



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

YASMIN DOLORES LOPES

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS  
DOCENTES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO  
BÁSICA DA REDE MUNICIPAL E ESTADUAL DE  
EDUCAÇÃO DE LONDRINA - PARANÁ.**

---

Londrina  
2023

YASMIN DOLORES LOPES

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS  
DOCENTES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO  
BÁSICA DA REDE MUNICIPAL E ESTADUAL DE  
EDUCAÇÃO DE LONDRINA - PARANÁ.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Associado em Educação Física UEL/UEM, na Área de Práticas Sociais em Educação Física, na linha de Trabalho e Formação em Educação Física, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Física.

Orientador: Dr. Jorge Both.

Londrina  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL.

LOPES, YASMIN DOLORES.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS DOCENTES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE LONDRINA - PARANÁ. / YASMIN DOLORES LOPES. - Londrina, 2023. 101 f.

Orientador: JORGE BOTH.

Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Educação Física e Esportes, Programa de Pós-Graduação em Educação Física, 2023.

Inclui bibliografia.

1. Satisfação no Trabalho - Tese. 2. Autoeficácia Docente - Tese. 3. Educação Física - Tese. 4. Educação Básica - Tese. I. BOTH, JORGE. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Educação Física e Esportes. Programa de Pós-Graduação em Educação Física. III. Título.

CDU 796

YASMIN DOLORES LOPES

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS  
DOCENTES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO  
BÁSICA DA REDE MUNICIPAL E ESTADUAL DE  
EDUCAÇÃO DE LONDRINA - PARANÁ.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Associado em Educação Física UEL/UEM, na Área de Práticas Sociais em Educação Física, na linha de Trabalho e Formação em Educação Física, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Física.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Dr. Jorge Both  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Luciane Cristina Arantes  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

---

Prof. Dr. Arestides Pereira da Silva Júnior  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Londrina, 02 de junho de 2023

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Associado em Educação Física UEL/UEM, na Área de Práticas Sociais em Educação Física, na linha de Trabalho e Formação em Educação Física, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Física.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Rubens e Evilln, pelas oportunidades proporcionadas e pelo lar sempre repleto de amor e carinho. O apoio de vocês foi essencial para a conclusão deste trabalho! Também agradeço ao meu namorado Júlio César Martins, por ser meu alicerce e pela paciência infinita neste momento tão importante em minha vida. Obrigada por tudo!

Em especial, agradeço ao Professor Dr. Jorge Both, foi uma honra ter você como orientador nesta pesquisa.

Também em especial agradeço à banca, Prof<sup>a</sup> Dra. Luciane Cristina Arantes e Prof. Dr. Arestides Pereira da Silva Júnior, por terem aceitado o convite para compor a banca examinadora deste trabalho e pelas contribuições na qualificação para que este estudo fosse concluído de acordo com os rigores científicos adequados.

Às amigas que o mestrado me presenteou, Franciele Baliero e Louise Harumi, carinhosamente chamadas de Barbies ou Caçulas do Jorge, obrigada por cada conselho, acolhimento, abraço, choro compartilhado. Vocês foram essenciais no fechamento deste ciclo. Sucesso para nós!

Ao professor de graduação e hoje colega de pós-graduação, Fernando Pereira Cândido, o meu muito obrigada por todas suas contribuições.

À colega de pós-graduação e irmã de orientador, Ana Paula Franciosi, o meu muito obrigada pelo incentivo no início desta caminhada. Não é possível falar deste trabalho sem falar de você e de todas suas contribuições. Admiro a profissional que é!

Ao professor, colega de trabalho, amigo pessoal e também companheiro de mestrado, Alisson Bertan, o meu sincero abraço e agradecimento por todo apoio e estímulo durante este período. Você é especial para mim!

As colegas de trabalho Daiane Freire, Emilaine Paião, Ellen Lopes e Paula Incerilo. Vocês não mensuram o quanto foram importantes para mim nesta etapa!

Aos amigos João Vitor Guzzi, Vitor Duarte e Maria Eduarda Monteiro, obrigada por permanecerem ao meu lado. Carrego vocês no coração!

As Diretoras das Escolas em que trabalhei durante esta pesquisa, Leonice Borges e Marta Betanes, o meu sincero obrigada por todas oportunidades ofertadas e por serem sempre tão compreensivas. Em especial, a Diretora Auxiliar Maria Idalina Moraes, companheira de período noturno, o meu muito obrigada pelo colo de mãe e pelo ombro amigo. Sinto saudades de nossas aventuras!

Aos professores pesquisados, o meu muito obrigada pelo aceite de participação desta pesquisa. Ela é de vocês também.

Ao Programa de Pós-graduação Associado UEL/UEM, e todos os professores que o compõem, que mantiveram o programa com total excelência durante o período da Pandemia de Covid-19.

Finalizar esta pesquisa para mim é a realização de um sonho e a superação de desafios inimagináveis, e tenho muito orgulho de destacar que durante esses dois anos de pesquisa continuei trabalhando no que acredito, na educação pública.

Concluir este trabalho compondo o quadro de Professores da Educação Básica do Colégio Estadual Dr. Nilson Ribas - Ensino Médio Normal, Integral e Profissionalizante do município de Jaguapitã representa muito para nossa classe, que mesmo diante de todos os obstáculos da carreira docente, da rotina exaustiva e dos compromissos escolares, ainda busca e acredita na formação continuada em Universidades Públicas.

*"Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana."*  
Carl G. Jung.

LOPES, Yasmin Dolores. **Satisfação no Trabalho e autoeficácia dos docentes de Educação Física da Educação Básica da Rede Municipal e Estadual de Educação de Londrina - Paraná. 2022.** 101fl. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

**RESUMO:** As percepções de Satisfação no Trabalho e crenças de Autoeficácia são variáveis que influenciam no engajamento profissional de Professores de Educação Física e a preposição a permanecerem na carreira docente. Considerando isso, o objetivo do estudo foi analisar a Satisfação no Trabalho e a Autoeficácia docente de professores de Educação Física da Educação Básica do município de Londrina. A pesquisa se constituiu por um estudo de campo com características descritivas, com corte transversal e abordagem quantitativa. A população deste estudo foi composta por 237 professores de Educação Física das Redes Estadual e Municipal da cidade de Londrina – Paraná, sendo a amostra constituída no estudo de 209 professores que concordaram em participar do estudo. Para a coleta de dados foram utilizados três instrumentos, sendo um questionário sociodemográfico, a Escala de Autoeficácia de Professores de Educação Física, desenvolvida por Polydoro et al. (2004) e a Escala de Qualidade de vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF) validada por Both et al. (2006). Os resultados das variáveis sociodemográficas demonstraram prevalência de alguns dados, sendo em sua maioria professores do sexo feminino, possuíam filhos, casadas, possuíam 43 anos de idade, atuavam em dois níveis de ensino, com vínculo empregatício concursado na rede municipal, possuíam título de especialista, desenvolviam a atividade docente a 14 anos, atuavam com 40 horas semanais de trabalho, em 12 turmas tendo em média 27 alunos, recebendo aproximadamente 4 salários-mínimos, possuíam 8 horas semanais de lazer, haviam se formado em instituições públicas e estavam no ciclo de desenvolvimento profissional de afirmação. Na avaliação global da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho o resultado foi mediano, sendo que os maiores índices de satisfação foram evidenciados nas dimensões: progressão na carreira, relevância social no trabalho, autonomia e leis e normas; e os menores índices de satisfação foram apresentados nas dimensões: trabalho e espaço total de vida, remuneração, condições de trabalho e integração social no trabalho. Ao avaliar por meio da análise de agrupamentos, foram identificados três grupos, sendo que o grupo 2 apresentava os maiores índices de satisfação no trabalho e autoeficácia. Os docentes que apresentaram maiores níveis de satisfação no trabalho e de autoeficácia são os que possuem poucas turmas, atuam na etapa da educação infantil e com vínculo empregatício com o município de Londrina, sendo possível afirmar que ministrar aulas no Ensino fundamental séries iniciais já começa a influenciar negativamente no sentimento de autoeficácia e percepção de satisfação.

**Palavras-chave:** Satisfação no Trabalho; Autoeficácia Docente; Educação Física; Educação Básica.

LOPES, Yasmin Dolores. **Job Satisfaction and Self-Efficacy of Physical Education Teachers in Basic Education of the Municipal and State Education Network of Londrina - Paraná.** 2022. 101fls. Dissertation (Master in Physical Education) – State University of Londrina, Londrina, 2023.

**ABSTRACT:** Perceptions of Job Satisfaction and Self-efficacy beliefs are variables that influence the professional engagement of Physical Education Teachers and the proposition to remain in the teaching career. Considering this, the aim of the study was to analyze Job Satisfaction and Teacher Self-Efficacy of Physical Education teachers in Basic Education in the city of Londrina. The research consisted of a field study with descriptive characteristics, with a cross section and a quantitative approach. The population of this study consisted of 237 Physical Education teachers from the State and Municipal Networks of the city of Londrina - Paraná, with a sample consisting of 209 teachers who agreed to participate in the study. For data collection, three instruments were used: a sociodemographic questionnaire, the Self-efficacy Scale for Physical Education Teachers, developed by Polydoro et al. (2004) and the Scale of Quality of Life at Work Perceived by Elementary and High School Physical Education Teachers (QVT-PEF) validated by Both et al. (2006). The results of the sociodemographic variables showed the prevalence of some data, the majority of which were female teachers, had children, were married, were 43 years old, worked at two levels of education, had an employment contract in the municipal network, had a specialist title, had been teaching for 14 years, worked 40 hours a week in 12 classes with an average of 27 students, received approximately 4 minimum wages, had 8 hours of leisure a week, had graduated from public institutions and were in the cycle affirmation professional development. In the overall evaluation of Self-efficacy and Satisfaction at Work, the result was average, with the highest levels of satisfaction being evidenced in the dimensions: career progression, social relevance at work, autonomy and laws and regulations; and the lowest levels of satisfaction were presented in the dimensions: work and total living space, remuneration, working conditions and social integration at work. When evaluating through cluster analysis, three groups were identified, with group 2 having the highest levels of job satisfaction and self-efficacy. The teachers who showed the highest levels of job satisfaction and self-efficacy are those who have few classes, work in the early childhood education stage and have an employment relationship with the municipality of Londrina, making it possible to state that teaching classes in Elementary School in the initial grades is already beginning to negatively influence the feeling of self-efficacy and perception of satisfaction.

**Key-words:** Job Satisfaction; Teaching Self-Efficacy; Physical education; Basic education.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Dendrograma da distribuição de grupos de professores de Educação Física considerando a Autoeficácia e a Satisfação no Trabalho.....	62
---	----

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Caracterização das variáveis sociodemográficas que serão utilizadas no estudo.....	34
<b>Tabela 2.</b> Variáveis sociodemográficas contínuas dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.....	38
<b>Tabela 3.</b> Resultados sociodemográficos categorizados dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.....	39
<b>Tabela 4.</b> Avaliação dos constructos da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.....	43
<b>Tabela 5.</b> Avaliação da Intencionalidade da Ação conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	44
<b>Tabela 6.</b> Avaliação do Manejo de Classe conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	44
<b>Tabela 7.</b> Associações entre Avaliação Global da Autoeficácia conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	45
<b>Tabela 8.</b> Avaliação da Remuneração conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	46
<b>Tabela 9.</b> Avaliação das Condições de Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	47
<b>Tabela 10.</b> Avaliação da Autonomia no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	49
<b>Tabela 11.</b> Avaliação da Progressão na Carreira conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	50
<b>Tabela 12.</b> Avaliação da Integração Social no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	52
<b>Tabela 13.</b> Avaliação das Leis e Normas no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	54
<b>Tabela 14.</b> Avaliação do Trabalho e Espaço Total de Vida conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	55
<b>Tabela 15.</b> Avaliação da Relevância Social no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	56
<b>Tabela 16.</b> Avaliação Global da Satisfação no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.....	58

<b>Tabela 17.</b> Correlação interna do constructo da Autoeficácia Docente.....	59
<b>Tabela 18.</b> Avaliação da correlação interna da Satisfação no Trabalho.....	60
<b>Tabela 19.</b> Avaliação da correlação da Satisfação no Trabalho e na Autoeficácia..	61
<b>Tabela 20.</b> Avaliação da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho considerando os grupos identificados.....	62
<b>Tabela 21.</b> Associação entre os grupos identificados com as variáveis sociodemográficas contínuas.....	63
<b>Tabela 22.</b> Associação entre os grupos identificados com as variáveis sociodemográficas categóricas.....	64

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>15</b>
2.1 OBJETIVO GERAL	15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
<b>3. JUSTIFICATIVA</b>	<b>16</b>
<b>4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>17</b>
4.1 Trabalho Docente	17
4.2 Satisfação no Trabalho	20
4.3 Autoeficácia	24
4.4 Relação entre a Satisfação no Trabalho e a Autoeficácia no trabalho docente de professores de Educação Física	28
<b>5. MÉTODOS</b>	<b>32</b>
5.1 Tipo de Estudo	32
5.2 População e Amostra	32
5.3 Instrumentos e Análise dos dados Considerando cada Fase do Estudo	33
<b>6. ASPECTOS ÉTICOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS</b>	<b>36</b>
<b>7. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	<b>37</b>
7.1 Características sociodemográficas dos professores de Educação Física	37
7.2 Correlação dos constructos da Satisfação no Trabalho e da Autoeficácia dos Professores de Educação Física	59
7.3 Avaliação dos agrupamentos da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física	62
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>66</b>
<b>9. REFERÊNCIAS</b>	<b>70</b>
ANEXO A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	82
ANEXO B - ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA	85
ANEXO C - ESCALA DE AUTO EFICÁCIA DO PROFESSOR	87
ANEXO D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA FASE QUANTITATIVA	89
APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COPARTICIPANTES (MUNICÍPIO)	92

APÊNDICE B - AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COPARTICIPANTES (ESTADO)	93
APÊNDICE C - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA	94

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das partes centrais na vida da maior parte dos indivíduos, e entender seu significado vem sendo amplamente discutido, assim, torna-se imprescindível analisar a função social do trabalho, não apenas para a sobrevivência ou sustento, mas, também, como forma do homem poder vivenciar experiências e ações importantes da sua vida (CAMPOS; CARVALHO; SOUZA, 2018).

Neste sentido, alguns estudos (ELLMER; SANTOS; BATIZ, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; FERREIRA *et al.*, 2020) comprovam que o comportamento humano no ambiente de trabalho se correlaciona com a satisfação que o trabalhador possui na carreira e o quanto ele se percebe eficaz na atividade que executa. Segundo Frazão (2016) a satisfação no trabalho pode gerar consequências para o indivíduo e para a organização de trabalho, o que pode afetar a saúde física e mental do profissional, bem como, influenciar diretamente na produtividade e desempenho.

Desse modo, a satisfação no trabalho pode ser definida como o resultado da avaliação que o indivíduo apresenta sobre o seu trabalho ou a valorização dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar, em que o profissional visa se sentir útil para a organização e aprecia observar os resultados positivos, o que causa sentimento satisfatório (SILVA; COSTA, 2018). Destaca-se que Mendes, Clock e Baccon (2016) e Trevizani e Marin (2020) apresentaram reflexões sobre a satisfação no trabalho docente, uma vez que a docência é caracterizada por obstáculos, e a qualidade de vida e saúde do professor interferem diretamente em sua prática pedagógica (POLYDORO *et al.*, 2014).

O conceito de autoeficácia, apresentado por Bandura (1977) representa a crença pessoal do indivíduo em sua capacidade de organizar e executar os cursos de ação requeridos para produzir certas realizações ou, para atender às demandas de determinada situação.

A partir dos preceitos da abordagem social cognitiva que enfatiza o papel da cognição na capacidade das pessoas de construir a realidade, de autorregular-se e de executar comportamentos, a autoeficácia docente é, segundo Woolfolk Hoy e Burke Spero (2005) e Menezes (2020), um julgamento orientado para o futuro que

tem a ver mais com a percepção de capacidade do que com o grau atual de competência. Nesta lógica, o professor acredita ser capaz de definir as melhores estratégias e metodologias para atingir determinados resultados, o que implica no julgamento de suas habilidades e conhecimentos específicos para realizar tarefas no contexto escolar.

As exigências físicas e mentais, as jornadas duplas, atuação em diferentes instituições de ensino, exposição frequentes a avaliações de alunos e gestores, e o relacionamento com os pais, são exemplos de fatores que desafiam não só os conhecimentos pedagógicos dos professores, mas, também, a capacidade humana, o que influencia diretamente na percepção de autoeficácia e a satisfação no trabalho (ENGEL, 2020).

Campos, Carvalho e Souza (2018) afirmam que a satisfação no trabalho docente está relacionada principalmente à realização pessoal pela escolha da profissão. Assim, satisfação no trabalho é primordial para a vida dos trabalhadores, tendo em vista que suas ações também são estabelecidas por situações emotivas e o bem-estar é uma condição que promove atitudes positivas de enfrentamento aos obstáculos em sua carreira.

A satisfação no trabalho pode estar associada também ao grau de afetividade quanto à função que é desempenhada pelos profissionais, o que pode proporcionar sensação agradável e positiva. Pois, influencia intimamente as pessoas a permanecerem no trabalho, visto que tais condições as deixam felizes em suas funções (RAMOS, 2015; RAMOS *et al.*, 2020).

Especificamente em relação à satisfação no trabalho do professor de Educação Física, estudos como os de Oliveira, Ribeiro e Afonso (2018) e Franciosi (2020) revelam que ainda que existem dificuldades na docência e que a tarefa de ensinar não seja simples, essas adversidades não são suficientes para abalar a satisfação que o professor percebe com seu trabalho. Ademais, a satisfação no trabalho é um dos aspectos relacionado à saúde e a qualidade de vida. Por outro lado, a insatisfação pode acarretar danos físicos, mentais e sociais, e pode ocasionar problemas na vida pessoal e no ambiente organizacional de trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2005).

No âmbito da Educação Física escolar, estudos sobre os sentimentos de satisfação e insatisfação de professores (JUSTINO, 2011; OLIVERA; RIBEIRO; AFONSO, 2018) afirmaram que professores de Educação Física com maior índice de satisfação no trabalho contribuem de forma mais efetiva no processo de ensinar e aprender e na busca por aquisição de conhecimento provinda dos alunos. Por outro lado, os professores insatisfeitos tendem a abandonar a profissão e/ou não contribuir para a qualidade da relação ensino-aprendizagem.

Com a hipótese de que quanto maior o índice de satisfação no trabalho, mais eficaz é a prática pedagógica, Polydoro *et al.* (2011) confirmaram um modelo conceitual em que as crenças de autoeficácia docente estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e o aprendizado dos alunos. Nesta perspectiva, segundo Bandura, Azzi e Polydoro (2008), a autoeficácia é um constructo central da Teoria Social Cognitiva (TSC), a qual exerce uma função reguladora sobre o comportamento humano, originado da teoria da aprendizagem social e também dos estudos sobre imitação de Miller e Dollard (1941).

Pesquisas como as de Bzuneck (2000) e Ramos *et al.* (2017) apontaram que, ao alcançar elevado grau de eficácia percebida, os professores podem apresentar mudança considerável no modo como encaram as adversidades da profissão e acabam por perpassarem aos seus alunos. Neste sentido, os docentes que apresentam níveis de autoeficácia mais elevados tendem a se mostrarem mais motivados na carreira, e conseqüentemente, mais dispostos a se manter na profissão.

Considerando as inúmeras transformações políticas, pedagógicas e profissionais complexas que a Educação Física vivencia nos seus mais diversos campos de atuação, a relação entre a satisfação no trabalho e a percepção de autoeficácia docente se torna importante e necessária, pois o cenário de mudanças pode afetar tanto o pensamento quanto a ação do professor no exercício da prática docente (SILVA *et al.*, 2020)

Além disso, é necessário considerar o cenário de rápida transformação e de alta incerteza no contexto educacional provocado pela pandemia de Covid-19, do qual professores de Educação Física precisaram criar estratégias para minimizar as conseqüências da suspensão das aulas presenciais e promover a continuidade do

ensino de forma remota, mediado pelas tecnologias digitais de comunicação e informação (TDICs) disponibilizadas.

Essa transição do ensino presencial para o ensino totalmente remoto, e depois para o ensino híbrido não é uma situação simples, pois solicitou do professor de Educação Física grandes adaptações em suas aulas. De fato, as aulas antes ocorriam, predominantemente, em instalações esportivas, com intensa movimentação e contato corporal entre os alunos. Mas, que depois foram realizadas por meio das tecnologias disponibilizadas em suas casas ou nas salas de aula (GODOI *et al.*, 2020).

Destaca-se que essa transição de ensino neste momento de pandemia de COVID-19 exigiu dos professores de Educação Física não apenas a reinvenção de suas metodologias e prática pedagógica, mas, desencadeou medo, angústia e ansiedade, dos quais influenciaram nas práticas docentes, bem como em suas percepções de autoeficácia e de satisfação no trabalho (ALVES, 2020).

Portanto, ao considerar os aspectos identificados, surge o problema desta pesquisa: Quais são as percepções frente a satisfação no trabalho e a autoeficácia docente dos professores de Educação Física que atuam na Educação Básica no período de transição de volta às aulas no momento da pandemia de COVID-19?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar a satisfação no trabalho e a autoeficácia docente de Professores de Educação Física da Educação Básica que atuam na Rede Municipal e Estadual de Educação de Londrina - Paraná.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analisar as características sociodemográficas dos professores de Educação Física.

- Analisar a satisfação no trabalho e a autoeficácia dos professores de Educação Física.
- Correlacionar a satisfação no trabalho e a autoeficácia docente de professores de Educação Física.
- Associar a satisfação no trabalho e a autoeficácia dos docentes dos professores de Educação Física considerando as variáveis sociodemográficas.
- Identificar diferentes grupos de docentes considerando a satisfação no trabalho e a autoeficácia dos professores de Educação Física.

### **3. JUSTIFICATIVA**

A partir de um breve levantamento bibliográfico, foi possível encontrar alguns estudos atuais como os de Martins e Chacon (2019) e Broch *et al.* (2020), que embasam a teoria de que a satisfação no trabalho e a percepção de autoeficácia influenciam diretamente no trabalho docente e na qualidade de vida dos professores. Entretanto, percebeu-se que existem poucos estudos atuais que apontam os níveis dessas variáveis na rede básica de ensino, o que reforça a importância desta investigação.

Desse modo, é justificável o desenvolvimento deste estudo para que sejam analisadas características referentes à satisfação no trabalho e autoeficácia em professores de educação física na rede básica de ensino, considerando as adversidades encontradas diariamente no trabalho docente, e, também, as dificuldades decorrentes do ensino remoto, híbrido e presencial durante a pandemia COVID-19.

Espera-se que assim, este estudo permita o conhecimento dos fatores e do nível da satisfação pessoal no trabalho e da percepção de autoeficácia dos professores de educação física da rede básica de ensino, contribuindo para o avanço dos estudos desta temática e relacionando os resultados com as investigações existentes até o momento.

Por fim, a justificativa pessoal da pesquisadora está ligada às experiências pessoais e profissionais como professora de educação física da rede básica de

ensino e das observações do cotidiano escolar advindas de experiências em outro segmento educacional, e, também, durante os estágios obrigatórios realizados na graduação em Licenciatura em Educação Física, as quais despertaram inquietações sobre as percepções e sentimentos dos professores de educação física advindos do trabalho docente.

#### **4. REVISÃO DE LITERATURA**

A revisão bibliográfica desta pesquisa buscará apresentar informações referentes aos quatro temas centrais envolvidos neste estudo, as quais são: Trabalho Docente, Satisfação no Trabalho, Autoeficácia e a Relação entre a satisfação no trabalho e a autoeficácia de professores de Educação Física.

##### **4.1 Trabalho Docente**

A centralidade do professor nas instituições educacionais e sua responsabilização pelos resultados do processo educativo nos sistemas de ensino da educação básica tem se apresentado como um fenômeno estudado em diversos países nas últimas décadas (RIVKIN; HANUSHEK; KAIN, 2005; HARGREAVES, 1998; MANCEBO, 2013). Isto, considerando a importância da função do professor quando se fala em educação de qualidade e aspectos fundamentais do trabalho docente, os quais são pressupostos imprescindíveis à análise da docência (ALVES; PINTO, 2011).

O trabalho docente envolve considerar contextos sociais incluindo os porquês, o para quê e o para quem é realizada essa formação, assumindo compromissos éticos e sociais, onde o chão da escola torna-se espaço de dinâmicas sociais, as quais incluem tensões e conflitos (GATTI, 2017). É neste cenário que o trabalho docente se consolida, e compreender as condições e seus impactos na saúde dos docentes e sua relação com sua atuação profissional tornam-se necessários para entender os impasses educacionais no campo do trabalho docente.

Segundo Lourenço e Valente (2020), nos últimos anos as responsabilidades e exigências que se projetam sobre os docentes vêm aumentando, coincidindo com o processo histórico de transformação do contexto social e influenciando diretamente no espaço escolar. Essa transformação pode ser traduzida na modificação do trabalho docente em que outras questões foram adicionadas a organização do trabalho, advindas de três fatores: a evolução e a transformação dos agentes tradicionais de socialização, que exigem das instituições de ensino responsabilidade no processo educativo; o papel tradicionalmente designado às instituições escolares, com respeito à transmissão de conhecimentos, viu-se seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização, que se converteram em fontes paralelas de informação e cultura; e o conflito que se instaura nas instituições quando se pretende definir qual é a função do professor, que valores, dentre os vigentes em nossa sociedade, o professor deve transmitir e quais deve questionar (CARLOTTO, 2002).

Segundo Arruda *et al.* (2021), compreender o trabalho docente pressupõe entender a complexidade do processo de ensino-aprendizagem, que constitui o seu eixo central, bem como sua relação com as necessidades sociais e educacionais das novas gerações, sua relação com perspectivas político-filosóficas quanto ao papel da educação escolar, sobre suas relações e contribuições com visões de futuro, e, mesmo, sobre suas relações com os conhecimentos a serem tratados nos níveis de educação.

Arruda *et al.* (2021) destacaram que o caráter interativo do trabalho docente é uma característica marcante, em que sob de prática social o ensino é dinâmico, multidimensional, interativo, sempre inédito e imprevisível. Essa afirmação se relaciona com a reflexão de Tardif (2002), que explica que o trabalho docente envolve seres humanos que possuem características peculiares, sujeitos individuais e heterogêneos, com diferentes histórias, ritmos, interesses, necessidades e afetividades, e que isso torna as situações de ensino complexas, únicas, imprevisíveis e incabíveis em generalizações ou esquemas predefinidos de ação.

Neste processo o professor se depara com a necessidade de desempenhar diversos papéis, o que pode resultar em tensões e conflitos, bem como, sentimentos

de mal estar e questionamentos a respeito de sua eficácia e satisfação em seu trabalho, que podem levar ao adoecimento do docente (GATTI, 2017).

Além da oferta da qualidade de ensino, é exigido que o professor desempenhe seu trabalho dentro de um sistema de massa baseado na competitividade, em que os recursos materiais e humanos são cada vez mais precários, os salários são baixos e as funções dos professores só aumentam, o que contribui para o esgotamento e para a uma visão distorcida quanto à formação docente que é oferecida (GOMES; BRITO, 2006).

Estudos relacionados ao trabalho docente e suas adversidades (ALVARENGA *et al.*, 2020; PEREIRA *et al.*, 2020; MONTENEGRO *et al.*, 2021) apontaram que o cenário de multitarefas e de adoecimento mental foi acentuado com a pandemia de COVID-19 iniciada no ano de 2020, a qual foi marcada pelo isolamento social que levou a uma ressignificação das práticas pedagógicas, exigindo dos professores e estudantes recursos tecnológicos e conhecimentos específicos para manejá-los. De fato, no decorrer desse processo de migração das atividades escolares presenciais para ambientes virtuais, a responsabilização dos professores fortaleceu a intensificação do trabalho docente aumentando a exaustão, em que se notaram dificuldades com o equilíbrio entre continuar as atividades letivas e administrar o momento atual que tem gerado estresse e ansiedade (SARAIVA *et al.*, 2020).

Com a implantação do modelo híbrido de ensino no primeiro momento da Pandemia de Covid-19, percebeu-se que esses sentimentos de estresse e ansiedade permanecem, considerando que esta modalidade de ensino demanda do professor um perfil diferenciado do tradicional, pautada na tecnologia e na mediação entre o aluno e o conhecimento, esteja ele na sala de aula ou em casa assistindo as aulas através de recursos tecnológicos (SARAIVA *et al.*, 2020). Tais mudanças implicam em novas exigências e necessidades no trabalho docente, e embora que as mudanças tecnológicas e organizacionais tenham acontecido de maneira rápida, a adaptação do professor a essas novas demandas pode não acompanhar esse ritmo. Pois, perpassa pela reflexão e ressignificação de vários aspectos, incluindo a nova configuração do trabalho.

Segundo Souza e Vasconcelos (2021) os professores foram impulsionados a assumir condições de trabalho com novas exigências e responsabilidades,

mudanças nas rotinas de trabalho, além de lidar com inexistência de limites entre o espaço de trabalho e o ambiente privado e a adequação às novas metodologias de ensino além de todas as demandas que existiam antes, em que o enfrentamento a estes desafios atrelado a progressiva desvalorização social e econômica do trabalho docente influenciou significativamente em seu bem estar e qualidade de vida, ocasionando o adoecimento mental e uma mudança na caracterização do trabalho docente.

Nota-se que a literatura apresenta poucos estudos relacionados à Educação Física no Ensino Básico diante da pandemia da COVID-19, contudo, pode-se considerar que professores educação física enfrentam dificuldades até os dias atuais, onde tiveram que desconstruir seu método de ensino que foi construído há anos, além de uma série de impactos e efeitos sobre todas as atividades físicas desempenhadas pela população, ocasionando o distanciamento social, o sedentarismo e a limitação e rejeição das aulas de educação física no contexto escolar (DA SILVA; DA SILVA, 2022).

## **2.2 Satisfação no Trabalho**

Nas primeiras décadas do século XX surgiu o interesse de estudiosos pela busca da compreensão das variáveis que influenciam na produtividade das organizações e sobre a influência que a satisfação no trabalho pode ter sobre a vida pessoal desse trabalhador (BRANDÃO *et al.*, 2014).

A satisfação do trabalho foi inicialmente estudada com o intuito de compreender os sentimentos responsáveis pela produtividade dos trabalhadores, os quais poderiam interferir no comportamento do trabalho e nos interesses empresariais, tais como o desempenho na produtividade, permanência na empresa e redução de falta no trabalho (SIQUEIRA, 2008). Deste modo, a satisfação era estudada como uma causa de comportamentos no trabalho (FRAZÃO, 2006).

Entre os anos 1970 e 1980 a concepção de satisfação do trabalho começou a ser concebida como uma atitude, sendo apresentada como um fator que descrevia os diferentes comportamentos no trabalho que poderiam interferir na produtividade,

desempenho, rotatividade e absenteísmo, e somente no século XX a satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador (SIQUEIRA, 2008).

Assim, de acordo com os estudos de Rueda *et al.* (2012) e Siqueira e Padovan (2004), a satisfação passou a ser observada por meio da ligação que o trabalhador tem com seu trabalho, das características afetivas envolvidas nessa ligação e de sua abrangência quanto a outros aspectos da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida. Essa concepção foi reafirmada no início do século XXI, onde foi entendida como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e descrita como um dos três componentes do conceito de satisfação no trabalho que são descritos como: bem estar no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo (FRAZÃO, 2006).

Percebe-se que ao longo dos anos e dos estudos os conceitos de satisfação no trabalho foram se modificando, dos quais pode-se concluir que a satisfação no trabalho era determinada pelas relações sociais do que pelo salário, se tornando um conceito integrado por várias dimensões constitutivas, satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (FERREIRA, 2011; SIQUEIRA, 2008).

De acordo com Rifane e Bastos (2014) a satisfação no trabalho é uma somatória de inúmeros elementos do trabalho, o que expressa à necessidade de um entendimento do clima organizacional ligada ao estudo da satisfação no trabalho, uma vez que dessa maneira é possível analisar o nível de satisfação ligado à percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente psicológico e social do trabalho.

Ferreira (2011) aponta que a satisfação no trabalho afeta aspectos comportamentais, a saúde física e mental dos trabalhadores e a própria empresa, sendo ela uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que exercem, seja no todo, ou em relação a alguns de seus aspectos, como: suas necessidades, seus valores e os valores dos outros, todos os elementos biológicos e psicossociais essenciais para a sua sobrevivência e a do grupo, afetando ainda que a sua qualidade de vida do trabalhador.

Evidências revelaram que o nível de satisfação com o trabalho dos profissionais em geral, e em particular dos professores com o trabalho, tem papel importante na forma como as tarefas são cumpridas, apresentando que a satisfação estimula o entusiasmo e o comprometimento, favorecendo a dedicação de mais tempo e energia à melhoria da aprendizagem dos alunos (BOGLER; NIR, 2012).

Segundo Bogler e Nir (2012) a satisfação no trabalho de professores tem sido relacionada ao nível de desempenho docente e à eficiência no alcance dos objetivos de ensino, de modo que é possível afirmar que professores mais satisfeitos com a função obtêm melhores resultados e por isso tem sido considerada como um aspecto fundamental da docência. Assim, ao considerar a importância da satisfação no trabalho no contexto educacional, mais pesquisas pautadas na Teoria Social Cognitiva têm surgido nos últimos anos (BOGLER; NIR, 2012; CAPRARA *et al.*, 2006), expressando a necessidade de aprofundamento sobre a compreensão a respeito deste construto e suas implicações no contexto escolar.

Os estudos baseados na Teoria Social Cognitiva (TSC) de Albert Bandura indicaram que algumas variáveis têm efeito sobre a satisfação no trabalho docente, dentre estas se destacam as que compõem o Modelo Social Cognitivo de Satisfação no Trabalho (MSCST), constituindo originalmente por Duffy e Lent (2009), o qual define um grupo de variáveis para explicar como a satisfação do professor se desenvolve.

A satisfação, na perspectiva social cognitiva, tem sido descrita tanto por meio de aspectos cognitivos, quanto afetivos. Portanto, um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação que o professor faz das experiências do seu trabalho, e estudos mais recentes têm vindo a reforçar a indicação de que a classe profissional docente tende a viver o seu dia-a-dia profissional sem retirar satisfação dessa prática (RAMOS *et al.*, 2016).

Assim, com a crescente preocupação com a avaliação da qualidade de vida no trabalho, houve o fomento para criação de modelos teóricos para a avaliação do trabalho, sendo o modelo de Walton (1973) tem grande destaque na literatura científica. De fato, o modelo avalia a satisfação do trabalhador considerando oito dimensões que tratam sobre o trabalho, as quais são:

- **Compensação Justa e Adequada:** Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego.
- **Condições de Trabalho:** Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego.
- **Uso e Desenvolvimento das Capacidades:** Diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos.
- **Oportunidades de Crescimento e Segurança:** Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho.
- **Integração Social na Organização:** Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho.
- **Constitucionalismo:** Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias.
- **Trabalho e Vida:** As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.
- **Relevância Social:** A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

Em investigações mais atuais sobre a qualidade de vida de professores de Educação Física na realidade brasileira (TARTARI, 2019; NASCIMENTO *et al.*, 2021; AROUCA *et al.*, 2019) observou-se o uso da Escala de Avaliação da Qualidade de

Vida no Trabalho percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF) desenvolvida por Both *et al.* (2006). O QVT-PEF compreende um questionário composto por 34 questões, distribuídas em oito dimensões, as quais estão fundamentadas na matriz de análise de Walton (1973; 1974).

A matriz analítica compreende as seguintes dimensões e seus respectivos indicadores: remuneração e compensação (salário adequado e em dia); condições de trabalho (materiais, ambiente e jornada de trabalho); oportunidade imediata para uso e desenvolvimento de capacidades humanas (satisfação profissional); oportunidade futura de crescimento e segurança (desenvolvimento pessoal, perspectiva de aplicação e progressão na carreira); integração social na organização do trabalho (relacionamentos e ausência de preconceito); constitucionalismo na organização de trabalho (direitos trabalhistas e liberdade de opinião); trabalho e espaço total de vida (equilíbrio entre a vida profissional e familiar); e relevância social da vida no trabalho (valorização) (ROSSATO; FARIAS, 2010).

Ao se observar a importância e a apreciação crescente da produção científica em torno da satisfação no trabalho de professores de Educação Física, destaca-se que em níveis gerais de satisfação no trabalho estas produções evidenciam que a classe docente desta área de conhecimento, de modo geral, demonstra-se satisfeita, não havendo estudos com relato de predominância de insatisfação ou indecisão, por parte dos docentes, perante o trabalho em escolas de educação básica (NASCIMENTO *et al.*, 2022).

### **2.3 Autoeficácia**

Segundo Navarro (2002) os estudos sobre crenças dos professores iniciaram na década de 1970 com a finalidade de compreender os sentimentos responsáveis pela produtividade e as crenças pedagógicas dos professores, uma vez que se acreditava que tais crenças influenciavam diretamente na ação pedagógica, e, conseqüentemente, nos resultados de aprendizagem dos alunos.

Dentre esses estudos estão os relacionados à autoeficácia docente, os quais tem investigado diferentes níveis de ensino e contextos, em que o interesse nesta temática ocorre na medida em que a autoeficácia exerce um papel preditivo e mediacional na prática docente, na motivação, persistência e autorregulação dos professores, bem como, nas tomadas de decisão e permanência na carreira docente (BANDURA, 1997).

De acordo com Gibson e Dembo (1984), a perspectiva teórica da autoeficácia docente aparece inicialmente nos estudos de Denham e Michael em 1981 e de Ashton e Webb em 1982, os quais desenvolveram modelos multidimensionais de autoeficácia do professor e discutiram e propuseram a utilização de instrumentos de mensuração da eficácia do professor com base nos fundamentos da teoria social cognitiva de Bandura (IAOCHITE, 2007).

Para compreender a autoeficácia é necessário incorporar o construto na linha de investigação teórica de Bandura, em que ressalta que o valor do autodiagnóstico para julgar a autoeficácia dependerá: da dificuldade da ação a ser feita, das diversas habilidades e sub habilidades exigidas, da relação de similaridade entre o que a ação exige com o que outras ações conhecidas requerem, e dos fatores contextuais que podem incluir impedimentos, como o suporte externo, adequação de recursos e circunstâncias em que a ação ocorre (BANDURA, 1977).

Tschannen-Moran e Woolfolk Hoy (2001) conceituaram a autoeficácia docente como sendo *“um julgamento que o professor faz acerca de suas próprias capacidades para atingir resultados desejados de engajamento e aprendizagem dos alunos, mesmo entre aqueles que podem ser difíceis ou desmotivados”* (p. 783). Tal julgamento é orientado para o futuro, superestimando ou subestimando o nível atual de suas capacidades, considerando que tal percepção e julgamento de autoeficácia é multifatorial e está relacionado com os requisitos da tarefa de ensinar num contexto e matéria específicos.

Ainda, segundo Bandura (1977), o valor do autodiagnóstico para julgar a autoeficácia dependerá da dificuldade da ação a ser feita, das diversas habilidades e sub habilidades exigidas, da relação de similaridade entre o que a ação exige com o que outras ações já conhecidas requerem e dos fatores contextuais que podem incluir impedimentos, suporte externo, adequação de recursos e circunstâncias em

que a ação ocorre, onde em específico na docência, o professor leva em consideração o que é exigido dele na situação de ensino em conjunto com as demandas do contexto no qual exerce a prática pedagógica (IAOCHITE, 2007).

Assim, é possível afirmar que os estudos relacionados a autoeficácia contribuem de maneira significativa para a mensuração de que maneira os professores se sentem e pensam, bem como seus sentimentos de motivação ao decorrer do que vivenciam e às ações que realizam no cotidiano da prática docente ao desempenharem as tarefas relacionadas ao processo ensino e aprendizagem. De fato, Bandura (1997) confirma que a

Eficácia percebida de professores vai além da capacidade para transmitir a matéria. Sua abrangência é determinada parcialmente também por sua eficácia em manter a classe para aprendizagem, recrutar recursos e envolver os pais nas atividades acadêmicas das crianças e conter as influências sociais que subvertem a realização acadêmica que os estudantes buscam (p. 243)

A percepção de autoeficácia exerce influência na prática docente, pois na medida em que os professores se percebem mais auto eficazes, eles tendem a ser hábeis para lidar com os atributos relacionados ao cotidiano escolar, a persistência e a inovação, e, também na disposição de permanência na carreira docente (GIBBS, 2003).

Assim, interessados em desenvolver um instrumento que pudesse validar o construto da autoeficácia do professor, Gibson e Dembo (1984) se propuseram a analisar a examinaram a relação entre a autoeficácia e os comportamentos observáveis do professor em sala de aula. Para tal, os autores determinaram que os itens da escala proposta pela RAND Association refletiam as expectativas de resultado e de eficácia, e tais dados serviram como medida do que denominou-se de eficácia geral de ensino (EGE), definida por laochite (2007) como a medida da crença do professor sobre o seu comportamento para gerar impacto na aprendizagem do aluno a despeito das influências ambientais” e os itens relacionados à expectativa de eficácia foram interpretados como estando ligados à eficácia pessoal de ensino, isto é, a crença do professor sobre sua própria capacidade para estar ao alcance dos alunos.

Os resultados do estudo de Iaochite (2007) mostraram a autoeficácia docente como um construto multidimensional relacionado com os conceitos de expectativa de resultado e dimensões da autoeficácia proposta por Bandura, o que sugeriu que a percepção de autoeficácia poderia influenciar certos padrões de comportamento em sala de aula, relacionados com ganhos na realização dos alunos (GIBSON; DEMBO, 1984).

Assim, a partir desta investigação, Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy e Hoy (1998) apresentaram estudos sobre o impacto da autoeficácia sobre o comportamento dos professores, a realização dos estudantes bem como as relações entre a estrutura escolar, o clima motivacional e a eficácia dos professores, associando tais aspectos às proposições advindas da teoria de Bandura (1977) às diferentes mensurações existentes na literatura e propuseram um modelo que procura explicar e integrar a natureza cíclica do funcionamento do construto.

Observa-se que houve um aumento da produção de estudos científicos com o propósito de analisar a autoeficácia docente, em que podem ser encontradas publicações com a temática da Autoeficácia Docente em diversas categorias: Livros, Teses (Doutorado), Dissertações (Mestrado) e Artigos Científicos (empíricos ou de revisão), as quais em sua grande maioria utilizam-se de instrumentos em forma de questionário e escala, em que destaca-se a Escala de autoeficácia de Professor de Educação Física de Polydoro *et al.* (2004).

O instrumento de Polydoro *et al.* (2004) foi utilizado em estudos brasileiros de grande relevância (VENDITTI JR., 2005; SILVA; IAOCHITE; AZZI, 2010) na tentativa de se buscar mais evidências, a partir da aplicação em diferentes realidades, que comprovam sua fidedignidade e validade na mensuração do construto em questão.

Esta escala foi traduzida e adaptada por Polydoro *et al.* (2004) para a realidade brasileira considerando a especificidade da disciplina de Educação Física. A escala original denominada *Ohio State Teacher Efficacy Scale* (TSCHANNEN-MORAN; WOOLFOLK HOY, 2001) é do tipo *Likert* de nove pontos, composta por 24 itens distribuídos em três fatores: eficácia no engajamento do estudante, eficácia nas estratégias instrucionais e eficácia no manejo da sala de aula (SOARES, 2017).

Participaram do estudo de tradução e adaptação da escala 267 estudantes e professores de Educação Física, com formação em nível de bacharelado e licenciatura e com tempo médio de experiência docente de quatro anos aproximadamente, e atualmente esta escala de atitude é denominada como de tipo *Likert*, considerando um contínuo de seis pontos representados pela marcação de 1 (pouco) a 6 (muito), com 24 itens distribuídos em dois fatores: 1) Intencionalidade da Ação Docente, que representa a crença do professor na capacidade de mediar o ensino e mobilizar o estudante para a realização da atividade, composto por 14 perguntas; e 2) Manejo da Classe, que representa a crença do professor para lidar e gerenciar os múltiplos aspectos do cotidiano da aula e é composta por 10 perguntas.

O escore geral da Escala de Autoeficácia Docente pode variar entre 24, representando mais baixa crença de autoeficácia docente, a 144 pontos representando mais alta crença de autoeficácia docente, com ponto médio de 84 pontos. A pontuação da subescala Intencionalidade da Ação Docente é de 14 e 84 pontos e a da subescala Manejo de Classe é de 10 e 60 pontos.

#### **2.4 Relação entre a satisfação no trabalho e a autoeficácia de professores de Educação Física**

As discussões acadêmicas sobre o trabalho docente na Educação Física têm recebido contribuições de diferentes referenciais teóricos no que tange às percepções e crenças sobre seu trabalho e a saúde mental do professor perante as atividades docentes que são realizadas (VANZELLI, 2020).

Assim, a partir da premissa de que o trabalho docente é influenciado pelo pensamento do professor e suas relações com a cultura em que está inserido. Portanto, por suas crenças, saberes e valores um amplo conjunto de estudos tem sido produzido nessa direção sob as mais diversas correntes teóricas, dentre eles, estudos (CAPELO; POCINHO, 2004; IAOCHITE *et al.*, 2011; FERREIRA, 2014) que apresentaram relações entre as crenças de autoeficácia e satisfação no trabalho docente.

Ambos os construtos aparecem ligados a sentimentos positivos e de bem-estar vivenciados pelo sujeito na sequência do seu próprio comportamento, em que a autoeficácia associa-se à auto percepção de competência em diferentes esferas de atuação. Tais sentimentos conduzem que o sujeito se envolva em atividades onde a probabilidade de sentimentos de satisfação e de mérito próprio se revela elevada e a satisfação aparece como uma das consequências possíveis e desejáveis do desempenho humano, sendo apresentada como fator determinante na garantia de eficácia na atuação (PEDRO, 2011).

Especificamente na docência, estudos como os de Bembenutty (2005) e Campara *et al.* (2006) indicaram que a satisfação profissional dos professores se encontra associada a fatores psicológicos como a satisfação com a vida, a autoestima e as crenças de autoeficácia. Nesse sentido, a autoeficácia docente aparece como um fator que influencia significativamente as atitudes dos professores para ajudar os alunos nas suas realizações, a vontade de motivá-los para as aprendizagens, a orientação do seu próprio desenvolvimento profissional e o seu nível de satisfação.

Percebe-se que a satisfação no trabalho e percepção de autoeficácia são elementos indispensáveis para o bem-estar docente, e, também para o desenvolvimento da qualidade do trabalho docente. Polydoro *et al.* (2011) confirmaram esta tese através de seu estudo, onde apontaram que as crenças de autoeficácia docente estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e o aprendizado dos alunos, em que, professores com percepções positivas sobre sua eficácia e satisfação possuem maiores níveis de produção, e consequentemente, alcançam maiores níveis de aprendizagem em seus alunos.

No campo do trabalho docente especificamente da Educação Física, estudos como os de Martin e Kulinna (2003) e laochite *et al.* (2011) apresentaram considerações sobre a relação entre a percepção de autoeficácia e satisfação no trabalho docente. Esses autores afirmam que essas crenças positivas favorecem o engajamento e a motivação dos professores para lidar com as adversidades no contexto escolar e alcançar seus objetivos, e as percepções negativas sobre sua autoeficácia e satisfação no trabalho causam o stress físico e psíquico, a exaustão,

entre outros sentimentos que podem afetar consideravelmente sua performance no trabalho.

Considerando que a área da Educação Física escolar vem passando por inúmeras transformações políticas e pedagógicas, é possível afirmar que este cenário pode afetar tanto o pensamento quanto a ação do professor no exercício da prática docente. Isto, porque os desafios atribuídos aos professores não são poucos além da desmotivação por parte dos alunos para a participação nas aulas, às limitações do suporte do corpo administrativo e pedagógico da escola para a disciplina e o baixo status entre os colegas de outras áreas (MARTIN; KULLINNA, 2003).

Associando este cenário com o trabalho docente, estudos como os de Venditti Jr. (2005) e Silva, Azzi e laochite (2005) afirmaram que esta situação influencia significativamente nas crenças de satisfação e autoeficácia do professor para desempenhar o trabalho docente, e que se deve considerar que essas variáveis compõem a percepção do professor na sua relação de transformação com seu ambiente e com necessidades e interesses individuais diante de seu trabalho.

Aprofundando a análise, estudos específicos no trabalho docente da Educação Física (GALVAO, 2002; BETTI; MIZUKAMI, 1997) tem revelado resultados semelhantes à estudos sobre as percepções de satisfação e autoeficácia docente, os quais indicam que quanto menos o docente se percebe realizado profissionalmente, mais diminui a possibilidade de ele vir a oferecer propostas diferenciadas de ensino e ter maior engajamento nas relações interpessoais no contexto escolar, e por consequência poderá apresentar mais sensações de angústia e ansiedade em relação á seu trabalho docente.

Segundo Ferreira (2014) as percepções de autoeficácia e satisfação do trabalho podem levar o professor a considerar-se cada vez menos capaz de executar atividades docentes com possibilidades de sucesso, em concordância a Fives (2003) que afirma que o professor com maior autoeficácia docente reconhece o problema e é mais persistente na busca de soluções.

Esses dados confirmaram que a percepção de autoeficácia e a satisfação no trabalho são aspectos que se relacionam e influenciam grandemente na prática pedagógica e na disposição para continuar no trabalho docente, bem como na

sensação de bem-estar e qualidade de vida, o que se correlaciona também com a saúde mental dos professores de Educação Física (SINOTT *et al.*, 2014).

Assim, considerando estudos mais recentes (PEDROSA; DIETZ, 2020; GODOI *et al.*, 2021; BARBOSA *et al.*, 2022) que discutem o trabalho docente de professores de Educação Física na educação básica durante o período da pandemia da COVID-19, observa-se um agravamento deste quadro oriundo da medida de isolamento social como forma de enfrentamento à COVID-19 que ocasionaram essa mudança no processo de formação educacional, se tornando em um primeiro momento totalmente remoto, migrando para o sistema híbrido e atualmente, totalmente presencial.

Segundo Melo *et al.* (2020) diante de demandas e desafios nunca enfrentados pelos professores, os sentimentos de medo, angústia e incertezas passaram a fazer parte do cotidiano do trabalho docente, o qual sofreu grandes mudanças em relação à sua organização e principalmente em sua dinâmica com o uso das ferramentas tecnológicas e metodologias de ensino à distância.

As demandas da COVID-19 no trabalho docente de professores de Educação Física na educação básica trouxeram novas tarefas e necessidade de aprimoramento criativo, assim como a apropriação de novas competências, que somadas às sensações e sentimentos durante esse período de ensino remoto-híbrido-presencial, influenciaram de maneira negativa nas percepções a respeito de sua prática docente, o que resultou em mudanças significativas em sua prática pedagógica e também, ao adoecimento mental dos professores (MELO *et al.*, 2020).

## **5. MÉTODOS**

### **5.1 Tipo de Estudo**

A investigação será de campo, de corte transversal e com características descritivas, definida por Thomas, Nelson e Silvermann (2012) como uma investigação empírica, com o objetivo de conferir hipóteses, delineamento de um problema, análise de um fato, avaliação de programa e isolamento de variáveis principais, partindo da realidade presente no campo a ser analisado, em que, o presente trabalho não se reduz a um apanhado de dados isolados, uma vez que o sujeito-observador, no caso, pesquisador, é parte do processo de interpretação e análise dos fenômenos, mas, sem interferir nos resultados obtidos.

A pesquisa se caracteriza como uma pesquisa descritiva, em que os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles (MARCONI; LAKATOS, 2013), e será baseada na abordagem mista, quantitativa-qualitativa, a qual busca aprofundar a compreensão dos fatos.

A abordagem quantitativa se faz necessária nesta pesquisa uma vez que permite ao pesquisador conhecer e controlar os dados, e analisá-los através de métodos e fórmulas matemáticas, atingindo o que for observável, objetivo e mensurável (SOUZA; KERBAUY, 2017).

Os instrumentos foram enviados para todos os docentes das referidas redes, enquanto no momento qualitativo uma amostra será selecionada a partir da análise de clusters, considerando professores com diferentes características. A amostra será selecionada de forma intencional, de modo a permitir o aprofundamento e refinamento dos dados obtidos com professores de diferentes perfis sociodemográficos e profissionais.

### **5.2 População e Amostra**

A população deste estudo foi composta por 163 professores da Rede Estadual e 100 professores da Rede Municipal, constituindo 63 Professores de Educação

Física da Educação Básica de Londrina – Paraná, sendo a amostra constituída pelos professores que concordarem em participar do estudo.

Os critérios de inclusão foram: ser professor de Educação Física da rede estadual ou municipal de Londrina. O estudo não contou com critérios de exclusão.

### 5.3 Instrumentos

De com a aprovação formal do Núcleo Regional de Ensino da Secretaria de Estado da Educação do Paraná, da Secretaria Municipal de Ensino da Prefeitura Municipal de Londrina – Paraná e da aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, os professores foram contatados para consulta sobre a aceitação para participar da pesquisa, confirmando essa decisão por meio de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Considerando o cenário atual da pandemia de COVID-19, este contato com os professores foi feito respeitando as normas de biossegurança vigentes no momento da pesquisa, sendo presencialmente ou de maneira remota via e-mail.

Após a confirmação do aceite, foi utilizado como instrumento um questionário sociodemográfico, o qual buscará caracterizar os participantes da pesquisa por meio de questões objetivas e relativas: sexo, idade, situação conjugal, faixa salarial, local e tempo de formação, pós-graduação, tempo de docência na rede, na escola de lotação atual, tipo de vínculo empregatício, pluriemprego, carga horária de trabalho na rede, área e carga horária, problemas crônicos de saúde, número de alunos, percentual da jornada de trabalho dedicado à preparação e estudos (Tabela 1).

**Tabela 1.** Caracterização das variáveis sociodemográficas que serão utilizadas no estudo

Variável	Categoria	Característica	Medida Utilizada	Escala
Sexo	Feminino Masculino	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal
Faixa Etária	Anos	Sociodemográfica	Auto resposta	Ordinal
Estado Civil	Casado Outros	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal

Formação Acadêmica	Graduação Especialização Msc. Dr.	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Área de atuação	Disciplina	Profissional	Auto resposta	Nominal
Ano de Conclusão	Temporal	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Instituição	Pública Privada	Profissional	Auto resposta	Nominal
Tempo de Serviço	Temporal	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Local de Vínculo empregatício	Estado Município	Profissional	Auto resposta	Nominal
Carga Horária de Trabalho municipal/estadual	Até 19 horas 20 a 39 horas 40 horas ou mais	Profissional	Critérios estabelecidos pelos órgãos responsáveis	Ordinal
Carga Horária de Trabalho Semanal Total	Até 19 horas 20 a 39 horas 40 horas ou mais	Profissional	Critérios estabelecidos pelos órgãos responsáveis	Ordinal
Número de turmas	Condições estruturais	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Média de alunos	Condições estruturais	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Tempo de locação atual	Carreira	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Principal fonte de renda	Ofício docente	Profissional	Auto resposta	Nominal
Pluriemprego	Não possui 2 ou + Escolas 1 Escola e fora Docência 2 Esc. e fora docência	Profissional	Auto resposta	Nominal
Número de Escolas em que trabalha	Uma Duas ou mais	Profissional	Auto resposta	Ordinal
Local de Pluriemprego Externo	Ofício	Profissional	Auto resposta	Nominal
Renda Mensal	1 a 2 salários mínimos 3 a 4 salários mínimos 5 ou mais	Sociodemográfica	Auto resposta	Ordinal
Local de Atuação	Periferia Região Central	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal
Zona de Risco Social	Sim Não	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal
Proximidade do local de trabalho	Perto Longe	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal
Meio de locomoção	Possui meio de locomoção próprio Não possui meio de locomoção próprio	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal

Estágio probatório	Está em período probatório Não está em período probatório	Profissional	Auto resposta baseando-se nas respectivas leis	Nominal
Tempo lazer semanal	Tempo livre	Sociodemográfica	Auto resposta	Ordinal
Atividade de lazer	Tempo livre	Sociodemográfica	Auto resposta	Nominal

Para avaliar a autoeficácia e a satisfação no trabalho foram utilizadas a Escala de Autoeficácia de Professores de Educação Física, desenvolvida por Polydoro *et al.* (2004) e a Escala de Qualidade de vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF) validada por Both *et al.* (2006).

A Escala de Autoeficácia de Professores de Educação Física (POLYDORO *et al.*, 2004) é composta por 24 itens divididos em duas dimensões. A dimensão Eficácia na Intencionalidade da Ação Docente possui 14 itens e representa a crença do professor na capacidade de mediar o ensino e mobilizar o estudante para a realização das atividades propostas. A dimensão Eficácia no Manejo da Classe é composta por 10 itens e representa a crença do professor para gerenciar suas ações pedagógicas e as consequências destas para o processo de ensino. Destaca-se que ambas as escalas apresentaram elevados índices de confiabilidade (97,5%) para a mensuração do constructo em questão (POLYDORO, 2004).

A Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF) (BOTH *et al.*, 2006) é baseada na matriz teórica de Walton (1973; 1974) que avalia a qualidade de vida no trabalho por meio da satisfação no trabalho. Destaca-se que o instrumento é composto por oito dimensões, sendo que Both (2011) propôs nova nomenclatura para as dimensões propostas por Walton (1973) para facilitar a compreensão das dimensões no cotidiano escolar.

O referido instrumento foi validado pelo estudo de Both *et al.* (2006), no qual foi possível concluir que o QVT-PEF apresenta níveis aceitáveis de reprodutibilidade, consistência interna e de validade de conteúdo, justificando a sua utilização em pesquisas que analisem a qualidade de vida de professores de Educação Física Escolar. Assim, as dimensões foram apresentadas da seguinte maneira:

Remuneração; Condições de Trabalho; Autonomia no Trabalho; 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 (BOTH *et al.*, 2006).

Destaca-se que os questionários foram respondidos presencialmente no ambiente de trabalho dos professores participantes da pesquisa ou de maneira remota através do recurso *Google Forms*, considerando a disponibilidade dos professores participantes.

Na análise estatística dos dados foram aplicados os testes não paramétricos Prova U de Mann Whitney e Kruskal Wallis para identificar as diferenças entre as dimensões da satisfação no trabalho e autoeficácia conforme as variáveis sociodemográficas. Para avaliar a correlação entre os constructos da autoeficácia e satisfação no trabalho foram empregados os testes de correlação de Spearman. Por fim, foi aplicado o teste de Análise de Clusters pelo método de Ward para identificar os grupos de docentes considerando os constructos da satisfação no trabalho e da síndrome de autoeficácia. Ressalta-se que em todas as análises foi adotado o nível de significância de 95% ( $p \leq 0,05$ ).

## **6. Aspectos Éticos e Procedimentos de Coleta de Dados**

Inicialmente foi feito contato com o Núcleo Regional de Ensino da Secretaria de Estado da Educação do Paraná e com a Secretaria Municipal de Ensino da Prefeitura Municipal de Londrina – Paraná para a apresentação do projeto e para solicitar a autorização da pesquisa.

Após a aprovação do órgão referido, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina o qual foi aprovado pelo parecer CEP-UEL 4924520.

Por intermédio dos órgãos responsáveis e através de contatos telefônicos e presencialmente foram agendadas visitas nas escolas, das quais foram divididas por regiões e visitadas de acordo com a hora atividade dos professores.

O endereço eletrônico dos questionários foram enviados via e-mail para os professores após o aceite da participação, e também foram disponibilizados questionários físicos caso o professor solicitasse.

Todos os professores foram esclarecidos sobre os procedimentos da coleta de dados, bem como convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## 7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 7.1 Características sociodemográficas dos professores de Educação Física

Ao avaliar as variáveis sociodemográficas contínuas (Tabela 2), constatou-se que em média os professores possuíam 43 anos de idade, atuavam em dois níveis de ensino, desenvolviam a atividade docente a 14 anos, atuavam com 40 horas semanais de trabalho, em 12 turmas tendo em média 27 alunos, recebendo aproximadamente 4 salários-mínimos e possuíam 8 horas semanais de lazer.

**Tabela 2.** Variáveis sociodemográficas contínuas dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.

Variáveis	Mínimo	Quartil 1	Mediana	Quartil 3	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	25	37	43	50	62	43,4	8,5
Número de nível de ensino	1	1	2	2	4	1,8	0,7
Anos de docência	1	8	14	20	38	14,7	8,2
Carga horária semanal	10	30	40	40	80	37,3	11,7
Número de turmas	0	7	12	15	25	11,2	4,3
Média de alunos por turma	0	25	27	30	45	27,3	6,1
Salários-mínimos recebidos	1	3	4	5	12	4,4	1,6
Horas de lazer na semana	0	4	8	13,5	78	11,5	12,50

A média de idade dos professores é elevada por conta da estabilidade que o emprego público proporciona na carreira docente a esses profissionais e à decisão

de permanência na profissão, considerando que as condições de trabalho oferecidas a estes profissionais no início de suas carreiras são diferentes das quais são apresentadas agora aos docentes iniciantes (NASCIMENTO et al., 2016; RUFINO; DE SOUZA NETO, 2022).

A elevada carga horária de trabalho e o número de turmas são variáveis que possuem relação com atuação docente em sua maioria em dois níveis de ensino, considerando a quantidade de aulas semanais que cada nível apresenta. Pois, quanto maior o número de turmas atendidas, maior a quantidade de horas semanais de trabalho e, conseqüentemente, maior a remuneração (VEIGA et al., 2017).

As poucas horas semanais de lazer são reflexo do tempo de serviço que o docente ocupa na carga semanal de trabalho. De fato, muitas vezes as atividades laborais são executadas fora do ambiente escolar, considerando o número reduzido de hora atividade para planejamento e organização do trabalho docente e a quantidade de turmas atendidas (SILVA, 2019).

Ao avaliar os resultados das variáveis sociodemográficas categorizadas (Tabela 3), constatou-se que a maioria dos participantes desta pesquisa era do sexo feminino, possuíam entre 31 e 50 anos, possuíam filhos, eram casadas, possuíam título de especialista, atuavam nos anos iniciais do ensino fundamental, haviam se formado em instituições públicas, estavam no ciclo de desenvolvimento profissional de afirmação. Além disso, constatou-se que a maioria dos profissionais trabalhavam no município com jornadas entre 21 e 40 horas semanais, possuíam de 11 a 15 turmas, atuavam com turmas com a média de 25 a 29 alunos, não possuíam pluriemprego e sendo a profissão docente a principal fonte de renda, a qual não atende as necessidades da família, sendo o salário variava entre 4 e 5 salários-mínimos. Atuavam na periferia, estando a escola em uma zona de risco social. O deslocamento ao trabalho era de longa distância e possuíam meio de locomoção próprio. Por fim, o tipo de vínculo, na maioria dos casos era de concursado e as horas de lazer eram de apenas até 4 horas semanais.

**Tabela 3.** Resultados sociodemográficos categorizados dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.

<b>Variáveis</b>	<b>Categorias</b>	<b>n(%)</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	107 (51,2)
	Masculino	102 (48,8)
<b>Ciclos Vitais</b>	Até 30 anos	10 (4,8)
	31 a 40 anos	77 (36,8)
	41 a 50 anos	76 (36,4)
	51 anos ou mais	46 (22,0)
<b>Estado conjugal</b>	Com companheiro	150 (71,8)
	Sem companheiro	59 (28,2)
<b>Possui filhos</b>	Sim	151 (72,2)
	Não	58 (27,8)
<b>Formação acadêmica</b>	Graduação	29 (13,9)
	Especialização	160 (76,6)
	Mestrado e/ou Doutorado	20 (9,6)
<b>Atuação na Educação Infantil</b>	Sim	54 (25,8)
	Não	155 (74,2)
<b>Atuação no Ensino Fundamental Anos Iniciais</b>	Sim	140 (67,0)
	Não	69 (33,0)
<b>Atuação no Ensino Fundamental Anos Finais</b>	Sim	98 (46,9)
	Não	111 (53,1)
<b>Atuação no Ensino Médio</b>	Sim	81 (38,8)
	Não	128 (61,2)
<b>IES de Formação Inicial</b>	Pública	153 (73,6)
	Privada	55 (26,4)
<b>Ciclos de Desenvolvimento Profissional</b>	Entrada	17 (8,1)
	Consolidação	41 (19,6)
	Afirmação	94 (45,0)
	Renovação	44 (21,1)
	Maturidade	13 (6,2)
<b>Vínculo empregatício</b>	Estado	81 (38,8)
	Município	102 (48,8)
	Estado e Município	26 (12,5)
<b>Carga Horária Semanal de Trabalho</b>	Até 20 horas	40 (19,1)
	21 a 40 horas	123 (58,9)
	41 horas ou mais	46 (22,0)
<b>Número de turmas</b>	Até 10 turmas	90 (43,1)
	11 a 15 turmas	95 (45,5)

	16 turmas ou mais	24 (11,5)
<b>Média de alunos por turma</b>	Até 24 alunos	48 (23,0)
	25 a 29 alunos	69 (33,0)
	30 a 34 alunos	63 (30,1)
	35 alunos ou mais	29 (13,9)
<b>Principal fonte de renda</b>	Profissão Docente	196 (93,8)
	Outra Profissão	13 (6,2)
<b>Pluriemprego</b>	Não Possui	92 (44,0)
	Pluriemprego interno	81 (38,8)
	Pluriemprego externo	20 (9,6)
	Pluriemprego interno e externo	16 (7,7)
<b>Renda atende as necessidades da família</b>	Sim	95 (45,9)
	Não	112 (54,1)
<b>Salários recebidos</b>	Até 3 salários-mínimos	53 (29,1)
	4 a 5 salários-mínimos	94 (51,6)
	6 salários-mínimos ou mais	35 (19,2)
<b>Localização da escola</b>	Centro	48 (23,0)
	Periferia	149 (71,3)
	Zona Rural	12 (5,7)
<b>A Escola está em zona de risco</b>	Sim	118 (56,5)
	Não	91 (43,5)
<b>Distância da residência para a Escola</b>	Próximo	87 (41,6)
	Distante	122 (58,4)
<b>Meio de locomoção próprio para o trabalho</b>	Possui	192 (91,9)
	Não possui	17 (8,1)
<b>Tipo de vínculo</b>	Concurado	160 (76,6)
	Celetista	49 (23,4)
<b>Horas de lazer na semana</b>	Até 4 horas	76 (36,4)
	De 5 a 8 horas	51 (24,4)
	De 9 a 16 horas	40 (19,1)
	17 horas ou mais	42 (20,1)

A prevalência de professores do sexo feminino se deve pela relação histórica que se estabeleceu entre a figura feminina e à docência, uma vez que a mulher deveria estar ligada a áreas que exigissem cuidados e afetividade como saúde, educação, magistério, especialmente para séries iniciais como apresentado nos resultados, uma vez que gradativamente o homem foi trocando as atribuições de

sala de aula por cargos de inspeção, gestão, entre outras posições em que alcançariam melhores salários (LOURO, 2011; CRUZ; SOUZA, 2018).

Isso relaciona-se com os aspectos apresentados em relação à faixa etária, não possuírem pluriemprego, terem filhos e estarem casadas, pois a baixa remuneração para o magistério ocorre pelo fato desta ser considerada uma carreira feminina, e, como em geral, as mulheres ocupariam posição secundária na composição da renda familiar, não necessitam dos melhores salários (CRUZ; SOUZA, 2018). Ainda, Matos e Borelli (2012) afirmaram que contribui para este quadro a frequente identificação do exercício do magistério como um sacerdócio, o que ajudou a difundir a ideia de que a boa professora não se preocupa com pagamento, pois está concentrada na formação dos alunos.

Frente a isso, as mulheres buscaram o aperfeiçoamento técnico e profissional, fazendo parte de uma história de lutas e vitórias, abrindo novos horizontes educacionais, econômicos e culturais, promovendo, também, a emancipação feminina, o que se relaciona com prevalência na formação em universidades públicas (SANTOS; BONFIM, 2010).

O investimento na formação continuada, em específico em cursos de pós-graduação, se dá pelo interesse de preencher as lacunas da formação inicial e para concorrer a vagas melhores, apresentando maiores pontuações e terem maior chance de alcançar o emprego almejado, muitas vezes, fora da zona de risco social que se encontram (FREITAS et al., 2017).

As poucas horas semanais dedicadas ao lazer relacionam-se às longas jornadas semanais de trabalho, que implica na continuidade de tarefas profissionais fora do local de trabalho, devido ao grande número de turmas atendidas, e ao aspecto de em sua maioria serem mães, o que demanda maior dedicação e responsabilidade a maternidade em seu tempo fora do ambiente escolar (MACEDO, 2020).

Ao avaliar o constructo da autoeficácia, evidenciou-se índice mediano para avaliação global da autoeficácia, sendo que, a dimensão intencionalidade da ação apresentou maior índice quando comparado ao manejo de classe (Tabela 4). Esses dados representam que os docentes se sentem mais auto eficazes em relação à organização didático pedagógica e ao domínio dos conteúdos e metodologias, do

que com a gestão de sala de aula, com a ordem e disciplina dos alunos, tornando-se muitas vezes um desafio implementar as ações pedagógicas planejadas por conta das dificuldades com a indisciplina dos alunos (SOUZA et al., 2019).

**Tabela 4.** Avaliação dos constructos da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física da cidade de Londrina.

Constructo	Dimensões	Md(Q1-Q3)	p
<b>Autoeficácia</b>	1. Intencionalidade da Ação	4,9 (4,4 - 5,3)	<b>&lt;0,001</b>
	2. Manejo de Classe	4,7 (4,2 - 5,2)	
	Avaliação Global	4,8 (4,3 - 5,2)	
<b>Satisfação no Trabalho</b>	1. Remuneração	4,0 (3,3 - 5,0)	<b>&lt;0,001</b>
	2. Condições de Trabalho	4,2 (3,5 - 5,3)	
	3. Autonomia	5,2 (4,4 - 6,0)	
	4. Progressão na Carreira	5,5 (4,8 - 6,3)	
	5. Integração Social	4,6 (3,8 - 5,4)	
	6. Leis e Normas	5,0 (4,0 - 6,0)	
	7. Trabalho e Espaço Total de Vida	4,0 (2,5 - 4,5)	
	8. Relevância Social do Trabalho	5,3 (4,7 - 6,3)	
	Avaliação Global da Satisfação no Trabalho	4,7 (4,0 - 5,4)	

Por outro lado, o resultado de satisfação no trabalho foi mediano na avaliação global, sendo que os maiores índices de satisfação foram evidenciados nas dimensões: progressão na carreira, relevância social no trabalho, autonomia e leis e normas (Tabela 4). Esses conceitos se relacionam e implicam na percepção da valorização social da profissão docente e no envolvimento do professor com a docência, bem como das condições objetivas da profissão, as quais apresentaram bons resultados nesta avaliação.

Os menores índices de satisfação, os quais representavam índices medianos, foram apresentados nas dimensões: trabalho e espaço total de vida, remuneração, condições de trabalho e integração social no trabalho (Tabela 4). Observou-se assim, que as precárias condições de trabalho do professor, a ausência de recursos materiais e humanos, limitações no espaço físico, carga de trabalho, condições salariais e problemas de comportamento dos alunos, afetaram a percepção de satisfação, bem como a baixa expectativa em relação à profissão, baixa autoestima,

sensação de um trabalho improdutivo, sentimento de impotência e frustração e o desprestígio (LYRA et al., 2013).

Ao avaliar a intencionalidade da ação conforme as variáveis sociodemográficas, constatou-se que apenas a variável atuação na educação infantil apresentou associação significativa, sendo que os docentes que atuavam na educação infantil possuíam maior intencionalidade da ação (Tabela 5).

**Tabela 5.** Avaliação da Intencionalidade da Ação conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Sim	5,1 (4,6 - 5,4)	0,030
	Não	4,8 (4,3 - 5,3)	

Se tratando da educação infantil como primeira etapa da educação básica, e, que ela se constitui como início e processo para a formação integral da criança nas demais etapas da vida educacional, a associação com a Intencionalidade da Ação ocorre, porque, nesta etapa as ações docentes devem ser expressadas com intencionalidades objetivadas em planejamentos educativos, tendo em vista o ensino, a mediação, a aprendizagem e o desenvolvimento da criança, cabendo ao professor a responsabilidade de se assumir um profissional fundamentado nas intenções claras e objetivas do ensino (SAITO; OLIVEIRA, 2018).

Ao considerar a dimensão manejo de classe, evidenciou-se que os docentes que atuavam na educação infantil apresentavam maiores índices quando comparados aos professores que não atuavam na educação infantil (Tabela 6).

**Tabela 6.** Avaliação do Manejo de Classe conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Sim	4,9 (4,5 - 5,4)	0,031
	Não	4,6 (4,1 - 5,1)	

Tal evidência demonstra que na educação infantil os docentes sentem que possuem participação plena dos alunos em suas aulas, pois trata-se de uma etapa

da educação básica em que os alunos correspondem mais às atividades propostas e às implementações metodológicas, bem como possuem maior dependência dos docentes, além do maior interesse aos conteúdos propostos e menores índices de indisciplina (CAMPOS; RAMOS, 2021).

Na avaliação global da autoeficácia constatou-se que as mulheres e os docentes que atuavam na educação infantil apresentavam maiores índices na avaliação global da autoeficácia, comparados aos homens e os professores que não atuavam na educação infantil (Tabela 7).

**Tabela 7.** Associações entre Avaliação Global da Autoeficácia conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Sexo	Masculino	4,6 (4,2 - 5,2)	<b>0,046</b>
	Feminino	4,9 (4,4 - 5,2)	
Educação Infantil	Sim	5,0 (4,5 - 5,3)	<b>0,026</b>
	Não	4,7 (4,2 - 5,2)	

Tais resultados estão alinhados com o histórico da educação brasileira, que é marcado pela predominância e predileção da mulher pelo magistério, papel percebido pela sociedade como função social, e até mesmo uma, “vocação” dada às mulheres (RABELO; MARTINS, 2010).

Em específico a autoeficácia, observa-se que a educação infantil apresentou índices significativos aos docentes participantes desta pesquisa, colaborando para a execução de ações de sucesso em atividades específicas do ensino e promovendo a motivação necessária para exercer sua profissão (SILVA et al., 2019). Tais evidências se relacionam com as condições de trabalho ofertadas na educação infantil, considerando pontos centrais como as regras de contratação e a carreira docente vigente, a exigência de formação profissional superior, a realização periódica de concursos, os direitos trabalhistas e previdenciários e um plano de carreiras, cargos e vencimentos que determina um status e remuneração equivalentes aos demais professores dos anos iniciais do ensino fundamental, incluindo progressão funcional e oportunizarão da formação continuada (VIEIRA; OLIVEIRA, 2013).

Os resultados evidenciaram que os professores mais satisfeitos eram os que atuavam na educação infantil e ensino fundamental em anos iniciais, que estavam na entrada da carreira docente, atuavam no município, possuíam até 24 alunos por turma e a que a remuneração atendia as necessidades da família.

Isso pode ser explicado pelo fato de que o município de Londrina vem realizando regularmente concursos públicos para cargos docentes, o que se torna uma boa oportunidade para professores recém-formados e, conseqüentemente, mais jovens, que ainda não possuem demandas familiares que comprometem seus salários, por isso, estão mais satisfeitos com sua remuneração.

Por outro lado, os docentes que atuavam no ensino fundamental anos finais e ensino médio, bem como ministravam aulas entre 11 e 15 turmas, apresentaram os menores índices de satisfação (Tabela 8). Tais características associam-se a professores atuantes em escolas e colégios estaduais, considerando o elevado número de turmas que atuam e de aulas semanais que ministram para fechar sua carga horária e a precarização do vínculo profissional, se resumindo a um contrato temporário de um ano.

**Tabela 8.** Avaliação da Remuneração conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Não	3,8 (3,0 - 4,8)	<b>0,011</b>
	Sim	4,5 (3,4 - 5,8)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Não	3,8 (3,0 - 4,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,5 (3,4 - 5,7)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Não	4,3 (3,5 - 5,3)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	3,5 (2,8 - 4,3)	
Ensino Médio	Não	4,3 (3,5 - 5,3)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	3,5 (2,8 - 4,3)	
Ciclos de Desenvolvimento Profissional	Entrada	4,8 (3,5 - 5,9)	<b>0,008</b>
	Consolidação	4,0 (3,5 - 5,5)	
	Afirmação	4,0 (3,3 - 5,0)	
	Renovação	3,5 (2,8 - 4,2)	
Vínculo Empregatício	Maturidade	3,5 (2,3 - 4,9)	<b>&lt;0,001</b>
	Estado	3,5 (2,8 - 4,3)	
	Município	4,3 (3,5 - 5,3)	

	Estado e Município	3,5 (2,8 - 4,6)	
<b>Número de Turmas</b>	Até 10 turmas	4,0 (3,5 - 5,0)	
	11 a 15 turmas	3,8 (2,8 - 4,8)	<b>0,048</b>
	16 turmas ou +	4,0 (3,3 - 5,0)	
<b>Média de Número de Alunos por Turma</b>	Até 24 alunos	4,6 (3,8 - 5,5)	
	25 a 29 alunos	4,0 (3,3 - 5,0)	
	30 a 34 alunos	3,5 (3,0 - 4,5)	<b>&lt;0,001</b>
	35 alunos ou +	3,5 (2,5 - 4,0)	
<b>Renda Atende as Necessidades da Família</b>	Sim	4,5 (3,5 - 5,5)	
	Não	3,5 (2,8 - 4,3)	<b>&lt;0,001</b>

A remuneração docente é certamente um aspecto central para a realização do princípio de valorização do magistério, e conseqüentemente, da percepção da satisfação do professor em sua carreira. Assim, compreender as condições de carreira e remuneração dos professores, implica em situá-las nos contextos que compõem o complexo sistema educacional brasileiro (GOUVEIA, 2019).

Os salários dos professores deveriam ir de acordo com a qualificação profissional, seguindo um plano de carreira, garantindo melhor remuneração mediante avanços e investimentos profissionais, o que segundo os índices apresentados, o município de Londrina apresenta de maneira efetiva para os docentes em início de carreira. Entretanto, a Secretaria de Educação do Estado do Paraná (SEED), responsável pela contratação de docentes dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio, não apresenta plano de carreira para professores de vínculo temporário iniciantes ou remunerações melhores de acordo com titulações. Além disso, a forma de contratação atualmente é realizada por regime especial, o que não inclui bonificações e reajustes salariais aos docentes, o que torna o Estado menos atrativo para os docentes (DE SOUZA, 2021).

Os docentes que apresentavam maiores índices de satisfação com as condições de trabalho possuíam entre 31 e 40 anos, atuavam na educação infantil e ensino fundamental anos iniciais, vinculados ao município, atendendo 25 a 29 alunos por turma, e a renda atendia as necessidades da família. Entretanto, docentes que atuavam nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio, apresentam os menores índices de satisfação com as condições de trabalho (Tabela 9).

**Tabela 9.** Avaliação das Condições de Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
<b>Ciclos Vitais</b>	Até 30 anos	3,8 (2,2 - 4,3)	<b>0,034</b>
	31 a 40 anos	4,5 (3,7 - 5,5)	
	41 a 50 anos	4,3 (3,3 - 5,3)	
	51 anos ou mais	4,0 (3,3 - 4,7)	
<b>Educação Infantil</b>	Não	4,0 (3,3 - 5,0)	<b>0,002</b>
	Sim	4,9 (4,0 - 5,8)	
<b>Ensino Fundamental Anos Iniciais</b>	Não	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,9 (3,9 - 5,8)	
<b>Ensino Fundamental Anos Finais</b>	Não	4,8 (4,0 - 5,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	3,7 (2,8 - 4,5)	
<b>Ensino Médio</b>	Não	4,8 (4,0 - 5,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	3,7 (2,8 - 4,5)	
<b>Vínculo Empregatício</b>	Estado	3,5 (2,8 - 4,3)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	5,0 (4,0 - 5,7)	
	Estado e Município	4,2 (3,5 - 4,8)	
<b>Média de Número de Alunos por Turma</b>	Até 24 alunos	4,3 (3,7 - 5,8)	<b>&lt;0,001</b>
	25 a 29 alunos	4,8 (4,0 - 5,5)	
	30 a 34 alunos	4,0 (3,2 - 5,0)	
	35 alunos ou +	3,5 (2,5 - 4,3)	
<b>Renda Atende as Necessidades da Família</b>	Sim	4,8 (3,8 - 5,7)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	4,0 (3,0 - 4,7)	

Destaca-se que o município de Londrina apresenta maior investimento na educação, e conseqüentemente, nas condições de trabalho docente, sendo este financiamento crescente nos últimos anos foi superior ao mínimo definido pela legislação vigente (GONÇALVES, 2022).

De fato, as condições de trabalho estão relacionadas com uma melhor divisão de tarefas e responsabilidades, na jornada de trabalho, nos recursos materiais disponíveis para o desempenho das atividades, nos tempos e espaços para a realização do trabalho, até as formas de avaliação de desempenho, horários de trabalho, procedimentos didáticos-pedagógicos, admissão e administração as carreiras docentes, condições de remuneração, o que de fato, relaciona-se com maiores investimentos por parte das mantenedoras (COSTA et al., 2022).

A precarização das condições de trabalho no Estado, a intensificação das jornadas semanais e salas de aulas numerosas também pioram a percepção de satisfação e qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, o que aponta para o distanciamento da efetivação de políticas públicas que visam à valorização do magistério até o momento (DE SOUZA, 2021).

Nesse sentido, em análise comparativa dos docentes atuantes na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental do município de Londrina ao total de docentes com vínculos com ao Estado do Paraná nos anos finais do ensino fundamental e ensino médio, entende-se a complexidade de fatores que atentam ao trabalho e à vida destes professores, muitas vezes condicionadas ao trabalho intensificado e excessivo, associado a baixa remuneração, leva os professores a atuarem insatisfeitos.

Os professores que apresentavam menores índices de satisfação na dimensão autonomia no trabalho ministravam aulas no ensino médio e nos anos finais do ensino fundamental. Mas, a satisfação na autonomia no trabalho foi relatada entre os docentes que possuíam em média até 29 alunos nas turmas, trabalhavam no município, tanto na educação infantil quanto no ensino fundamental anos iniciais (Tabela 10).

**Tabela 10.** Avaliação da Autonomia no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Não	5,2 (4,3 - 5,8)	<b>0,005</b>
	Sim	5,7 (4,8 - 6,3)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Não	5,2 (4,3 - 5,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	5,6 (4,8 - 6,3)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Não	5,7 (4,8 - 6,2)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,8 (4,2 - 5,5)	
Ensino Médio	Não	5,7 (4,8 - 6,2)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,8 (4,2 - 5,5)	
Vínculo Empregatício	Estado	4,8 (4,0 - 5,4)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	5,8 (4,8 - 6,2)	
	Estado e Município	5,2 (4,4 - 5,7)	
Média de Número de Alunos por Turma	Até 24 alunos	5,5 (4,8 - 6,3)	<b>&lt;0,001</b>
	25 a 29 alunos	5,5 (4,7 - 6,2)	

30 a 34 alunos	5,0 (4,3 - 5,7)
35 alunos ou +	4,3 (3,5 - 5,5)

Considerando a autonomia como a possibilidade de escolha das tarefas, dos meios e do sentido do trabalho, resultante em dignidade e satisfação (CATTANI, 1996), o modelo implementado na educação estadual trouxe prejuízos para o trabalho docente ao restringir suas possibilidades de exercício da autonomia.

Neste contexto, as recentes reformas educacionais implementadas pela Secretaria de Educação do Estado do Paraná possuem caráter mercadológico da administração pública, inspirando em novos modelos de gestão e de trabalho docente. Isso implica nas percepções de satisfação de autonomia do professor, onde intensificaram-se as formas de controle da educação em geral e do trabalho docente através de mecanismos avaliativos e de acompanhamento, os quais indicam os caminhos a serem seguidos pelas Instituições de Ensino, além de estimular a competitividade entre professores e escolas (CAMPOS; VIEGAS, 2021).

Além disso, fatores como o crescente "peso" dos livros didáticos e das avaliações externas na educação estadual tem interferido na autonomia dos professores, os quais se sentem obrigados a seguir as imposições que vem da alta gestão mantenedora (CAMPOS; VIEGAS, 2021). Sendo assim, observa-se maior autonomia no trabalho docente aos professores atuantes no município, a qual relaciona-se com o modelo educacional implantado em Londrina, estabelecido no Plano Municipal de Educação (2015), apresentou melhor valorização da autonomia destes profissionais.

Os docentes que apresentavam os maiores scores de satisfação na progressão na carreira possuíam 21 a 40 anos, atuavam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, embora não atuassem no ensino fundamental anos finais e ensino médio, estavam no ciclo de desenvolvimento profissional de entrada, consolidação e afirmação, tinham vínculo com o município e atuavam de forma parcial com até 20 horas semanais, com 25 a 29 alunos por turma, a renda atendia as necessidades da família, sendo que recebiam até 3 salários mínimos e eram concursados (Tabela 11).

**Tabela 11.** Avaliação da Progressão na Carreira conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Md(Q1-Q3)</b>	<b>p</b>
<b>Ciclos Vitais</b>	Até 30 anos	5,5 (4,5 - 6,1)	<b>0,006</b>
	31 a 40 anos	5,8 (1,1 - 6,5)	
	41 a 50 anos	5,5 (4,5 - 6,0)	
	51 anos ou mais	5,0 (2,3 - 5,8)	
<b>Educação Infantil</b>	Não	5,3 (4,5 - 6,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	6,0 (5,5 - 6,5)	
<b>Ensino Fundamental Anos Iniciais</b>	Não	5,3 (4,5 - 6,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	6,0 (5,5 - 6,5)	
<b>Ensino Fundamental Anos Finais</b>	Não	5,8 (5,3 - 6,5)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,8 (4,0 - 5,5)	
<b>Ensino Médio</b>	Não	5,8 (5,3 - 6,5)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,8 (4,0 - 5,5)	
<b>Ciclos de Desenvolvimento Profissional</b>	Entrada	5,5 (4,5 - 6,2)	<b>0,044</b>
	Consolidação	5,5 (5,0 - 6,4)	
	Afirmação	5,5 (4,8 - 6,5)	
	Renovação	5,1 (4,0 - 5,8)	
	Maturidade	5,3 (4,4 - 5,9)	
<b>Vínculo Empregatício</b>	Estado	4,8 (3,8 - 5,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	6,0 (5,5 - 6,6)	
	Estado e Município	5,5 (5,0 - 6,0)	
<b>Carga Horária</b>	Até 20 horas	5,9 (5,3 - 6,5)	<b>0,007</b>
	21 a 40 horas	5,3 (4,5 - 6,0)	
	41 horas ou +	5,8 (4,8 - 6,5)	
<b>Média de Número de Alunos por Turma</b>	Até 24 alunos	5,8 (5,3 - 6,4)	<b>&lt;0,001</b>
	25 a 29 alunos	5,8 (5,3 - 6,5)	
	30 a 34 alunos	5,0 (4,3 - 5,8)	
	35 alunos ou +	4,5 (3,3 - 5,4)	
<b>Renda Atende as Necessidades da Família</b>	Sim	5,5 (5,0 - 6,5)	<b>0,009</b>
	Não	5,3 (4,3 - 6,0)	
<b>Salários-Mínimos Recebidos</b>	Até 3 Salários	5,5 (4,6 - 6,4)	<b>0,049</b>
	4 a 5 Salários	5,5 (4,9 - 6,3)	
	6 Salários ou +	5,0 (4,0 - 6,0)	
<b>Tipo de Vínculo</b>	Celetista	4,8 (4,3 - 6,0)	<b>0,008</b>
	Concursado	5,5 (5,0 - 6,3)	

Isso pode ser explicado devido às políticas de contratação de docentes do Estado do Paraná, apresentando uma valorização na contratação de professores em regime especial (temporários), sendo os últimos concursos para efetivos da Secretaria de Educação do Paraná realizados em 2013, e após 10 anos, em 2023 com um número limitado de vagas que não suprem a realidade de professores em regime especial contratados atualmente.

Diferentemente da proposta do município de Londrina, que vem priorizando a contratação de docentes através de concurso públicos, além de melhores oportunidades em relação a remuneração e estímulo à formação continuada, através dos planos de carreira (LONDRINA, 2015).

Observa-se que os índices apontaram para os docentes no ciclo de desenvolvimento profissional de entrada, consolidação e afirmação (FARIAS, 2010), o que influencia diretamente na decisão de permanência na profissão. Sendo assim, faz-se necessário ressaltar que o constructo da satisfação na progressão na carreira relevante para o professor em início de carreira, sendo este mais relevante na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental.

A categorização de Farias (2018) é o estudo que apresenta dados de docentes brasileiros e objetivou identificar o desenvolvimento profissional de professores de Educação Física, o qual descreve cinco ciclos que podem relatar os momentos da carreira docente em Educação Física, sendo eles: entrada na carreira; consolidação das competências profissionais na carreira; ciclo de afirmação e diversificação na carreira; ciclo de renovação na carreira e ciclo de maturidade na carreira.

Percebe-se o quanto a fase inicial é relevante no desenvolvimento da carreira docente, pois implica diretamente na identidade profissional, o que pode deixar profundas marcas na profissionalização e carreira docente, sendo que para Huberman (2000) e Nascimento (2002) o ciclo de entrada na carreira compreendem os três primeiros anos de atuação, mas para Gonçalves (2009) e Farias (2018) pode ser estendido até o quarto ano de docência.

Os professores que apresentavam maiores índices de satisfação no trabalho em relação à dimensão integração social no ambiente de trabalho eram aqueles que possuíam filhos, atuavam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino

fundamental, estavam com o vínculo empregatício com o município, e tinham de 25 a 29 alunos por turma, embora, os docentes que atuavam no ensino médio e anos finais do ensino fundamental apresentaram os menores índices de satisfação (Tabela 12).

**Tabela 12.** Avaliação da Integração Social no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
<b>Possui Filhos</b>	Não	4,2 (3,6 - 5,2)	<b>0,034</b>
	Sim	4,6 (4,0 - 5,4)	
<b>Educação Infantil</b>	Não	4,4 (3,8 - 5,2)	<b>0,050</b>
	Sim	4,8 (4,2 - 5,6)	
<b>Ensino Fundamental Anos Iniciais</b>	Não	4,4 (3,8 - 5,2)	<b>0,015</b>
	Sim	4,8 (4,1 - 5,6)	
<b>Ensino Fundamental Anos Finais</b>	Não	4,8 (4,0 - 5,6)	<b>0,003</b>
	Sim	4,4 (3,8 - 5,0)	
<b>Ensino Médio</b>	Não	4,8 (4,0 - 5,6)	<b>0,009</b>
	Sim	4,4 (3,8 - 5,0)	
<b>Vínculo Empregatício</b>	Estado	4, 2 (3,7 - 4,9)	<b>0,004</b>
	Município	4,8 (4,0 - 5,6)	
	Estado e Município	4,4 (3,6 - 5,0)	
<b>Média de Número de Alunos por Turma</b>	Até 24 alunos	4,6 (4,0 - 5,8)	<b>0,001</b>
	25 a 29 alunos	4,8 (4,0 - 5,6)	
	30 a 34 alunos	4,4 (3,6 - 5,5)	
	35 alunos ou +	4,0 (3,5 - 4,7)	

A integração social possibilita um ambiente ideal para desenvolvimento do trabalho, igualdade de oportunidades e a boa relação do gestor e seus liderados, o que potencializa a percepção de satisfação pelo fato de que onde se trabalha com pessoas que se respeitam, que se dão bem, têm-se melhor desempenho na atividade que se realiza (VASCONCELOS et al., 2012). Em específico na carreira docente a integração social influencia no dia a dia do professor no ambiente escolar de maneira positiva ou negativa em seu desempenho profissional, e, também, na decisão de permanência na carreira docente (BARROS et al., 2021).

Os índices apresentaram que docentes atuantes no município na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental possuem bons ambientes de

trabalho e relações adequadas com gestores e colegas de trabalho, o que pode ser explicado pela valorização do trabalho do professor de educação física nesta etapa da educação básica e integração do mesmo com os demais professores.

De fato, nesta etapa educacional existe maior ênfase no trabalho docente em relação à educação física e maior reconhecimento de sua importância, diferentemente dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio, onde há menores níveis de satisfação com este construto, o que reafirma o quanto o professor de educação física luta para ocupar um espaço de direito na escola e na formação de seus alunos (BORBA NETO, 2017).

Em relação às leis e normas do trabalho, a satisfação foi evidenciada entre os docentes que atuavam no ensino fundamental anos finais e no ensino médio, embora, os docentes que atuavam na educação infantil e anos iniciais no ensino fundamental apresentavam elevados níveis de satisfação. Além disso, o vínculo empregatício no município, ter em média até 29 alunos e ter como outra profissão como principal fonte de renda, também foram características que evidenciam satisfação entre os docentes (Tabela 13).

**Tabela 13.** Avaliação das Leis e Normas no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Não	5,0 (3,8 - 6,0)	<b>0,003</b>
	Sim	5,8 (4,5 - 6,5)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Não	5,0 (3,8 - 6,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	5,7 (4,5 - 6,5)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Não	5,5 (4,5 - 6,5)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,5 (3,7 - 5,3)	
Ensino Médio	Não	5,5 (4,5 - 6,5)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,5 (3,7 - 5,3)	
Vínculo Empregatício	Estado	4,5 (3,5 - 5,4)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	5,8 (4,7 - 6,5)	
	Estado e Município	5,0 (4,0 - 5,5)	
Média de Número de Alunos por Turma	Até 24 alunos	5,5 (4,3 - 6,3)	<b>&lt;0,001</b>
	25 a 29 alunos	5,5 (4,5 - 6,3)	
	30 a 34 alunos	5,0 (4,0 - 5,8)	
	35 alunos ou +	3,8 (3,5 - 4,9)	

<b>Principal Fonte de Renda</b>	Profissão Docente	5,0 (4,0 - 6,0)	<b>0,044</b>
	Outra Profissão	6,3 (4,6 - 6,5)	

Destaca-se que os níveis de satisfação do construto Leis e Normas foram elevados para a maioria dos docentes atuantes na educação básica de Londrina, representando o estabelecimento de direitos e deveres do trabalhador, respeitando os direitos trabalhistas, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão, trabalhos equitativos e normas claras, independentemente de seu vínculo ou atuação.

Entretanto, constatou-se que há maior satisfação neste aspecto pelos docentes atuantes na rede estadual, o que afirma maior regulamentação e efetivação das leis e normas no trabalho docente. Isso pode ser explicado devido à rigorosidade e constantes cobranças da mantenedora e dos gestores das escolas, as quais exigem que professores e funcionários cumpram tais leis e normas (FERRAZ; SIMEONI, 2010).

É importante destacar que docentes que possuem outro vínculo laboral apresentaram maiores níveis de satisfação neste constructo do que professores que atuam apenas na escola, o que representa que docentes que possuem pluriemprego são menos críticos frente à dimensão das leis e normas do que os professores da educação básica que só trabalham em instituições de ensino. Isso pode ser explicado pelas experiências vividas no outro ambiente de trabalho destes docentes, as quais podem não ser tão agradáveis quanto as vivências escolares em relação às leis e normas, se tornando um vínculo atrativo principalmente quando se trata de concurso público, o que traz segurança ao profissional (FAVATTO; BOTH, 2019).

O tempo equilibrado entre o lazer e o trabalho apresentou satisfação entre os docentes do sexo masculino que não atuavam nos anos finais do ensino fundamental, que tinham até 40 horas semanais de trabalho com até 10 turmas, bem como, a renda atendia as necessidades da família (Tabela 14).

**Tabela 14.** Avaliação do Trabalho e Espaço Total de Vida conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Md(Q1-Q3)</b>	<b>p</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>0,032</b>
	Feminino	3,5 (2,5 - 4,5)	

<b>Ensino Fundamental Anos Finais</b>	Não	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>0,008</b>
	Sim	3,5 (2,5 - 4,5)	
<b>Carga Horária</b>	Até 20 horas	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>0,035</b>
	21 a 40 horas	4,0 (2,5 - 4,5)	
	41 horas ou +	3,5 (2,4 - 4,1)	
<b>Número de Turmas</b>	Até 10 turmas	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>0,008</b>
	11 a 15 turmas	3,5 (3,5 - 4,5)	
	16 turmas ou +	3,3 (2,5 - 4,4)	
<b>Renda Atende as Necessidades da Família</b>	Sim	4,0 (3,0 - 5,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	3,5 (2,5 - 4,5)	

A dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida é compreendida como a relação entre a vida profissional e o apreço na vida pessoal (família, lazer) e desta forma, acredita-se que os professores que conseguem equilibrar melhor os dois quesitos apresentam-se mais satisfeitos (VEIGA et al., 2017).

Sendo assim, os índices apresentados podem ser explicados por meio da sobrecarga já caracterizável da profissão docente e dos encargos domésticos e familiares, a mulher se sente menos satisfeita com esta dimensão, o que é agravado por aspectos profissionais negativos, jornadas exaustivas e demandas que extrapolam o ambiente de trabalho (BOTH et al., 2017), principalmente entre as mulheres (FAVATTO, 2022).

Outro ponto de destaque, o qual pode auxiliar na satisfação no trabalho, é a jornada de trabalho de 40 horas semanais com até 10 turmas, o que torna possível o professor realizar seu planejamento, elaborar e avaliar o trabalho didático, considerando o baixo número de turmas atendidas e a quantidade de aulas semanais (RAMOS, 2016).

A satisfação em relação à relevância social no trabalho foi apresentada entre os docentes que atuavam na educação infantil e ensino fundamental anos iniciais, bem como, nos docentes que não atuavam no ensino médio e ensino fundamental anos finais, possuíam o vínculo com o município, ministravam aulas para turmas de até 29 alunos e que haviam realizado a formação inicial em instituições particulares (Tabela 15).

**Tabela 15.** Avaliação da Relevância Social no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Não	5,3 (4,3 - 6,3)	<b>0,001</b>
	Sim	6,0 (5,3 - 6,7)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Não	5,3 (4,3 - 6,3)	<b>0,001</b>
	Sim	6,0 (5,3 - 6,6)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Não	6,0 (5,0 - 6,3)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	5,0 (4,0 - 6,0)	
Ensino Médio	Não	6,0 (5,0 - 6,3)	<b>0,001</b>
	Sim	5,0 (4,0 - 6,0)	
Local da Formação Inicial	Pública	5,3 (4,3 - 6,3)	<b>0,024</b>
	Privada	6,0 (4,7 - 6,7)	
Vínculo Empregatício	Estado	4,7 (4,0 - 6,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	6,0 (5,0 - 6,3)	
	Estado e Município	5,5 (4,7 - 6,7)	
Média de Número de Alunos por Turma	Até 24 alunos	5,8 (5,1 - 6,6)	<b>0,002</b>
	25 a 29 alunos	5,7 (4,8 - 6,3)	
	30 a 34 alunos	5,0 (4,3 - 6,3)	
	35 alunos ou mais	4,7 (3,0 - 6,0)	

Tais resultados podem ser explicados pelo retorno perceptível de aprendizado do aluno nas etapas da educação básica mencionadas, de forma integral, tanto no aspecto motor quanto no intelectual e por ser uma disciplina que os alunos gostam, eles se interessam mais na realização das atividades propostas (FRANCIOSI, 2020). O que demonstrou, que mesmo com as fragilidades desta dimensão no componente curricular Educação Física, os professores investigados conseguiram afirmar satisfação ao trabalho docente no município de Londrina.

Um aspecto interessante é em relação ao elevado nível de satisfação nesta dimensão por docentes com formação inicial em instituições particulares, o que pode ser explicado devido ao currículo do curso de licenciatura em educação física destas instituições, ofertando conhecimentos e experiências que se articulam melhor com o ambiente escolar e o mercado de trabalho do que as demais instituições (GATTI, 2014).

Os docentes que apresentaram maiores índices de satisfação na avaliação global no trabalho, foram professores que não atuavam no ensino fundamental anos

finais e no ensino médio, docentes vinculados ao município e que atuavam na educação infantil e no ensino fundamental anos iniciais, que possuíam em média turmas com 25 a 29 alunos, que a renda atendia as necessidades da família. Embora os docentes que atuavam com 11 a 15 turmas, apresentavam menores índices de satisfação (Tabela 16).

**Tabela 16.** Avaliação Global da Satisfação no Trabalho conforme as variáveis sociodemográficas dos professores de Educação Física.

Variável	Categorias	Md(Q1-Q3)	p
Educação Infantil	Não	4,5 (3,9 - 5,3)	<b>0,001</b>
	Sim	5,1 (4,5 - 5,7)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Não	4,5 (3,9 - 5,3)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	5,1 (4,4 - 5,6)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Não	5,2 (4,5 - 5,6)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,2 (3,7 - 4,8)	
Ensino Médio	Não	5,2 (4,5 - 5,6)	<b>&lt;0,001</b>
	Sim	4,2 (3,7 - 4,8)	
Vínculo Empregatício	Estado	4,1 (3,7 - 4,8)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	5,2 (4,5 - 5,7)	
	Estado e Município	4,4 (3,9 - 5,2)	
Número de Turmas	Até 10 turmas	4,8 (4,3 - 5,6)	<b>0,029</b>
	11 a 15 turmas	4,4 (3,9 - 5,3)	
	16 turmas ou +	4,7 (3,6 - 5,4)	
Média de Número de Alunos por Turma	Até 24 alunos	4,9 (4,6 - 5,5)	<b>&lt;0,001</b>
	25 a 29 alunos	5,2 (4,3 - 5,7)	
	30 a 34 alunos	4,4 (3,9 - 5,2)	
	35 alunos ou +	4,0 (3,4 - 4,6)	
Renda Atende as Necessidades da Família	Sim	4,9 (4,3 - 5,6)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	4,5 (3,8 - 5,2)	

Os resultados confirmaram que a relação afetiva com as crianças, a percepção da importância da docência para o desenvolvimento das crianças, o reconhecimento do trabalho pela coordenação, supervisão, direção, pelas próprias crianças e famílias, as oportunidades, os desafios e as recompensas inerentes à profissão e as relações interpessoais, em especial com as crianças, contribuem para afirmação desse quadro, sendo estes aspectos presentes em sua maioria na

educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental (GIOVANETTI, 2011; BERALDO, 2006).

Considerando estes aspectos, o vínculo empregatício no município se torna melhor visto pelos docentes do que o vínculo com o Estado ou em ambos ao mesmo tempo. Além disso, o número de turmas, a média de alunos e principalmente a remuneração reforçam essa percepção de satisfação dos docentes atuantes apenas no município. De fato, a remuneração é um fator de destaque, pois, oferece melhores possibilidades de saúde e segurança e embora não resolva todos os problemas, quando considerada boa e digna, promove a satisfação no trabalho na carreira docente (BREMM; DORNELES; KRUG, 2017).

## *7.2 Correlação dos constructos da Satisfação no Trabalho e da Autoeficácia dos Professores de Educação Física*

Ao avaliar o constructo interno da autoeficácia docente evidenciou-se correlações muito fortes entre as dimensões, bem como as dimensões com a avaliação global do instrumento (Tabela 17).

**Tabela 17.** Correlação interna do constructo da Autoeficácia Docente.

<b>Dimensões</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1.Intencionalidade da Ação</b>	1		
<b>2.Manejo de Classe</b>	0,92*	1	
<b>3.Avaliação Global</b>	0,98*	0,98*	1

Observa-se que os valores foram muito fortes, considerando que este constructo é mais homogêneo e fechado na temática da autoeficácia, abordando algo específico do trabalho docente. Entretanto, retrataram ligeira vantagem do fator intencionalidade da ação docente, relacionado com a capacidade do professor de mediar o ensino com o aluno e de motivá-lo à realização das atividades.

Isso pode estar representando que, para o grupo investigado, parece haver mais segurança em se julgar capaz na direção de ações que reforcem o papel mediador do professor do que no papel de administrar o controle da sala, que representa o manejo de classe. Estudos como os de Silva (2010), Bernardini et. al

(2022) e Costa e Assis (2019) apresentam resultados semelhantes, considerando algumas características das aulas de educação física e do contexto escolar, destacando-se também o período pós pandemia Covid-19 em que foi realizada esta pesquisa, este cenário pode influenciar nessa diferença entre as dimensões, no sentido de que gerenciar isso pode tornar-se mais desafiador em algumas condições e isso pode ter contribuído para a queda no valor dessa dimensão.

Ao avaliar o constructo interno de correlação da satisfação no trabalho constatou-se que as dimensões autonomia no trabalho, leis e normas no trabalho, condições de trabalho e relevância social do trabalho apresentaram fortes correlações com a avaliação global no trabalho, embora as dimensões progressão na carreira, integração social no trabalho e remuneração demonstraram forte correlação com a avaliação global (Tabela 18).

**Tabela 18.** Avaliação da correlação interna da Satisfação no Trabalho.

Dimensões	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1.Remuneração</b>	1								
<b>2.Condições de Trabalho</b>	0,55*	1							
<b>3.Autonomia</b>	0,44*	0,69*	1						
<b>4.Progressão na Carreira</b>	0,45*	0,67*	0,68*	1					
<b>5.Integração Social</b>	0,36*	0,54*	0,65*	0,51*	1				
<b>6.Leis e Normas</b>	0,45*	0,65*	0,71*	0,66*	0,71*	1			
<b>7.Trabalho e Espaço Total de Vida</b>	0,29*	0,41*	0,36*	0,27*	0,26*	0,29*	1		
<b>8.Relevância Social do Trabalho</b>	0,37*	0,58*	0,80*	0,60*	0,68*	0,69*	0,32*	1	
<b>9.Avaliação Global da Satisfação no Trabalho</b>	0,64*	0,83*	0,86*	0,78*	0,75*	0,84*	0,54*	0,81*	1

Destaca-se que as dimensões do constructo que apresentaram maior correlação foram em primeiro a autonomia e logo em seguida, a relevância social. Estudos realizados com outras populações também apresentaram dados semelhantes em relação à satisfação no trabalho com a autonomia (SORIANO; WINTERSTEIN, 1998; FARIAS et al. 2015; RIBEIRO et al. 2022) o que reforça a importância da percepção desta dimensão para a satisfação.

Além disso, ressalta-se que a dimensão que apresentou maior índice de correlação com as demais dimensões foi a relevância social no trabalho. Ou seja, a

maioria dos docentes sentem que seu trabalho é reconhecido pela comunidade escolar de maneira positiva e que isso reflete na sua ação docente.

A dimensão trabalho espaço total de vida reportou os menores índices de correção, tanto com a avaliação global quanto a demais dimensões. Isso justifica-se pela elevada carga horária de trabalho e pelo número de turmas. Pois, quanto maior a quantidade de tempo destinada à tarefa profissional, maior o número de turmas, o que pode ocasionar que estes professores não apresentem tantas horas de lazer durante a semana e ao final de semana, pois o tempo de serviço ocupa a maior carga semanal (VEIGA et al., 2017)

Ao correlacionar os constructos da autoeficácia e satisfação no trabalho (Tabela 19), constatou-se que correlações moderadas foram identificadas entre as dimensões autonomia e relevância social no trabalho com todo o constructo da autoeficácia. Por outro lado, o manejo de classe também apresentou moderada correlação tanto com a dimensão trabalho e espaço total de vida, quanto a avaliação global da satisfação do trabalho. Destaca-se que as avaliações globais de ambos os instrumentos reportaram apenas uma fraca correlação.

**Tabela 19.** Avaliação da correlação da Satisfação no Trabalho e na Autoeficácia.

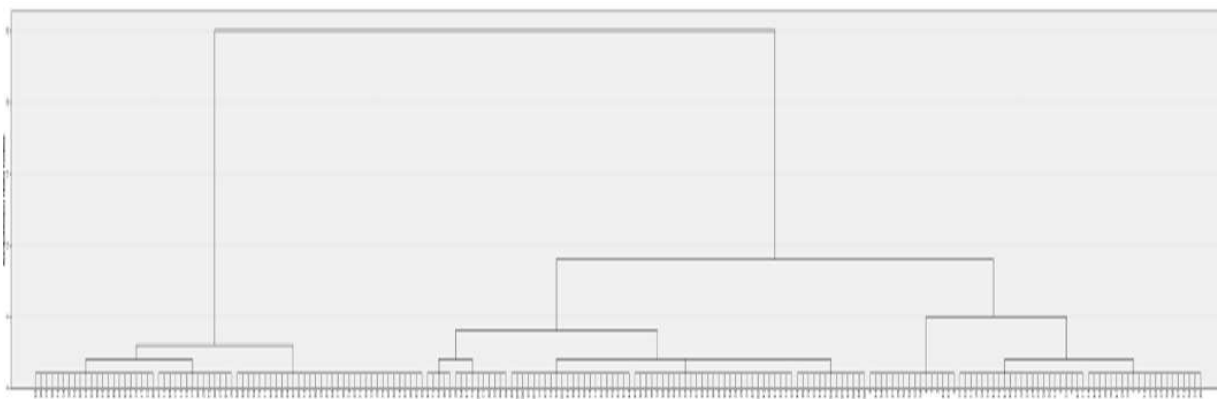
Constructos	Intencionalidade da Ação	Manejo de Classe	Avaliação Global da Autoeficácia
Remuneração	0,12	0,14*	0,13
Condições de Trabalho	0,25*	0,30*	0,28*
Autonomia	0,40*	0,46*	0,44*
Progressão na Carreira	0,29*	0,36*	0,32*
Integração Social	0,21*	0,27*	0,24*
Leis e Normas	0,26*	0,31*	0,29*
Trabalho e Espaço Total de Vida	0,22*	0,45*	0,24*
Relevância Social do Trabalho	0,41*	0,48*	0,45*
Avaliação Global da Satisfação no Trabalho	0,35*	0,41*	0,38*

Observa-se uma tendência de equilíbrio entre a Satisfação no Trabalho e na dimensão do Manejo de Classe, considerando que ter domínio de turma é um dos principais fatores para se sentir eficaz (PEREIRA et. al, 2022), sobretudo para docentes que estão no início de carreira e na consolidação das competências profissionais e de sua identidade docente.

Já as dimensões da Autonomia e da Relevância Social demonstram fortes relações com a Autoeficácia, pois docentes se percebem autônomos em seu trabalho e sentem que o que fazem é importante e reconhecido pela comunidade escolar se sentem mais eficazes no que fazem (MORANDIM, 2020).

### *7.3 Avaliação dos agrupamentos da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física*

Ao avaliar por meio da análise de agrupamentos, foram identificados três grupos (Figura 1), sendo que o grupo 2 apresentavam os maiores índices de satisfação no trabalho e autoeficácia. Por outro lado, o grupo 1 apresentava os menores índices de satisfação no trabalho, enquanto o grupo 3 apresentou índices intermediários de satisfação no trabalho e baixos índices de autoeficácia docente (Tabela 20).



**Figura 1.** Dendrograma da distribuição de grupos de professores de Educação Física considerando a Autoeficácia e a Satisfação no Trabalho.

**Tabela 20.** Avaliação da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho considerando os grupos identificados.

Constructo	Dimensões	Grupos			p
		Grupo 1 Md(Q1-Q3)	Grupo 2 Md(Q1-Q3)	Grupo 3 Md(Q1-Q3)	
Autoeficácia	Intencionalidade da Ação	4,8 (4,1 - 5,1)	5,1 (4,7 - 5,6)	4,6 (4,1 - 5,0)	<0,001
	Manejo de Classe	4,5 (4,0 - 5,0)	4,9 (4,6 - 5,5)	4,5 (4,4 - 5,0)	<0,001
	Avaliação Global	4,7 (4,0 - 4,1)	5,0 (4,7 - 5,6)	4,5 (4,1 - 5,0)	<0,001
Satisfação no Trabalho	Remuneração	2,8 (2,0 - 3,5)	5,2 (4,0 - 5,8)	4,0 (3,5 - 5,0)	<0,001
	Condições de Trabalho	2,8 (2,2 - 3,5)	5,5 (4,8 - 6,2)	4,2 (3,7 - 4,8)	<0,001
	Autonomia	4,3 (3,5 - 4,8)	6,2 (5,8 - 6,5)	5,0 (4,5 - 5,5)	<0,001
	Progressão na Carreira	4,4 (3,3 - 5,3)	6,5 (5,8 - 6,8)	5,3 (4,8 - 5,8)	<0,001
	Integração Social	3,8 (3,4 - 4,4)	5,4 (4,8 - 5,8)	4,4 (4,0 - 4,8)	<0,001
	Leis e Normas	3,5 (3,0 - 4,5)	6,3 (5,9 - 6,8)	4,8 (4,9 - 5,5)	<0,001
	Trabalho e Espaço Total de Vida	2,5 (2,0 - 3,5)	4,5 (4,0 - 6,0)	3,5 (3,0 - 4,5)	<0,001
	Relevância Social do Trabalho	4,3 (3,1 - 5,0)	6,3 (6,0 - 6,8)	5,3 (4,7 - 6,0)	<0,001
	Avaliação Global	3,7 (3,3 - 4,0)	5,9 (5,4 - 5,9)	4,6 (4,4 - 4,9)	<0,001

Estes resultados apresentam uma tendência que quanto mais satisfeito o docente estava mais se percebe auto eficaz em sua atividade laboral, o que vem ao encontro ao exposto por diversos estudiosos (CAPRARA et al. 2006; CAPELO; POCINHO, 2014; IAOCHITE, 2011; FERREIRA et al. 2021) quando defendem que as crenças de autoeficácia dos professores são preditores da satisfação profissional docente.

Entretanto, observa-se que em específico no Grupo 3 a percepção na satisfação no trabalho foi mediana e os índices de autoeficácia foram baixos, o que representa que ter uma satisfação moderada está mais para uma autoeficácia baixa do que alta. Ou seja, o que determina uma satisfação alta é a alta eficácia, pois a baixa satisfação pode, no máximo, trazer uma satisfação moderada.

Ao avaliar os clusters conforme as variáveis sociodemográficas contínuas, constatou-se que o grupo 2 se destacou com menor número de níveis de ensino, bem como menor número de alunos por turma. Por outro lado, o grupo 1 apresentou maior anos de docência e número de turmas (Tabela 21).

**Tabela 21.** Associação entre os grupos identificados com as variáveis sociodemográficas contínuas.

Variável	Grupos			p
	Grupo 1 Md(Q1-Q3)	Grupo 2 Md(Q1-Q3)	Grupo 3 Md(Q1-Q3)	
Número de nível de ensino	2 (2 - 2)	1 (1 - 2)	2 (1 - 2)	<b>0,002</b>
Anos de docência	17 (11 - 25)	12 (8 - 17)	12 (7 - 20)	<b>0,008</b>
Números de turma	13 (10 - 15)	10 (6 - 13)	11 (7 - 14)	<b>0,002</b>
Média de alunos por turma	30 (25 - 35)	25 (23 - 30)	28 (23 - 30)	<b>&lt;0,001</b>

Isso pode ser explicado considerando que, atuar nos anos iniciais e com poucos alunos é bom para aspectos como o manejo de classe e relevância social, pois são alunos mais fáceis de gerenciamento de turma e o docente vê o desenvolvimento do aluno diariamente, bem como seu interesse e importância de suas aulas para eles (FREITAS, 2019).

Além disso, o desgaste com os anos de docência e o grande número de alunos na sala de aula é fator negativo que influencia nos níveis satisfação e autoeficácia, bem como falta de domínio de turma e o reconhecimento social de sua atividade laboral, pois as gerações de alunos se alteram com grande rapidez sem que o professor tenha atualização sobre tais, reconhecendo também as mudanças nas atribuições docentes ocorrentes pós pandemia Covid-19 (DE MELO GOIS et al., 2021).

Ao avaliar os clusters conforme as variáveis sociodemográficas categorias constatou-se que o grupo 1 possui maior contingente de docentes que não atuavam na educação infantil e no ensino fundamental anos iniciais, embora, possuíam maior número de docentes que atuavam no ensino médio e ensino fundamental anos finais, possuíam vínculo empregatício com o estado e que a renda não atendia as necessidades da família.

O grupo 2, por sua vez, apresentava o maior contingente de docentes que atuavam na educação infantil, embora o maior número de docentes que não atuavam no ensino fundamental anos finais e ensino médio, possuíam vínculo com o município e a renda atendia as necessidades da família. Por outro lado, o grupo 3 apresentou maior número de docentes que atuavam no ensino fundamental anos iniciais, a maior havia um equilíbrio de docentes que atuavam apenas no estado ou

no município e a maioria declarava que a renda atendia as necessidades da família (Tabela 22).

**Tabela 22.** Associação entre os grupos identificados com as variáveis sociodemográficas categóricas.

Variável	Categorias	Grupos			P
		Grupo 1 n(%)	Grupo 2 n(%)	Grupo 3 n(%)	
Educação Infantil	Sim	9 (15,0)	24 (34,3)	21 (26,6)	<b>0,043</b>
	Não	51 (85,0)	46 (65,7)	58 (73,4)	
Ensino Fundamental Anos Iniciais	Sim	27 (45,0)	58 (52,9)	55 (69,6)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	33 (55,0)	12 (47,1)	24 (30,4)	
Ensino Fundamental Anos Finais	Sim	44 (73,3)	16 (22,9)	38 (48,1)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	16 (26,7)	54 (77,1)	41 (51,9)	
Ensino Médio	Sim	38 (63,3)	13 (18,6)	30 (38,0)	<b>&lt;0,001</b>
	Não	22 (36,7)	57 (81,4)	49 (62,0)	
Vínculo Empregatício	Estado	37 (61,7)	13 (18,6)	31 (39,2)	<b>&lt;0,001</b>
	Município	13 (21,7)	51 (72,9)	38 (48,1)	
	Estado e município	10 (16,7)	6 (8,6)	10 (12,7)	
Renda atende as necessidades da família	Sim	15 (25,4)	40 (57,1)	40 (51,3)	<b>0,001</b>
	Não	44 (74,6)	30 (42,9)	38 (48,7)	

Diante disso, conclui-se que o ideal para boas percepções de satisfação no trabalho e autoeficácia está na realidade vivenciada pelos docentes do Grupo 2, com poucos alunos por turma, faixa etária mais baixa, poucas turmas e salário considerado digno da sua atividade laboral.

Docentes que atuam com elevado número de alunos, principalmente os mais velhos que apresentam mudanças geracionais, e que não possuem uma renda considerada digna não colabora com elevadas percepções de satisfação e autoeficácia, o que pode ser correlacionado inclusive como motivo para abandono da carreira docente (FAVATTO; BOTH, 2019).

Destaca-se que, características intermediárias como ministrar aulas no Ensino Fundamental séries iniciais já começa a influenciar negativamente no sentimento de autoeficácia e percepção de satisfação. Isto porque as dificuldades laborais e cobranças escolares aumentam, bem como o aumento do número de alunos por

turma e de aulas ministradas semanalmente, considerando a atual carga horária da Educação Física para esta etapa da Educação Básica.

Sendo assim, em concordância a estudos atuais sobre a temática analisada (CASTRO et al., 2021; OLIVEIRA et al., 2021; GESSER et al., 2019) averigua-se que os docentes participantes deste estudo que apresentaram maiores níveis de satisfação no trabalho e de autoeficácia são os que possuem poucas turmas, atuam na etapa da educação infantil e com vínculo empregatício com o município de Londrina. Por outro lado, os docentes que se sentem menos auto eficazes e insatisfeitos são aqueles que possuem vínculo empregatício com a Secretaria de Estado de Educação e Esporte do Paraná, com muitas turmas na etapa dos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando os objetivos propostos deste estudo no que se refere à analisar a Satisfação no Trabalho e Autoeficácia dos docentes de Educação Física da Educação Básica, foram evidenciados os resultados apresentados a seguir.

A análise das variáveis sociodemográficas demonstraram que a maioria dos participantes deste estudo eram professores que possuíam 43 anos de idade, atuavam em dois níveis de ensino, desenvolviam a atividade docente a 14 anos, atuavam com 40 horas semanais de trabalho, em 12 turmas tendo em média 27 alunos, recebendo aproximadamente 4 salários-mínimos e possuíam 8 horas semanais de lazer.

Ao avaliar os resultados das variáveis sociodemográficas categorizadas constatou-se que a maioria dos participantes desta pesquisa era do sexo feminino, possuíam filhos, eram casadas, possuíam título de especialista, atuavam nos anos iniciais do ensino fundamental com vínculo empregatício concursado na rede municipal, haviam se formado em instituições públicas e estavam no ciclo de desenvolvimento profissional de afirmação.

Na avaliação global dos constructos da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho dos professores de Educação Física o resultado foi mediano, sendo que os maiores índices de satisfação foram evidenciados nas dimensões: progressão na carreira, relevância social no trabalho, autonomia e leis e normas; e os menores índices de satisfação foram apresentados nas dimensões: trabalho e espaço total de vida, remuneração, condições de trabalho e integração social no trabalho.

Quanto à avaliação da Intencionalidade da Ação, observou-se fortes relações com a Educação Infantil, em que os docentes que atuavam nesta etapa de escolarização apresentavam maiores índices quando comparados aos professores que não atuavam na educação infantil.

Observou-se resultados semelhantes na avaliação do Manejo de Classe e nas associações entre Avaliação Global da Autoeficácia, onde constatou-se que as mulheres e os docentes que atuavam na educação infantil apresentavam maiores índices na avaliação global da autoeficácia, comparados aos homens e os professores que não atuavam na educação infantil.

Na avaliação da Remuneração também constatou-se melhores resultados no vínculo municipal do que no estadual, em que docentes que atuavam nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio, apresentaram os menores índices de satisfação com as condições de trabalho, assim como menores índices de satisfação na dimensão autonomia no trabalho.

Em relação a Satisfação na Progressão na Carreira, os maiores scores foram de docentes 21 a 40 anos, atuavam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, estavam no ciclo de desenvolvimento profissional de entrada, consolidação e afirmação, tinham vínculo com o município e atuavam de forma parcial com até 20 horas semanais, com 25 a 29 alunos por turma, a renda atendia as necessidades da família, sendo que recebiam até 3 salários mínimos e eram concursados.

Tais resultados foram similares quanto à dimensão Integração Social no Ambiente de Trabalho, sendo os docentes que não atuavam na educação infantil e anos iniciais no ensino fundamental apresentaram os menores índices de satisfação.

Por outro lado, na dimensão que se refere às Leis e Normas do Trabalho a satisfação foi evidenciada entre os docentes que atuavam no ensino fundamental anos finais e no ensino médio, embora, os docentes que atuavam na educação infantil e anos iniciais no ensino fundamental apresentavam elevados níveis de satisfação.

Quanto a avaliação do Trabalho e Espaço Total de Vida, o tempo equilibrado entre o lazer e o trabalho apresentou satisfação entre os docentes do sexo masculino que não atuavam nos anos finais do ensino fundamental, assim como na dimensão da Relevância Social no Trabalho, confirmando os melhores índices de avaliações aos docentes que atuavam na educação infantil e ensino fundamental anos iniciais.

Considerando estes dados, os docentes que apresentaram maiores índices de Satisfação na Avaliação Global no Trabalho, foram professores que não atuavam no ensino fundamental anos finais e no ensino médio, docentes vinculados ao município e que atuavam na educação infantil e no ensino fundamental anos iniciais, que possuíam em média turmas com 25 a 29 alunos, que a renda atendia as necessidades da família.

Ao avaliar o constructo interno da Autoeficácia Docente evidenciou-se correlações muito fortes entre as dimensões, bem como as dimensões com a avaliação global do instrumento, retratando ligeira vantagem do fator Intencionalidade da Ação Docente.

Na avaliação do constructo interno de correlação da Satisfação no Trabalho constatou-se que as dimensões autonomia no trabalho, leis e normas no trabalho, condições de trabalho e relevância social do trabalho apresentaram fortes correlações com a avaliação global no trabalho, embora as dimensões progressão na carreira, integração social no trabalho e remuneração demonstraram forte correlação com a avaliação global.

Ao correlacionar os constructos da Autoeficácia e Satisfação no Trabalho constatou-se que correlações moderadas foram identificadas entre as dimensões autonomia e relevância social no trabalho com todo o constructo da autoeficácia.

Por outro lado, o manejo de classe também apresentou moderada correlação tanto com a dimensão trabalho e espaço total de vida, quanto a avaliação global da satisfação do trabalho, observando-se uma tendência de equilíbrio entre a Satisfação no Trabalho e na dimensão do Manejo de Classe

Ao avaliar por meio da análise de agrupamentos, foram identificados três grupos, sendo que o grupo 2 apresentavam os maiores índices de satisfação no trabalho e autoeficácia. Entretanto, o grupo 1 apresentava os menores índices de satisfação no trabalho, enquanto o grupo 3 apresentou índices intermediários de satisfação no trabalho e baixos índices de autoeficácia docente.

Considerando estes grupos na avaliação da Autoeficácia e da Satisfação no Trabalho, os resultados apresentaram uma tendência que quanto mais satisfeito o docente estava mais se percebe auto eficaz em sua atividade laboral, entretanto, observa-se que em específico no Grupo 3 a percepção na satisfação no trabalho foi mediana e os índices de autoeficácia foram baixos, o que representa que ter uma satisfação moderada está mais para uma autoeficácia baixa do que alta.

Segundo esses dados, o que determina uma satisfação alta é a alta eficácia, pois a baixa satisfação pode, no máximo, trazer uma satisfação moderada. Diante disso, conclui-se que o ideal para boas percepções de satisfação no trabalho e autoeficácia está na realidade vivenciada pelos docentes do Grupo 2, com poucos

alunos por turma, faixa etária mais baixa, poucas turmas e salário considerado digno da sua atividade laboral.

Por meio da análise de todas as variáveis, bem como dos constructos e dimensões, é possível afirmar que ministrar aulas no Ensino Fundamental séries iniciais já começa a influenciar negativamente no sentimento de autoeficácia e percepção de satisfação, piorando este quadro quando no Ensino Médio. Entende-se então, que os docentes participantes deste estudo que apresentaram maiores níveis de satisfação no trabalho e de autoeficácia são os que possuem poucas turmas, atuam na etapa da educação infantil e com vínculo empregatício com o município de Londrina.

Sendo assim, é possível dizer que através deste estudo foi encontrada relação entre a Satisfação no Trabalho e Autoeficácia dos professores de Educação Física da Educação Básica de Londrina e que os mesmos apresentam melhores resultados nas avaliações de progressão na carreira, relevância social no trabalho, autonomia e leis e normas, de maneira geral, apresentando aspectos positivos em relação ao vínculo municipal.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R.; MARTINS, G. C.; DIPE, E. L.; CAMPOS, M. V.; PASSOS, R. P.; LIMA, B. M.; CAMARGO, L. B.; SÍLIO, L. F.; OLIVEIRA, J. R.; VILELA JÚNIOR, G. B.; FILENI, C.H. Percepção da qualidade de vida de professores das redes públicas e privadas frente à pandemia do covid-19. **Revista CPAQV–Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, v. 12, n. 3, p. 2, 2020.

ALVES, L. EDUCAÇÃO REMOTA: Entre a ilusão e a realidade. **Educação**, v. 8, n. 3, p. 348–365, 2020.

ALVES, T.; PINTO, J. M. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143. 2011.

AROUCA, A. J. R.; PEREIRA, M. P. V. C.; GARCIA, M. P.; ROSA, A. I.; FARIAS, G. O. Início da carreira do professor de educação física: uma revisão sistemática. **Revista Pensar a Prática**, v. 22, pág. 1-13. 2019.

ARRUDA, S. M.; PASSOS, M. M.; BROIETTI, F. C. O Programa de Pesquisa sobre a Ação Docente, Ação Discente e suas Conexões (PROAÇÃO): Fundamentos e Abordagens Metodológicas do Programa de Pós-Graduação em Ensino. **REPPE-Revista de Produtos Educacionais e Pesquisas em Ensino**, v. 5, n. 1, p. 215-246, 2021.

BANDURA, A. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: W.H. Freeman and Company, 1997.

BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S. A. **Teoria social cognitiva: conceitos básicos**. Artmed Editora, 2008.

BARBOSA, K. A.; DAMASCENO, A. G.; ANTHUNES, S. E. Educação física e pandemia: o que dizem alguns estudos sobre o ensino remoto de educação física na educação básica? **Caderno de Educação Física e Esporte**, Marechal Cândido Rondon, v. 20, e-27832, 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, C. C. A.; SOUZA, A. da S.; DUTRA, F. D.; GUSMÃO, R. S. C.; CARDOSO, B. L. C. Precarização do Trabalho Docente: reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. **Ensino em Perspectivas**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 1–23, 2021. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/4975>. Acesso em: 27 jan. 2023.

BEMBENUTTY, H. Teachers' Self-efficacy Beliefs, Self-Regulation of Learning, and Academic Performance. **Institute of Education Sciences Journal**, v. 14, 2006.

BERALDO, Katharina Elisabeth Arnold. **Educadoras de creche: percepção de motivos de satisfação, insatisfação e estresse vinculados ao desempenho**

profissional. 2006. 200f. Tese. (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

BERNARDINI, Priscile; DE OLIVEIRA BARROS, Leonardo; MURGO, Camélia Santana. Associações entre autoeficácia e burnout em docentes do ensino superior. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 74, n. 1, 2022.

BETTI, I. R.; MIZUKAMI, M. G. História de vida: trajetória de uma professora de Educação Física. **Motriz. Journal of Physical Education. UNESP**, p. 108-115, 1997.

BOGLER, R.; NIR, A. E. The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?, **Journal of Education Administration**, v. 50, n. 3, 2012.

BOTH, J.; NACIMENTO, J.V.; LEMOS C.A.F.; DONEGA, A.L.; RAMOS, M.H.K.P., PETROSKI, E.; DUARTE, M.F.S. Validade e fidedignidade da escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do ensino fundamental e médio (QVT – PEF). **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

BOTH, Jorge. et al. Physical education teachers wellbeing and its relation with gender. **Motricidade**, v. 13, n. 4, p. 23-32, 2017.

BRANDÃO, I. F.; LIMA, L. C.; CABRAL, A. C.; SANTOS, M. S.; PESSOA, M. N. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, n. 1, p. 90-113, 2014.

BROCH, C.; BOTH, J.; TEIXEIRA, F. C.; PIZANI, J. A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. **Journal of Physical Education**, v. 31, n. 1, 2020.

BZUNECK, J. A. As crenças de auto-eficácia dos professores. **Leituras de psicologia para formação de professores**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

CAMPOS, M. F. de; VIEGAS, M. F. SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DOCENTE: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v. 28, n. 2, p. 417–437, 2021.

CAMPOS, Rafaely Karolynne; RAMOS, Tacyana Karla Gomes. Entre limites e possibilidades: participação de crianças na prática pedagógica e intencionalidade docente. **Debates em Educação**, v. 13, n. 33, p. 219-239, 2021.

CAPELO, Regina; POCINHO, Margarida. Autoeficácia docente: predição da satisfação dos professores. **Educar em revista**, p. 175-184, 2014.

CAPRARA, G. V. et al. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: a study at the school level. **Journal of School Psychology**, New York, v. 44, n. 6, p. 473-490, dec. 2006.

CAPRARA, G. V.; BARBARANELLI, C.; STECA, P.; MALONE, P. S. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. **Journal of School Psychology**, v. 44, n. 6, 2006.

CARLOTTO, M. S. A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e Autonomia**. Petrópolis: Vozes. 1996.

COSTA, Elis Regina da; ASSIS, Maria Paulina de. Crenças de autoeficácia na educação: revisão sistemática do período 2007-2017. **Revista e-Curriculum**, v. 17, n. 4, p. 1909-1929, 2019.

COSTA, I. A. R.; JOVANOVIĆ, J. O.; OLIVEIRA, M. R. F. de; SILVA, A. S. da. Condições do trabalho docente na educação infantil: Uma análise crítica em tempos pandêmicos na cidade de Londrina/PR. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 17, n. esp.1, p. 0981–0994, 2022.

CRUZ, Bruna Rodrigues Viotto; SOUSA, Fabiana Rodrigues. História de vida e docência: professoras em cursos da área de gestão. **El Modelo Pedagógico Salesiano**. Memórias del Congreso de Educación Salesiana. 2018.

DA SILVA, Isabela Ribeiro; DA SILVA, Andressa Melina Becker. O impacto da pandemia Covid-19 na Educação Física escolar: uma revisão integrativa da literatura. **Pensar a Prática**, v. 25, 2022.

DE MELO GOIS, Pamela Karina et al. Reflexões sobre o impacto da pandemia na Educação Física Escolar. **Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal**, v. 8, n. 3, p. 220-227, 2021.

DE SOUZA, Rodrigo Diego. n. 44-AS LUTAS DOS PROFESSORES PARANAENSES ENTRE OS ANOS DE 1988 A 2015 POR CONDIÇÕES DE TRABALHO: CONFLITOS E CONSENSOS, REPRESSÕES E RESISTÊNCIAS. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 15, 2021.

DE VASCONCELOS, Patricio Henrique et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.

DUFF, R. D. LENT, R. W. Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 2, 2009.

ELLMER, Alexandre; DOS SANTOS, Antonio José; BATIZ, Eduardo Concepción. Análise da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho entre docentes, visando a satisfação pessoal e profissional. **Revista ESPACIOS| Vol. 37 (Nº 29) Año 2016**, 2016

ENGEL, R. A. **Associações entre a autoeficácia docente e estratégias de ensino de Professores de Instituições de Educação Especial**. 2020. 174 fls. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, São Paulo, 2020.

ESTEVE, J.M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** São Paulo: EDUSC. 1999.

FARIAS, et al. Ciclos da trajetória profissional na carreira docente em educação física. **Movimento**, v. 24, p. 441-454, 2022.

FARIAS, Gelcemar Oliveira et al. Satisfação no trabalho de professores de Educação Física do magistério público municipal de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 23, n. 3, p. 5-13, 2015.

FAVATTO, Naline Cristina. **Ciclos de vida dos Professores de Educação Física.** 2022. 228 f. Tese (Doutorado em Educação Física) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2022.

FAVATTO, Naline Cristina; BOTH, Jorge. Motivos para abandono e permanência na carreira docente em educação física. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 41, p. 127-134, 2019.

FAVATTO, Naline Cristina; BOTH, Jorge. Preocupações dos professores de educação física no início da carreira docente. **Motrivivência**, v. 31, n. 58, 2019.

FERRAZ, Jussara Maria Durães; SIMEONI, Maria Cristina. Reflexões a respeito da prática docente dos professores de Educação Física. **O Professor PDE e os desafios da escola pública paranaense.** Volume II. 2010.

FERREIRA, A. C. **Job satisfaction of a public university professors: reflections in the quality of life.** 2011. 131 f. Dissertação (Mestrado em Cuidado em Enfermagem) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

FERREIRA, E. A.; PEREIRA, E. C. de C. S.; RAMOS, M. F. H. PANORAMA DOS ESTUDOS SOBRE AUTOEFICÁCIA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v. 27, n. 2, 2021.

FERREIRA, Enizete Andrade et al. Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 101, n. 258, p. 337-358, 2020.

FERREIRA, L. C. Crenças de autoeficácia docente, satisfação com o trabalho e adoecimento. **Psicol. Ensino & Form.**, v. 5, n. 2, 2014.

FERREIRA, L. M. Crenças de autoeficácia docente, satisfação com o trabalho e adoecimento. **Psicol. Ensino & Form.**, v. 5, n. 2, 2014.

FIVES, H. What is Teacher Efficacy and How does it Relate to Teachers' Knowledge? **American Educational Research Association Annual Conference**, 2003. Disponível em: [https://msuweb.montclair.edu/~fivesh/Research\\_files/Fives\\_AERA\\_2003.pdf](https://msuweb.montclair.edu/~fivesh/Research_files/Fives_AERA_2003.pdf). Acesso em: 25 fev. 2022.

FRANCIOSI, A. P. **Satisfação no Trabalho e Síndrome de Burnout em Professores de Educação Física da Educação Básica.** 2020. 137fls. Dissertação

(Mestrado em Educação Física) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

FRAZÃO, E. B. **Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima organizacional entre servidores de uma instituição pública federal**. 2016. 80 fls. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2016.

FREITAS, Ana Catarina Fonseca. **A relação da percepção de autoeficácia na intenção de saída da profissão docente: O papel da satisfação profissional e do stress no trabalho**. 2019. 124 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) - Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2019.

FREITAS, Daniel Cesar et al. Formação continuada de professores de educação física. **Corpoconsciência**, v. 20, n. 3, p. 9-21, 2017.

GALVÃO, Z. Educação Física escolar: a prática do bom professor. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, v.1, n.1, 2002.

GATTI, B. A. Formação de professores, complexidade e trabalho docente. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 17, n. 53, 2017.

GATTI, Bernardete A. A formação inicial de professores para a educação básica: as licenciaturas. **Revista Usp**, n. 100, p. 33-46, 2014.

GIBBS, C. Explaining effective teaching: selfefficacy and thought control of action. **Journal of Educational Enquiry**, v.4, n.2, 2003.

GIBSON, S.; DEMBO, M. H. Teacher efficacy: A construct validation. **Journal of Educational Psychology**, v.76, n.4, 1984.

GIOVANNETTI, Mônica de Oliveira. **Saúde mental e trabalho no contexto da educação infantil**. 2011. 171f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

GODOI, M.; KAWASHIMA, L. B.; GOMES, L. A.; CANEVA, C. As práticas do ensino remoto emergencial de educação física em escolas públicas durante a pandemia de COVID-19: reinvenção e desigualdade. **Revista Prática Docente**, v. 6, n. 1, e012, 2021.

GOMES, L.; BRITO, J. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 1, 2006.

GONÇALVES, Aline de Barros Vidal. O Financiamento da Educação Infantil no Município de Londrina/PR (2015-2019). **FINEDUCA-Revista de Financiamento da Educação**, v. 12, 2022.

GONÇALVES, José Alberto. Desenvolvimento profissional e carreira docente — Fases da carreira, currículo e supervisão. **Sísifo. Revista de Ciências da Educação**, Portugal, v. 08, p. 23-36. 2009.

GOUVEIA, Andréa Barbosa. A organização sindical de professores das redes municipais de ensino do Paraná: Um mapa da relação entre representação sindical e a remuneração docente. **Education Policy Analysis Archives**, v. 27, p. 92-92, 2019.

HARGREAVES, A. The emotional practice of teaching. **Teaching and Teacher Education**, v. 14, 1998.

HOY, A. W.; SPERO, R. B. Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. **Teaching and Teacher Education**, v.21, n.4, 2005.

HUBERMAN, Michael O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (Org). **Vidas de professores**. 2. ed. Porto: Porto Editora, 2000. p. 31-61.

IAOCHITE, R. T. **Auto-eficácia de docentes de educação física**. 175 fls. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

IAOCHITE, R. T.; AZZY, R. G.; POLYDORO, S. A.; WINTERSTEIN, P.S. Autoeficácia docente, satisfação e disposição para continuar na docência por professores de educação física. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte** [online], v. 33, n. 4., 2011.

IAOCHITE, Roberto Tadeu et al. Autoeficácia docente, satisfação e disposição para continuar na docência por professores de educação física. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 33, p. 825-839, 2011.

JUSTINO, M. N. **Pesquisa e recursos didáticos na formação e prática docente**. Curitiba: Ibpex, 2011.

LOURENÇO, V. R.; VALENTE, G. S. C.; Ensino e cotidiano da escola pública: influências na saúde mental do professor. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 9, n. 8, 2020.

LOURO, Guacira Lopes. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Formação Docente–Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação de Professores**, v. 3, n. 4, p. 62-70, 2011.

LYRA, Gabriela Franco Dias; ASSIS, Simone Gonçalves de; NJAINE, Kathie; PIRES, Thiago de Oliveira. Sofrimento psíquico e trabalho docente - implicações na detecção de problemas de comportamentos em alunos. **Estudos e Pesquisas em psicologia**, n. 13, v. 2, p. 724 - 744, 2013.

MACEDO, Shirley. Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos. **Rev. NUFEN**, v. 12, n. 2, p. 187-204, ago. 2020.

MACENBO, D. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicologia & Sociedade**. v. 25, n.3, pp. 519-526. 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e Execução de Pesquisas, Amostras e técnicas de pesquisa**,

**Elaboração, análise e interpretação de dados.** 7. ed, Atlas, São Paulo/SP, 277p, 2013.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 30, n. 112, 2005.

MARTIN, J. J.; KULINNA, P. H. The development of a physical education teachers' physical activity self-efficacy instrument. **Journal of Teaching Physical Education**, v. 22, 2003.

MARTINS, B. A.; CHACON, M. C. Autoeficácia docente e educação especial: revisão da produção de conhecimento nacional e internacional com ênfase na formação de professores. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 70, 2019.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Org.) **Nova história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012.

MELO, M. T.; DIAS, S. R.; VOLPATO, A. N. **Impacto dos fatores relacionados a pandemia de Covid 19 na qualidade de vida dos professores atuantes em SC**. Florianópolis: Contexto Digital, 2020.

MENDES, T. C.; CLOCK, L. M.; BACCON, A. L. Aspectos positivos e negativos da profissão docente: entre a satisfação e o desejo do professor. **Com a Palavra, o Professor**, v. 1, n. 1, 2016.

MENEZES, A. A autoeficácia no processo de aprendizagem. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, n. 224, p. 176-186, 2020.

MILLER, N. E.; DOLLARD, J. **Social learning and imitation**, 1941.

MONTENEGRO, R. M. B.; MATOS, E. O. da F.; LIMA, M. S. L. Desafios e possibilidades do trabalho docente em tempos de pandemia. **Ensino em Perspectivas**, v. 2, n. 3, 2021.

MORANDIM, Letícia do Carmo Casagrande. **Análise de clusters hierárquicos na autoeficácia docente e eficácia coletiva de professores de educação física escolar**. 2020. 84 f. Rio Claro. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Instituto de Biociências. 2020.

MOREIRA, H. R.; NASCIMENTO, J. V.; SONOO, C.N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do estado do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 12, n. 6, pp. 435-442, 2010.

NASCIMENTO, Juarez Vieira. **Formação profissional em Educação Física e desportos: contextos de desenvolvimento profissional**. Montes Claros: Ed. Unimontes, 2002.

NASCIMENTO, R. K.; BOTH, J.; GUIMARÃES, J. R. S.; BENITES, L. C.; FOLLE, A. Perfis de satisfação no trabalho: um estudo com professores de educação física. **Revista Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación**, n. 42, 2021.

NASCIMENTO, Raquel Krapp do et al. Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. **Movimento**, v. 25, 2022.

NASCIMENTO, Raquel Krapp do et al. Satisfação no trabalho dos professores de educação física da rede municipal de ensino de São José-SC. **Journal of Physical Education**, v. 27, n. 1, p. 2740, 2016.

NAVARRO, L. El análisis de las creencias de autoeficacia: un avance hacia el desarrollo profesional del docente. **Revista de teología y ciencias humanas**, v. 60, n. 107, p. 591-612, 2002.

OLIVEIRA, I. B.; RIBEIRO, J. A.; AFONSO, M. R. Satisfação com a profissão: um estudo com professores de Educação Física. **Pensar a Prática**, v. 21, n. 1, 2018.

PEDRO, N. Auto-eficácia e satisfação profissional dos Professores: colocando os construtos em relação num grupo de professores do ensino básico e secundário. **Revista de Educação**, v. 18, n.1, 2011.

PEDROSA, G. F. S.; DIETZ, K. G. A prática de ensino de arte e educação física no contexto da pandemia da COVID-19. **Boletim de conjuntura (BOCA)**, v. 2, n. 6, 2020.

PEDROSO B.; PILATTI L. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões**, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.

PEREIRA, D. C.; RODRIGUES, N. D.; USTRA, S. R. Os reflexos do ensino remoto na docência em tempos de pandemia da Covid-19. **Revista Edapeci São Cristóvão (SE)**, v.20, n. 3, 2020.

PEREIRA, Erika Cristina de Carvalho Silva; RAMOS, Maély Ferreira Holanda; RAMOS, Edson Marcos Leal Soares. Síndrome de burnout e autoeficácia em professores de educação física. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, 2022.

POLYDORO, S. A.; AZZI, R. G.; WINTERSTEIN, P. J.; CARMO, A. P. Escala de auto-eficácia do professor de Educação Física. **Avaliação psicológica: formas e contextos**, v. 1, 2004.

RABELO, Amanda Oliveira; MARTINS, António Maria. A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. In: **Congresso Luso-Brasileiro de História da Educação**.p. 6167-6176. 2010.

RAMOS, M. F. **Modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e eficácia coletiva**: percepções sobre a docência. 2015. 239 fls. Tese (Doutorado em Teoria e Pesquisa do Comportamento) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2015.

RAMOS, M. F.; FERNANDEZ, A. P.; FURTADO, K.C. Satisfação no trabalho docente: Uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 21, n. 2, 2016.

RAMOS, M. F.; PONTES, F. A.; SILVA, S. S.; PEREIRA, E. C. Panorama of Researches on Satisfaction in Teaching Work in the Cognitive Social Perspective. **Research, Society and Development**, v. 9, n.8, 2020.

RAMOS, Maély Ferreira Holanda et al. Satisfação no trabalho docente: uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 21, p. 179-191, 2016.

RAMOS, V. Percepção de autoeficácia docente: estudo com universitários de educação física. **Pensar a Prática**, v. 20, n. 2, 2017.

RIBEIRO, Felipe Tavares et al. PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA: ESTÁS SATISFEITO COM TUA PROFISSÃO? **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 2, p. 769-785, 2022.

RIFANE, D. L.; BASTOS, A. P. Clima organizacional e satisfação no trabalho: Estudo da Biblioteca de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal do Ceará. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 18., 2014, Belo Horizonte. **[Anais eletrônicos]**... Belo Horizonte, 2014.

RIVKIN, S.; HANUSHEK, E.; KAIN, J. Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*, **Journal of the Econometric Society**. v. 73, 2005.

ROSSATO, L. C.; FARIAS, S. F. Qualidade de vida no trabalho percebida por Professores de Educação Física do Colégio de Aplicação, UFSC. **Revista Educacion Física y Deportes**, nº115, 2010.

RUEDA, F. J.; SANTOS, A. A.; LIMA, R. C. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 62, n. 137, p. 129-140, 2012.

RUFINO, Luiz Gustavo Bonatto; DE SOUZA NETO, Samuel. Desafios da entrada na carreira docente na educação física sob a análise de professores formadores da universidade. **Revista e-Curriculum**, v. 20, n. 3, p. 1308-1334, 2022.

SAITO, Heloísa Toshie Irie.; OLIVEIRA, Marta Regina Furlan. Trabalho docente na educação infantil: olhares reflexivos para a ação intencional e planejada do ensino. **Imagens da Educação**, v. 8, n. 1, p. e 39310, 13 mar. 2018.

SANTOS, Ana Célia; BONFIM, Maria do Carmo. Pedagogia Feminista na construção de uma alternativa de gênero. In: **Seminário Internacional Fazendo Gênero**. USFC. Florianópolis. 2010.

SARAIVA, K.; TRAVERSIRNI, C.; LOCKMANN, K. A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**, v. 15, e2016289, p. 1-24, 2020.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. **Plano Municipal de Educação de Londrina**. Londrina. 2015.

SILVA, A. J. F. da; PEREIRA, B. K. M.; OLIVEIRA, J. A. M. de; SURDI, A. C.; ARAÚJO, A. C. de. A adesão dos alunos às atividades remotas durante a pandemia: realidades da educação física escolar. **Corpo Consciência**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 57-70, 2020.

SILVA, A. J.; AZZI, R. G.; IAOCHITE, R. T. Auto-eficácia percebida de professores de educação física em contextos inclusivos: um estudo inicial. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCACAO FISICA e MOTRICIDADE HUMANA, 4., SIMPOSIO PAULISTA DE EDUCACAO FISICA, 10., 2005, Rio Claro. **Anais...** Rio Claro: UNESP, 2005.

SILVA, Afonsa Janaína da; IAOCHITE, Roberto Tadeu; AZZI, Roberta Gurgel. Crenças de autoeficácia de licenciandos em educação física. **Motriz: Revista de Educação Física**, v. 16, p. 942-949, 2010.

SILVA, Diego Francisco. Jornada de trabalho, qualidade de vida e prática de atividades físicas de professores. **Revista Sítio Novo**, v. 3, n. 1, p. 83-90, 2019.

SILVA, R.C. **A satisfação no trabalho: um estudo feito com os estagiários da sede da COSERN**. 2019. 65fls. Monografia (Graduação em Administração) - Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SINOTT, C.; AFONSO, E. R.; BICCA, J. A.; FARIAS, O. G. Síndrome de Burnout: um estudo com professores de Educação Física. **Movimento**, v. 20, n. 2, p. 519-539, 2014.

SIQUEIRA, M. M.; PADOVAM, V. A. Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores. In J. L. **Movimento**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 441-454, abr./jun. de 2018.

Ribeiro; Leal, I. (Eds.). **Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde** (pp. 659-664). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

SIQUEIRA, M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora, 2008

SOARES, G. F. **Percepção de Autoeficácia Docente de estudantes universitários de licenciatura em Educação Física**. Dissertação (Mestrado em Ciências do Movimento Humano) - Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

SORIANO, Jeane Barcelos; WINTERSTEIN, Pedro José. Satisfação no trabalho do professor de Educação Física. **Revista Paulista de Educação Física**, v. 12, n. 2, p. 145-159, 1998.

SOUZA, J. B. de; VASCONCELOS, C. A. Docência em Tempos de Covid-19: concepções de professores do ensino médio sobre o uso das tecnologias digitais no ensino remoto. **Devir Educação**, p. 247-268, 2021.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 31, n. 61, p. 21-44, 2017.

SOUZA, Renner Victor Oliveira; DA SILVA, Taniele Lopes; TAVARES, Erisvan Demones. Intervenção metodológica no contexto da indisciplina escolar: desafios e possibilidades. **Encontro de Extensão, Docência e Iniciação Científica (EEDIC)**, v. 5, n. 1, 2019.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

TARTARI, Maria Alice de Farias. A qualidade de vida dos professores de educação física efetivos das escolas públicas estaduais do município de Tubarão-SC. **Educação Física Licenciatura-Tubarão**, 2019.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

TREVIZANI, L. P.; MARIN, A. H. Competência emocional em professores e sua relação com tempo de docência e satisfação com o trabalho. **Rev. psicopedag.**, São Paulo, v. 37, n. 112, p. 52-63, 2020.

TSCHANNEN-MORAN, M., WOOLFOLK HOY, A., HOY, W.K. Teacher efficacy: its meaning and measure. **Review of Educational Research**, v.68, n.2, p.202-248, 1998.

TSCHANNEN-MORAN, M.; WOOLFOLK HOY, A. Teacher efficacy: capturing an elusive construct. **Teaching and Teacher Education**, New York, v. 17, n. 7, p. 783-805, 2001.

VEIGA, Rosane Ferreira. et al. Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. **Pensar a Prática**, v. 20, n. 2, 2017.

VENDITTI JR., R. **Análise da auto-eficácia docente de professores de educação física**. 2005. 167 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

VIEIRA, Livia Fraga; OLIVEIRA, Tiago Grama. As condições do trabalho docente na educação infantil no Brasil: alguns resultados de pesquisa (2002-2012). **Revista Educação em Questão**, v. 46, n. 32, p. 131-154, 2013.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

## **ANEXOS**

### **ANEXO A**

#### **QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE  
Programa de Pós Graduação em Educação Física  
Rodovia Celso Garcia Cid – Pr 445 – Km 380, s/n°  
Caixa Postal 6001 – Londrina – Paraná – Brasil  
Cep: 86051-980

Prezado Professor(a),

Estamos realizando uma investigação para avaliar o Trabalho do Professor de Educação Física em Londrina-Paraná. Visando aprofundar o conhecimento sobre este tema, a sua participação é fundamental o conhecimento da realidade do trabalho docente. Neste sentido, solicitamos alguns minutos do seu tempo para o preenchimento deste instrumento.

Desde já, agradecemos a sua participação e nos colocamos a disposição para qualquer esclarecimento necessário.

Pesquisador: Yasmin Dolores Lopes

yasdelopes@gmail.com

Orientador: Jorge Both

jorgeboth@yahoo.com.br

### Questionário – Aspectos Sócio Demográficos

**Nome:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**Idade:** \_\_\_\_ anos

**Estado civil:** ( ) Casado ( ) Solteiro ( ) Divorciado ( ) Viúvo  
( ) Outros

**Possui filhos:** ( ) Não ( ) Sim Se sim, quantos filhos: \_\_\_\_\_

**Formação Acadêmica:** ( ) Graduação ( ) Especialização Latu Sensu  
( ) Mestrado ( ) Doutorado

**Área de atuação:** \_\_\_\_\_ (Pode indicar mais de uma, se for o caso)

**Ano de Conclusão do Curso de Graduação:** \_\_\_\_\_

**Instituição:** \_\_\_\_\_

**Quanto tempo possui de atuação docente:** \_\_\_\_\_

**Qual o Local de Vínculo Empregatício (pode assinalar mais de uma alternativa):**

Estado  Município  Escola Privada

**Qual a Carga Horária de Trabalho Semanal Total:** \_\_\_\_\_

**Qual a Carga Horária de Trabalho Semanal vinculado a atuação docente na escola municipal:** \_\_\_\_\_

**Qual a Carga Horária de Trabalho Semanal vinculado a atuação docente na escola estadual:** \_\_\_\_\_

**Número de turmas com que trabalha:** \_\_\_\_\_

**Média de alunos:** \_\_\_\_\_

**Há quanto tempo atual na Escola de lotação atual?** \_\_\_\_\_

**Qual a sua Principal Fonte de Renda:**  Ofício Docente  Outro

**Possui Pluriemprego?**

- Não possui
- Trabalha em duas Escolas ou mais
- Trabalha em uma Escola e Fora da docência
- Trabalha em duas Escolas ou mais e Fora da docência

**Caso trabalhe em outros locais fora da escola, onde realiza o Pluriemprego?**

**Local:** \_\_\_\_\_ **Atividade:** \_\_\_\_\_

**Qual a carga horária:** \_\_\_\_\_

**A sua renda mensal é suficiente para atender às suas necessidades:**

- SIM
- NÃO

**A sua renda mensal se encontram entre:**

- 1 a 2 Salários mínimos
- 3 a 4 Salários mínimos
- 5 Salários mínimos ou mais

**Qual o local de Atuação (onde fica a escola de atuação):**

Periferia  Região Central  Zona Rural

**A localização da sua escola está em uma área de risco social onde questões pedagógicas são influenciadas pela violência, tráfico de drogas, criminalidade, entre outros fatores negativos?**

- Sim
- Não

**Sua moradia em relação ao local de trabalho é:**

( ) Próxima ( ) Distante

**Sobre o Meio de Locomoção:**

( ) Possui meio de locomoção próprio ( ) Não possui meio de locomoção próprio

**Qual é o vínculo empregatício com a instituição de ensino:**

( ) Concursado em período de Estágio Probatório

( ) Concursado e efetivado

( ) Celetista (Professor temporário).

**Quanto tempo de lazer você tem durante uma semana comum?** \_\_\_\_\_

**Que atividades de lazer costuma realizar?**

---

---

---

---

**ANEXO B**

**ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE  
PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

**Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física**

- 1) **Discordo Totalmente.**  
 2) **Discordo Bastante.**  
 3) **Discordo um Pouco.**  
 4) **Não Concordo nem Discordo.**  
 5) **Concordo um Pouco.**  
 6) **Concordo Bastante.**  
 7) **Concordo totalmente.**

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

na justiça.							
<b>16)</b> Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	1	2	3	4	5	6	7
17) Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>18)</b> Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	1	2	3	4	5	6	7
<b>19)</b> Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção á família e/ou realizar atividades de lazer.	1	2	3	4	5	6	7
<b>20)</b> Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>21)</b> Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição	1	2	3	4	5	6	7
<b>22)</b> O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	1	2	3	4	5	6	7
<b>23)</b> Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.	1	2	3	4	5	6	7
<b>24)</b> Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade.	1	2	3	4	5	6	7
<b>25)</b> Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	1	2	3	4	5	6	7
<b>26)</b> O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição.	1	2	3	4	5	6	7
<b>27)</b> Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade.	1	2	3	4	5	6	7
<b>28)</b> Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção.	1	2	3	4	5	6	7
<b>29)</b> Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	1	2	3	4	5	6	7
<b>30)</b> O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira(plano de carreira).	1	2	3	4	5	6	7
<b>31)</b> Na instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>32)</b> Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação	1	2	3	4	5	6	7
<b>33)</b> A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	1	2	3	4	5	6	7
<b>34)</b> Meu trabalho é relevante para mim.	1	2	3	4	5	6	7

## ANEXO C

### ESCALA DE AUTO EFICÁCIA DO PROFESSOR

Este instrumento foi desenvolvido para nos ajudar a obter um melhor conhecimento sobre sua percepção a respeito da tarefa de ensinar em aulas de educação física no contexto escolar. Por favor, indique sua opinião sobre cada um dos itens abaixo. Marque sua resposta em uma escala de 1 a 6, representando um contínuo entre **pouco** e **muito**. Considere, para preencher o questionário, sua prática profissional como docente de educação física, nível (eis) de ensino em que atua, seu público alvo e a realidade que vivencia na instituição em que trabalha. Não há respostas certas ou erradas. Suas respostas são confidenciais. Agradecemos sua cooperação.

Pouco 1...6 Muito

1	Quanto você pode fazer para lidar com os alunos(as) mais difíceis?	1	2	3	4	5	6
2	Quanto você pode fazer para ajudar seus alunos(as) a pensar criticamente?	1	2	3	4	5	6
3	Quanto você pode fazer para controlar comportamentos perturbadores na aula?	1	2	3	4	5	6
4	Quanto você pode fazer para motivar alunos(as) que demonstram baixo interesse na atividade?	1	2	3	4	5	6
5	Até que ponto você pode fazer com que suas expectativas sejam claras em relação ao comportamento do aluno(a)?	1	2	3	4	5	6
6	Quanto você pode fazer com que os alunos(as) acreditem que podem realizar bem as atividades?	1	2	3	4	5	6
7	Quão bem você pode responder a questões difíceis feitas pelos seus alunos(as)?	1	2	3	4	5	6
8	Quão bem você pode estabelecer rotinas para manter as atividades acontecendo de forma tranqüila?	1	2	3	4	5	6
9	Quanto você pode ajudar seus alunos(as) a dar valor à aprendizagem?	1	2	3	4	5	6
10	Quanto você pode avaliar a compreensão dos alunos(as) sobre o que ensinou?	1	2	3	4	5	6
11	Até que ponto você pode criar boas questões para seus alunos(as)?	1	2	3	4	5	6
12	Quanto você pode fazer para encorajar a criatividade dos alunos(as)?	1	2	3	4	5	6
13	Quanto você pode fazer para que os alunos(as) sigam as regras da aula?	1	2	3	4	5	6
14	Quanto você pode fazer para melhorar a compreensão de um aluno(a) que está fracassando?	1	2	3	4	5	6
15	Quanto você pode fazer para acalmar um aluno(a) que é perturbador(a) ou barulhento(a)?	1	2	3	4	5	6
16	Quão bem você pode estabelecer um sistema de gerenciamento da aula com cada grupo de alunos(as)?	1	2	3	4	5	6

17	Quanto você pode fazer para ajustar suas atividades ao apropriado nível individual dos alunos(as)?	1	2	3	4	5	6
18	Quanto você pode utilizar uma variedade de estratégias para avaliação?	1	2	3	4	5	6
19	Quão bem você pode evitar que alguns estudantes problemas arruinem uma aula inteira?	1	2	3	4	5	6
20	Até que ponto você pode propor uma explicação ou exemplo alternativo quando os alunos(as) estão confusos?	1	2	3	4	5	6
21	Quão bem você pode responder a um aluno desafiador?	1	2	3	4	5	6
22	Quanto você pode auxiliar os pais a ajudar os filhos a irem bem nas atividades escolares?	1	2	3	4	5	6
23	Quão bem você pode implementar estratégias alternativas na sua aula?	1	2	3	4	5	6
24	Quão bem você pode providenciar desafios apropriados para alunos(as) muito capazes?	1	2	3	4	5	6

**ANEXO D**  
**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA FASE**  
**QUANTITATIVA**

Universidade Estadual de Londrina  
Centro de Educação Física e Esporte  
Programa Associado de Pós-Graduação em Educação Física UEM-UEL

**“SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS DOCENTES DE**  
**EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO BÁSICA”**

Prezado(a) Senhor(a),

Gostaríamos de convidá-lo(a) para participar da pesquisa **“SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA DOS DOCENTES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA EDUCAÇÃO BÁSICA”**, a ser realizada nas **“escolas públicas”**. Esta pesquisa tem como objetivo geral investigar o trabalho do professor de Educação Física enquanto expressão do trabalho assalariado no modo de produção atual. Sua participação é fundamental para aprofundar o conhecimento científico sobre o trabalho dessa categoria profissional, ela se daria da seguinte forma: no momento, o(a) senhor(a) participará FASE QUANTITATIVA da investigação. Destacamos que os instrumentos são fidedignos e validados para a realidade brasileira.

Para a sua participação na investigação, será necessário que o(a) senhor(a) responda as questões presentes em quatro instrumentos de coleta de dados: 1) Questionário Sociodemográfico; 2) Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio; 3) Questionário de Auto Eficácia Docente.

A sua participação é totalmente voluntária, o(a) senhor(a) pode se recusar a participar ou desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos, também, que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Os dados serão tabulados e analisados, e os questionários serão guardados pelo pesquisador em um armário particular ao qual só o pesquisador tem acesso.

Esclarecemos que o(a) senhor(a) não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Os benefícios esperados são produzir conhecimento que colabore para identificar dificuldades atuais no campo escolar, explicar o trabalho do professor de Educação Física mediante a categoria totalidade, abordando o trabalho do professor de educação física com teorias que tratem mais diretamente da sociedade, permitindo o avanço necessário a este tema de investigação mediante novas perspectivas de análise das evidências empíricas já encontradas e das novas disponíveis com a presente pesquisa.

Os riscos para os participantes são mínimos, como eventuais constrangimentos ao responder alguma questão. Caso ocorra algum desconforto o participante será prontamente atendido e amparado pelo pesquisador.

Caso o(a) senhor(a) tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar, Yasmin Dolores Lopes, Fone: (43) 999817864, e-mail: yasdolopes@gmail.com, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue ao (à) senhor(a).

Londrina, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

YASMIN DOLORES LOPES  
**Pesquisador Responsável**  
RG: 9.979.565-4 SSP/PR

<p>EU, _____ (NOME COMPLETO), declaro que fui devidamente esclarecido(a) sobre os procedimentos da pesquisa e concordo em participar <b>voluntariamente</b> da pesquisa descrita acima. Assinatura (ou impressão dactiloscópica): _____ Data: ____/____/____.</p>
---

## APÊNDICES

**APÊNDICE A**  
**AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COPARTICIPANTES (MUNICÍPIO)**



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE LONDRINA  
ESTADO DO PARANÁ  
Secretaria Municipal de Educação

Ofício nº 988/2021 – GEF/AP/SME

Londrina, 05 de julho de 2021

Ilmo Sr FERNANDO PEREIRA CÂNDIDO  
Universidade Estadual de Londrina

**ASSUNTO: Termo de Consentimento**

Prezado Senhor,

Informamos que somos favoráveis ao desenvolvimento da pesquisa “O TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA NO MUNICÍPIO DE LONDRINA - PARANÁ”

Estamos cientes que será realizada pesquisa de forma remota com aplicação de questionários aos participantes.

O presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 do CNS e complementares. Lembramos que esta pesquisa tem fins pedagógicos e as informações obtidas deverão ser utilizadas única e exclusivamente para o desenvolvimento e conclusão deste estudo e ao final da referida pesquisa, solicitamos que os resultados obtidos sejam encaminhados aos cuidados da Gerência de Ensino Fundamental e da Secretaria Municipal de Educação.

Atenciosamente,

  
Maria Tereza Paschoal de Moraes  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

Página 1 de 1  
sme/gef/jaad

**APÊNDICE B**  
**AUTORIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COPARTICIPANTES (ESTADO)**

**SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – SEED**



**ANEXO VI da RESOLUÇÃO N.º 406/2018 – GS/SEED**  
**TERMO DE CONCORDÂNCIA DO NRE PARA A UNIDADE CEDENTE**

Londrina, 05 de agosto de 2021

Senhor (a) Coordenador (a),

Declaramos que este Núcleo Regional de Educação NRE Londrina, está de acordo com a condução do projeto de pesquisa intitulado “O Trabalho do Professor de Educação Física no município de Londrina – Paraná”, a ser realizado pelo(a) pesquisador Fernando Pereira Candido, com participação de professores da rede estadual de ensino, tão logo o projeto seja aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, com Seres Humanos, da Universidade Estadual de Londrina.

Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão professores pertencentes à Rede Pública de Ensino do Estado do Paraná, bem como de que o presente trabalho deverá seguir a Resolução 406/2018 e o Protocolo de Biossegurança, indicado às escolas.

Da mesma forma, temos ciência que o (a) pesquisador (a) somente poderá iniciar a pesquisa pretendida após encaminhar, a esta Instituição, uma via do parecer de aprovação do estudo emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina

Local, 05 de agosto de 2021.

Representante da CAA no NRE

Chefia do NRE

# APÊNDICE C

## PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE CESUMAR -  
UNICESUMAR



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** O Trabalho do professor de Educação Física no município de Londrina - Paraná

**Pesquisador:** Fernando Pereira Cândido

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 49415221.7.3002.5539

**Instituição Proponente:** PARANA SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.951.846

#### Apresentação do Projeto:

De acordo com o arquivo "PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1782814.pdf", versão 2, de 09/08/2021:

**RESUMO:** O trabalho em sua dimensão ontológica é a categoria definidora do ser social. Nas suas formas históricas específicas, expressa relações sociais concretas e, especificamente quanto a Educação Escolar, encontram-se diferentes especificidades do trabalho docente. A presente pesquisa trata da investigação do trabalho do professor de Educação Física na cidade de Londrina. Parte do problema: Como se configura o trabalho do professor de Educação Física das redes públicas de ensino no município de Londrina - Paraná, considerando as evidências empíricas percebidas pelos professores e as determinações sócio-históricas do trabalho assalariado na sociedade atual? Dessa forma, o objetivo geral é investigar o trabalho do professor de Educação Física das referidas redes de ensino enquanto expressão do trabalho assalariado no modo de produção atual, como síntese de múltiplas determinações. Quanto à sua metodologia, se caracteriza ao mesmo tempo como descritiva e como explicativa, com a utilização de procedimentos quantitativos e qualitativos. Os dados quantitativos serão tratados inicialmente por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov, para verificar se apresentam normalidade na sua distribuição. Serão utilizados testes estatísticos paramétricos ou não-paramétricos: Teste T para

**Endereço:** Avenida Guedner, 1610 - Bloco 11 - 5º piso

**Bairro:** Jardim Aclimação

**CEP:** 87.050-390

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3027-6360

**E-mail:** cep@unicesumar.edu.br

Página 01 de 06

UNIVERSIDADE CESUMAR -  
UNICESUMAR



Continuação do Parecer: 4.951.846

diferentes dimensões dos constructos. Conforme Maroco (2007), a análise de cluster é uma técnica exploratória para análise envolvendo múltiplas variáveis, possibilita agrupar os sujeitos em grupos homogêneos em relação a uma ou mais características. FASE QUALITATIVA: O estudo qualitativo da pesquisa será desenvolvido a partir da técnica de entrevistas para a coleta de dados. Algumas questões são necessárias de aprofundamento para alcançar as dimensões subjetivas da população pesquisada (SANTOS, 2017), de forma a complementar as evidências obtidas por meio dos instrumentos aplicados no momento anterior da pesquisa. O instrumento para a coleta de dados dessa fase será a entrevista semiestruturada. Os tópicos para os questionamentos durante a entrevista irão considerar as dimensões obtidas por meio da revisão de literatura a respeito do tema da pesquisa: 1) salário; 2) Condições de Trabalho; 3) Autonomia didático-pedagógica; 4) Formação Continuada; 5) Integração na Escola; 6) Legislação trabalhista; 7) Tempo de trabalho e Tempo livre; 8) Função social da docência. CRITÉRIO DE INCLUSÃO: Ser professor de Educação Física atuante em Londrina-Paraná, na rede pública, municipal ou estadual, de educação. CRITÉRIO DE EXCLUSÃO: Ser professor de Educação Física no município de Londrina exclusivamente na rede privada de ensino.

**Objetivo da Pesquisa:**

De acordo com o documento "PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1782814.pdf", versão 2, de 09/08/2021,;

**OBJETIVO PRIMÁRIO:** Objetivo Geral Investigar o trabalho do professor de Educação Física das redes públicas de ensino do município de Londrina – Paraná enquanto expressão do trabalho assalariado no modo de produção atual, como síntese de múltiplas determinações.

**OBJETIVO SECUNDÁRIO:** • Investigar as determinações das relações socioeconômicas no trabalho do professor de Educação Física. • Conhecer os elementos da singularidade do trabalho do professor de Educação Física no ambiente escolar no município de Londrina. • Verificar e analisar a percepção dos professores de Educação Física das redes públicas de Londrina – Paraná sobre sua qualidade de vida ou satisfação no trabalho. • Verificar e analisar a saúde docente dos professores de Educação Física das redes públicas de Londrina – Paraná. • Verificar e analisar a capacidade de trabalho dos professores de Educação Física das redes públicas de Londrina – Paraná. • Verificar e analisar a percepção de autoeficácia dos professores de Educação Física das redes públicas de Londrina – Paraná. • Explicar o trabalho do professor de Educação Física em relação ao caráter universal do trabalho produtivo de capital.

**Endereço:** Avenida Guedner, 1610 - Bloco 11 - 5º piso

**Bairro:** Jardim Aclimação

**CEP:** 87.050-390

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3027-6360

**E-mail:** cep@unicesumar.edu.br

Continuação do Parecer: 4.951.846

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

De acordo com o documento "PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1782814.pdf", versão 2, de 09/08/2021:

**RISCOS:** Os riscos envolvidos são o constrangimento ou mal estar do professor ao responder alguma questão dos instrumentos ou ao discorrer sobre algum dos temas da entrevista. O mesmo será minimizado ou evitado informando aos participantes que eles podem interromper a sua participação a qualquer momento, sem que nenhum ônus recaia sobre eles.

**BENEFÍCIOS:** - Permitir o avanço necessário ao tema específicos de investigação, e a área do conhecimento de forma geral. - Explicar o fenômeno de forma concreta, unitária, à medida que expresse as múltiplas determinações do objeto. - Fornecer aos gestores das redes públicas de ensino de Londrina dados e análises para elaboração de políticas públicas voltadas ao trabalhador docente da educação física.- Alcançar melhores condições de trabalho, antecipar e prevenir problemas de saúde dos docentes, potencializando a efetivação dos objetivos educacionais dessa área do conhecimento no currículo escolar, ou, junto à sociedade.- Aos professores participantes da pesquisa, os resultados permitirão uma nova avaliação do seu fazer cotidiano, entendendo pela mediação da teoria a sua condição, suas relações institucionais e sociais.- Converter o conhecimento gerado em ferramentas para uma intervenção social mais orgânica, mediante o estabelecimento de objetivos para o projeto de formação calcados na materialidade social, o chão onde se dá a prática pedagógica. - Evitar a culpabilização individual do docente e buscar os meios adequados para superar as limitações identificadas.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de projeto de mestrado vinculado Programa de Pósgraduação Associado em Educação Física UEL/UEM, na Área de Práticas Sociais em Educação Física, na linha de Trabalho e Formação em Educação Física cujo objetivo é "investigar o trabalho do professor de Educação Física das redes públicas de ensino do município de Londrina – Paraná enquanto expressão do trabalho assalariado no modo de produção atual, como síntese de múltiplas determinações". O projeto já foi submetido e aprovado para realização pelo CEP-UEL.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os documentos de apresentação obrigatória foram anexados na submissão aprovada pelo CEP-UEL. Nesta submissão foram anexados apenas o TCLE e o projeto detalhado.

**Endereço:** Avenida Guedner, 1610 - Bloco 11 - 5º piso  
**Bairro:** Jardim Aclimação **CEP:** 87.050-390  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3027-6360 **E-mail:** cep@unicesumar.edu.br

Continuação do Parecer: 4.951.846

**Recomendações:**

Nada a recomendar.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Após a análise do TCLE e do projeto detalhado anexado a esta submissão, bem com a análise do CEP-UEL, projeto APROVADO.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Diante do exposto, este Comitê de Ética em Pesquisa, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS n. 466 de 2012, manifesta-se pela aprovação do projeto (da emenda proposta ao projeto) (da notificação proposta ao projeto) de pesquisa.

Informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO.

Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA.

Situação: Projeto aprovado

Situação: Emenda aprovada

Situação: Notificação aprovada

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Consentimento_Livre_e_Esclarecido.pdf	09/07/2021 19:05:47	Fernando Pereira Cândido	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Doutorado_para_Comite_de_Etica_30_06_2021.pdf	09/07/2021 18:57:33	Fernando Pereira Cândido	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Avenida Guedner, 1610 - Bloco 11 - 5º piso

**Bairro:** Jardim Aclimação

**CEP:** 87.050-390

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3027-6360

**E-mail:** cep@unicesumar.edu.br

UNIVERSIDADE CESUMAR -  
UNICESUMAR



Continuação do Parecer: 4.951.846

MARINGÁ, 03 de Setembro de 2021

---

**Assinado por:**  
**Sonia Maria Marques Gomes Bertolini**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Avenida Guedner, 1610 - Bloco 11 - 5º piso  
**Bairro:** Jardim Aclimação **CEP:** 87.050-390  
**UF:** PR **Município:** MARINGÁ  
**Telefone:** (44)3027-6360 **E-mail:** cep@unicesumar.edu.br