42,2)	18 (43,9)	15 (55,6)	0,612
	Masculino	17 (54,8)	23 (56,1)	12 (44,4)	
Estado Civil	Casado	21 (67,7)	28 (68,3)	14 (51,9)	0,328
	Outro	10 (32,3)	13 (31,7)	13 (48,1)	
Formação Acadêmica	Com doutorado	15 (48,4)	33 (80,5)	15 (55,6)	0,012
	Sem doutorado	16 (51,6)	8 (19,5)	12 (44,5)	
Categoria Administrativa	Privada	9 (29,0)	9 (22,0)	9 (33,3)	0,567
	Pública	22 (71,0)	32 (78,0)	18 (66,7)	
Regime de Trabalho	Com dedicação exclusiva	18 (58,1)	28 (68,3)	15 (55,6)	0,507
	Sem dedicação exclusiva	13 (41,9)	13 (31,7)	12 (44,4)	
Vínculo Empregatício	Contrato de Trabalho	14 (45,2)	15 (16,6)	14 (51,9)	0,450
	Concurso Público	17 (54,8)	26 (63,4)	13 (48,1)	
Atuação na graduação	Licenciatura	10 (32,3)	11 (26,8)	6 (22,2)	0,499
	Bacharelado	5 (16,1)	12 (29,3)	10 (37,0)	
	Ambos os cursos	16 (51,6)	18 (43,9)	11 (40,7)	
Pluriemprego	Não	28 (90,3)	30 (73,2)	19 (70,4)	0,123
	Sim	3 (9,7)	11 (26,8)	8 (29,6)	
Remuneração	Até 5 salários mínimos	8 (25,8)	10 (24,4)	7 (25,9)	0,519
	De 6 a 9 salários mínimos	13 (41,9)	10 (24,4)	9 (33,3)	
	10 salários mínimos ou mais	10 (32,3)	21 (51,2)	11 (40,7)	
Cargo Administrativo	Não	25 (80,6)	28 (68,3)	18 (66,7)	0,408
	Sim	6 (19,4)	13 (31,7)	9 (33,3)	
Pesquisa	Não	4 (12,9)	9 (22,0)	6 (22,2)	0,562
	Sim	27 (87,1)	32 (78,0)	21 (77,8)	
Extensão	Não	15 (48,4)	17 (41,5)	11 (40,7)	0,797
	Sim	16 (51,6)	24 (58,5)	16 (59,3)	

Legenda: *Probabilidade estimada pelo teste Qui-Quadrado

Fonte: Os autores

Discussão

No que se refere ao perfil dos sujeitos investigados: a) a maior parte apresenta título de doutor; b) a maioria encontra-se vinculado à IES pública; c) com regime de dedicação exclusiva; d) atuam exclusivamente na docência universitária; e) apresentam baixo envolvimento em cargos administrativos; f) apresentam envolvimento significativo com pesquisas científicas.

O predomínio de professores doutores na pesquisa retrata o cenário nacional atual, em que se observa a acelerada busca pela capacitação docente, em direção à possibilidade de melhores condições salariais e a ascensão na carreira, fatores que, por sua vez, impactam o anseio pela maior titulação.

No que se refere a carga horária de trabalho, a legislação prevê os seguintes tipos devínculos: integral, parcial e horista. Corroborando aos achados dessa pesquisa, um diagnóstico apresentado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)²¹, revelou que as universidades públicas comportam a maior parte dos docentes que trabalham em regime de tempo integral, enquanto que nas privadas, a minoria atua nesta condição.

Convém observar que, os contextos e as condições de trabalho dos professores nas IES públicas e privadas divergem em uma série de aspectos, assim como nos compromissos dele derivados as atividades de ensino, pesquisa e a extensão²². Dependendo da instituição, o professor terá maiores condições de se envolver com a pesquisa e com a extensão, pois o ensino é a atividade comum a todas as IES que compõem o ensino superior²³. Entretanto, existe indicativo de que na IES privada, os docentes se dedicam quase que exclusivamente às atividades de ensino.

Na realidade pesquisada, uma significativa parcela dos docentes se vinculada em IES pública e apresentam forte engajamento com a produção de pesquisa científica e com a pós-graduação. Isso é possível pelo maior incentivo à formação continuada e às melhores condições para desenvolvimento da pesquisa, principalmente nas IES públicas.

Diferentemente do docente em regime de tempo integral, que predominou nesse estudo, não se pode deixar de situar aqueles professores que são contratados para trabalhar com demandas específicas (horistas), ou seja, com determinado número de horas/aula, sem tempo remunerado para preparação de aulas. A literatura^{14,15,23} mostra que, muitas vezes, esse profissional assume elevada carga horária de trabalho, sendo necessário a ampliação dos turnos e, também, vínculo com mais de uma IES e/ou em outros campos de atuação, na intenção de alcançar melhor remuneração.

Outro fato que merece ser pontuado se refere ao pouco envolvimento dos docentes de universidades públicas em cargos administrativos. Um indicativo sobre o baixo quantitativo seriam as exigências atuais, em que se espera o envolvimento desses professores não apenas no campo pedagógico, mas, na tomada de decisões sobre currículo, na busca por políticas de pesquisa e de financiamento, além de outras funções que extrapolam as dimensões do ensino, da pesquisa e da extensão. Assim sendo, se torna dispendioso o envolvimento na administração e gestão em seus departamentos²³.

Sobre o objetivo principal do trabalho, a análise em voga considerou os diferentes perfis de docentes universitários de IES do estado do Paraná, na tentativa de compreender os seus níveis de satisfação no trabalho. Por meio da Análise de Cluster, três grupos foram identificados, sendo: o Grupo 1 mostrou-se insatisfeito em todas as dimensões do constructo; o Grupo 2 apresentou escores intermediários de satisfação; e, o Grupo 3 apresentou elevados escores de satisfação com o trabalho docente. Os dados obtidos na associação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais dos três grupos permitiram estabelecer constatações e ilações, dada às diferentes características evidenciadas em seu interior.

O Grupo 1, o mais insatisfeito no trabalho, era composto por docentes jovens e com menos tempo de atuação na docência universitária, fatores que parecem interferir na baixa satisfação. Há indicativos de que as dificuldades em alcançar as expectativas construídas para a carreira docente, somada a pouca experiência profissional, tendem a dificultar o trato com as tensões e conflitos que perpassam o início da carreira profissional²⁴. O cotidiano profissional não é livre de tensões. Por isso, os sujeitos que fazem parte do contexto universitário precisam aprender a conviver bem com as tensões do trabalho docente²⁵.

O Grupo 1 era o mais representativo em não possuir o pluriemprego. Destaca-se que na literatura consultada demonstra resultados semelhantes^{26,27}. Assim, professores que desempenham sua função laboral apenas em uma instituição apresentam mais segurança e envolvimento com as atividades pedagógicas e maior percepção de oportunidade de promoção na carreira docente, contudo, tendem a apresentar maiores níveis de insatisfação geral.

Outra característica comum ao Grupo 1 era o menor engajamento em cargos administrativos, em relação aos demais grupos. Em muitos casos, o docente não assume cargos institucionais, por estar descontente com o trabalho, por não reconhecer perspectivas de mudança e transformação, optando pela recusa das funções administrativas ou, por acúmulo de funções²³.

A maior participação do Grupo 1 com a pesquisa e pós-graduação auxiliou no estabelecimento de relações com os baixos níveis de satisfação desse grupo, sobretudo, nas dimensões do trabalho e espaço total de vida e da integração social. O estudo de Petroski¹⁸ verificou que, os docentes que se envolvem de forma mais efetiva com a pós-graduação apresentam menor percepção de satisfação do que os que não se envolvem. Tais resultados corroboram os achados desta pesquisa.

Esse nível de insatisfação vai ao encontro de outras investigações que revelaram os empecilhos em se obter o equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais. No momento vivido, as pessoas trabalham de forma exaustiva, o que impacta no tempo dedicado para si mesmo, para a família e para a convivência social^{13,28,29}.

Convém lembrar que no Brasil, foi a partir da década de 1990, com o processo de flexibilização do trabalho e o surgimento de novas condições de trabalho, que as funções docentes passaram por um processo de ampliação e complexificação³⁰. Essas mudanças ampliaram as demandas profissionais, tornando-se assim, um desafio conciliar a vida pessoal e profissional.

O Grupo 2 foi caracterizado por níveis intermediários de satisfação com o trabalho docente. Financeiramente, é o grupo mais estável, sendo que o elevado quantitativo de professores doutores nesse grupo fez com que a progressão na carreira e a remuneração tenha tido resultado similar ao grupo 3, o qual apresenta os maiores valores de satisfação em todas as dimensões.

Both et al.³¹ constataram que a satisfação com as dimensões oportunidades de progressão na carreira e remuneração estão presentes entre aqueles que estão na condição de professores efetivos. Petroski verificou satisfação com a progressão na carreira em 74% dos docentes de uma universidade federal do Brasil¹⁸. Tais resultados corroboram os encontrados nesta investigação, considerando que o Grupo 2 é composto pelo maior número de docentes efetivos de universidades públicas, que possuem relativa estabilidade profissional e segurança financeira. Essa condição colabora para que se percebam satisfeitos nessas dimensões do trabalho.

As condições de trabalho e a integração social foram motivo de insatisfação para os docentes desse grupo. Os indicadores das condições de trabalho estão relacionados à jornada e à carga de trabalho, ao ambiente físico, materiais e equipamentos adequados e ambiente saudável. Índices expressivos de insatisfação retratam a percepção negativa que o docente tem da qualidade de vida no trabalho^{11,13,32}. A pesquisa de Petroski evidenciou que 62% dos docentes demonstraram percepção de insatisfação relativa às condições de trabalho¹⁸.

Assim, o Grupo 2 encontrava-se insatisfeito com as condições de trabalho, especialmente, por serem docentes de IES pública em que as condições estruturais, materiais e de equipamento, geralmente, são precárias.

Baixos níveis de satisfação com as condições de trabalho docente incidem diretamente sobre a ação docente, trazendo limitações e tensões para a prática cotidiana³³. As condições concretas de trabalho são essenciais e incluem: o vínculo dos docentes com as instituições,

traduzido em emprego remunerado, deve assegurar as condições de trabalho necessárias ao envolvimento, ao planejamento, à reflexão e à avaliação do processo²³.

De igual modo, a pouca satisfação com a integração social observada pelo Grupo 2 parece ter relação com o contexto público. Para Maciel, boa parte das circunstâncias que afligem o docente no contexto de atuação está ligada à qualidade das relações pessoais, às condições estruturais e à distribuição de tempo entre trabalho e vida³⁴.

O Grupo 3, com altos índices de satisfação no trabalho, apresentou características particulares. Era composto, predominantemente, por mulheres, além de que a menor porcentagem de docentes casados está nesse grupo. Somado a essas características, observou-se que a dimensão trabalho e espaço total de vida apresentou os mais elevados escores, sendo que esse componente se refere ao equilíbrio entre a dedicação profissional e vida pessoal.

Esses dados sugerem que, quando o docente não é casado e não tem filhos, há uma minimização das responsabilidades familiares. Assim sendo, a questão de equilibrar trabalho e vida pessoal parece não ser prejudicada, repercutindo em elevados níveis de satisfação. A literatura consultada tem revelado que essa dimensão, comumente, tem se apresentado como um indicador de insatisfação, considerando as novas demandas e atribuições agregadas à função docente^{13,35}.

Além disso, os docentes do Grupo 3 apresentaram menor tempo de formação, menor período de atuação na IES e menor vínculo com universidades públicas, quando comparado aos outros grupos. Estes resultados chamam atenção, pois o grupo mais satisfeito foi aquele com menor estabilidade e segurança financeira na carreira docente.

A dimensão integração social foi apontada como a de menor satisfação pelo Grupo 3. Essa dimensão diz respeito aos relacionamentos interpessoais no ambiente institucional. A pesquisa de Petroski também revelou percentual significativo de insatisfação com essa dimensão (42%), responsável por gerar mais insatisfação que satisfação¹⁸. Both et al. constatou que, apesar da maioria dos docentes possuírem nível alto de bem-estar geral, foram revelados baixos índices de satisfação dos professores nesse constructo³¹.

Destaca-se assim que, enquanto o Grupo 3 evidenciou a dimensão trabalho e espaço total de vida como o principal indicador de satisfação, essa mesma dimensão foi foco de insatisfação pelos docentes do Grupo 1. Isso pode ser justificado pelo envolvimento maior do Grupo 1 com a pesquisa e a pós-graduação, o que vai ao encontro do diagnóstico de Petroski, ao inferir que os docentes que trabalham na pós-graduação são os mais desmotivados e mais insatisfeitos com as questões gerais do trabalho¹⁸.

A dimensão integração social parece interferir diretamente na satisfação com o trabalho docente, uma vez que nos três grupos pesquisados, essa dimensão destacou-se pelos menores escores. Outro dado importante se refere à remuneração. O salário parece não influenciar diretamente no nível de satisfação do professor, pois foram identificados professores satisfeitos dentro de todas as faixas salariais, assim como professores descontentes também dentro de todas as faixas salariais. Portanto, compreende-se que os docentes diferem em suas propensões a reagir favorável ou desfavoravelmente a determinadas situações³⁶.

Conclusões

Os achados da pesquisa nos permitem considerar que significativa parte dos docentes investigados apresentou percepção positiva acerca da sua satisfação profissional.

Ao tratar da satisfação no trabalho, diferentes perfis de docentes universitários foram identificados na pesquisa. O Grupo 1 caracterizou-se pela percepção de insatisfação em todas as dimensões avaliadas e os Grupos 2 e 3 apresentaram-se satisfeitos com o trabalho docente, mas, se diferenciaram no nível de satisfação na maioria dos constructos.

Com essa identificação, foi possível inferir que, a satisfação e a insatisfação identificada nos grupos apresentam relação com as características sociodemográficas e profissionais dos professores.

A insatisfação do Grupo 1 parece estar associada, especialmente, ao envolvimento maior desse grupo com a pesquisa, incidindo em prejuízos na balança: trabalho e vida. Os escores intermediários de satisfação do Grupo 2, podem ter relação com o vínculo efetivo em universidades públicas, que oferecem melhores condições de remuneração e estabilidade. E, os elevados índices de satisfação profissional apresentados pelo grupo 3, sugerem que o tempo menor de vínculo com a instituição e o maior tempo disponível para o trabalho, parece corroborar para a maior satisfação.

Evidentemente que essas conjecturas são específicas da realidade pesquisada e estão em consonância com o contexto atual que está inserido (público e privado). É indispensável considerar, porém, que a satisfação no trabalho não é invariável e estagnada, mas dependente de fatores internos e externos ao indivíduo. Há possibilidades de que, com o passar do tempo, os níveis de satisfação dos professores do Grupo 3 apresentem declínio. Semelhante ao Grupo 1 pode, a partir do alcance de maior experiência pessoal e profissional, elevar os níveis de percepção quanto à sua satisfação no trabalho.

Assim, é necessário considerar que a satisfação é um fator decisivo para a qualidade de vida. Apesar da pesquisa aqui realizada ter apresentado percentuais significativos de docentes satisfeitos com seu contexto de trabalho, é inegável a presença de situações desfavoráveis que podem interferir, direta ou indiretamente, o desempenho profissional. Por isso, outras realidades precisam ser diagnosticadas, o que requer um maior empenho da comunidade científica sobre a problemática em voga.

Referências

1. Nahas MV, Rabacow FM, Pereira SV, Borgatto AF. Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de trabalho. *Rev Bras Saúde Ocup* 2009;34(120):179–183. DOI:10.1590/S0303-76572009000200009
2. Moretti S. Qualidade de vida no trabalho X realização humana. *Rev Leonardo Pós* 2003;3(3):1–14.
3. Maura VG, Rodrigues AL. La técnica DIP-EF: Una alternativa para el diagnóstico de la motivación profesional en profesores de Educación Física. *Lect Educ Física y Deportes* 2002;8(48).
4. Folle A, Borges LJ, Coqueiro RS, Nascimento JV. Nível de (in)satisfação profissional de professores de Educação Física da Educação Infantil. *Motriz* 2008;14(2):124–134. DOI:10.18511/rbcm.v16i4.834
5. Teixeira FC. Configuração da pós-graduação *stricto sensu* em Educação Física e a dinâmica dos cursos no estado do Paraná. [Tese de Doutorado em Educação Física]. Maringá: Universidade Estadual de Maringá. Programa de pós-graduação associado em educação Física UEM/UEL; 2018.
6. Soriano JB, Winterstein PJ. Satisfação no trabalho do professor de educação física. *Rev Paul Educ Física* 1998;12(2):145–159.
7. Faria GO, Nascimento JV. Fatores intervenientes na carreira de professores de educação física. *Pensar a Prát* 2012;15(2):465–483. DOI:10.5216/rpp.v15i2.11142
8. Rangel-Betti ICR, Mizukami MGN. História de vida: Trajetória de uma professora de educação física. *Motriz* 1997;3(2):108–115.
9. Galvão Z. Educação física escolar: A prática do bom professor. *Rev Mackenzie Educ Fís Esporte* 2002;1(1):65-72.
10. Lemos CAF, Nascimento JV, Borgatto A. Parâmetros individuais e socioambientais da qualidade de vida na carreira docente em educação física. *Rev Bras Educ Física e Esporte* 2007;12(2):81–93. DOI:10.1590/S1807-55092007000200001
11. Both J, Nascimento JV, Borgatto AF. Percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo da carreira docente em educação física. *Rev bras cineantropom desempenho hum* 2008;10(4):372-378. DOI:10.5007/1980-0037.2008v10n4p372
12. Faria GO, Lemos CAF, Both J, Nascimento JV, Folle A. Carreira docente em Educação Física: Uma abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul. *J Phys Educ* 2008;19(1):465-483. DOI:10.4025/reveducfis.v19i1.4310

13. Veiga RF. Qualidade de vida no trabalho dos professores de educação física da rede municipal. [Dissertação de Mestrado em Educação Física]. Pelotas: Universidade Federal de Pelotas. Programa de Pós-Graduação da Escola Superior de Educação Física; 2013.
14. Silva R, Andrade A, Zanelli JC. O discurso real e o discurso ideal de professores de educação física do ensino superior sobre docência. *Movimento* 2010;16(3):133-154. DOI:10.22456/1982-8918.10772
15. Rezer R, Nascimento JV, Fensterseifer PE, Graça ABS. Trabalho docente na educação superior: reflexões epistemológicas no campo da educação física. *Rev Bras Ciên do Esporte* 2012;34(4):891-908. DOI:10.1590/S0101-32892012000400007
16. Borges CNF, Cruz Junior AF, Fonte SSD. Função docente no ensino superior: Discussão parcial para uma proposta de formação continuada de docentes universitários. *Pensar a Prát* 2012;15(2):393-409. DOI:10.5216/rpp.v15i2.12978
17. Thomas JR, Nelson JK, Silverman SJ. Métodos de pesquisa em atividade física. 6th ed. Porto Alegre: Artmed; 2012.
18. Petroski EC. Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários. [Tese de Doutorado em Engenharia de Produção]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção; 2005.
19. Walton R. Quality of working life: What is? *Sloan Manage Rev* 1973;15(1):11-21.
20. Lemos CAF. Qualidade de vida na carreira profissional de professores de educação física do magistério público Estadual/RS. [Dissertação de mestrado em Educação Física]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Educação Física; 2007.
21. Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Brasília: Cadastro nacional de docentes da educação superior 2015; 2016.
22. Guimarães V. Saberes docentes e identidade profissional: um estudo a partir da licenciatura. [Tese de Doutorado em Educação]. São Paulo: Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Educação; 2001.
23. Pimenta SG, Anastasiou LGC. Docência no Ensino Superior. 5th ed. São Paulo: Cortez; 2014.
24. Isaia SMA. Desafios à docência superior pressupostos a considerar: Docência na educação superior. In: Ristoff D, Sevegnani P. Coleção Educação Superior em Debate. 5th ed. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira; 2006, p. 63–84.
25. Rezer R. O trabalho docente na formação inicial em Educação Física: Reflexões epistemológicas. [Tese de Doutorado em Educação Física]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Educação Física; 2010.
26. Molina Neto V. A prática dos professores de Educação Física nas escolas públicas de Porto Alegre. *Movimento* 1998;5(9):31-46. DOI:10.22456/1982-8918.2385
27. Both J, Borgatto AF, Sonoo CN, Lemos CAF, Ciampolini V, Nascimento JV. Multiplejob holding associatid with the well being of physical education teachers in southernBrazil. *Educ Fis y Deport* 2016;35(1):117-140. DOI:10.17533/udea.efyd.v35n1a05
28. Vasconcelos AF. Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Cad Pesqui em Adm* 2001;8(1):23–35.
29. Lindo MR, Cardoso PM, Rodrigues ME, Wetzel U. Vida pessoal e vida profissional: Os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-Eletrônica* 2007;1(1):1–15.
30. Lemos D. Trabalho docente nas universidades federais: Tensões e contradições. *Cad CRH* 2011;24(1):103–118. DOI:10.1590/S0103-49792011000400008
31. Both J, Nascimento JV, Sonoo CN, Lemos CAF, Borgatto AF. Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. *Motri* 2010;6(3):39-51.
32. Both J, Nascimento JV, Lemos CAF, Donegá AL, Ramos MHKP, Petroski EC, et al. Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física. *Rev bras cineantropom desempenho hum* 2006;8(2):45-52.
33. Isaia SMA, Bolzan DV, Maciel AMR. Pedagogia universitária: Tecendo redes sobre a educação superior. Santa Maria: Editora da UFSM; 2009.
34. Maciel AM. Desenvolvimento e realização profissional docente: A saúde emocional no processo autoeducativo. In: Pedagogia universitária: Tecendo redes sobre a educação superior. Santa Maria: Editora da UFSM; 2009, p. 149–62.
35. Farias GO. Carreira docente em Educação Física: Uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor. [Tese de Doutorado em Educação Física]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Educação Física; 2010.
36. Silva R. Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professores do ensino superior público em Educação Física. [Tese de Doutorado em Engenharia de Produção]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Ergonomia; 2006.

ORCID dos autores

Caroline Broch: <https://orcid.org/0000-0002-6140-6798>

Jorge Both: <https://orcid.org/0000-0002-8238-5682>

Fabiane Castilho Teixeira: <https://orcid.org/0000-0002-0822-2340>

Juliana Pizani: <https://orcid.org/0000-0001-5489-1468>

Ieda Parra Barbosa-Rinaldi: <https://orcid.org/0000-0003-1258-7155>

Recebido em 21/05/19.

Revisado em 12/04/20.

Aceito em 10/06/20.

Endereço para correspondência: Caroline Broch. Rua Octavio Periato, 234, Centro, Maringá, PR, CEP 87013-020. E-mail: carolinebroch@yahoo.com.br