



SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DE PROFESSORES DO IFMT-SVC: CONTEXTOS PESSOAIS E DE TRABALHO

JOB SATISFACTION IN IFMT-SVC TEACHERS: PERSONAL CONTEXTS AND WORK

Mauricio Berndt Razeira¹
Mariângela da Rosa Afonso²
José Antonio Bicca Ribeiro³

Resumo

A docência é uma das profissões mais antigas e que exige elevada competência para executar suas funções do dia a dia, as quais têm influência direta na percepção sobre a qualidade de vida no trabalho. A presente investigação objetivou descrever sobre as variáveis profissionais que contribuem significativamente para uma boa realização no ambiente laboral do Instituto Federal de Mato Grosso - *Campus* São Vicente (IFMT-SVC). Trata-se de um estudo de caso, realizado com os professores IFMT-SVC. A satisfação no trabalho foi mensurada pela “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores”. Dados sociodemográficos e profissionais foram obtidos por meio de um questionário diagnóstico de características. Observou-se que os docentes estão indecisos com trabalho e espaço total de vida ($n=23$; 54,8%; $p=0,005$), integração social no trabalho ($n=21$; 50,0%; $p=0,001$) e autonomia no trabalho ($n=20$; 47,6%; $p=0,011$), mas mostram-se satisfeitos com as leis e normas do trabalho ($n=25$; 59,5%; $p<0,001$) e a remuneração ($n=20$; 47,6%; $p=0,024$). A dimensão remuneração apresentou diferença significativa apenas com as variáveis formação (doutores) e renda individual (11 salários ou mais), enquanto a integração social no trabalho se diferenciou na formação (doutores), carreira (fase intermediária) e renda individual (11 salários ou mais), já a progressão na carreira demonstrou diferença na formação (mestres). A presença de indecisão ou insatisfação em algumas variáveis chama atenção para a necessidade de intervenções neste espaço.

Palavras-chave: qualidade de vida, satisfação no trabalho, professor.

¹ Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

² Universidade Federal de Pelotas, Escola Superior de Educação Física, Pelotas, Rio Grande do Sul

³ Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Abstract

Teaching is one of the oldest professions and requires a high level of competence to perform its day-to-day duties, which have a direct influence on the perception of the quality of life at work. The present investigation aimed to describe the professional variables that contribute significantly to a good achievement in the working environment of the Federal Institute of Mato Grosso - Campus São Vicente (IFMT-SVC). It is a case study with the IFMT-SVC teachers. Job satisfaction was measured by the “Teachers Perceived Quality of Life at Work Scale”. Sociodemographic and professional data were obtained through a characteristic diagnostic questionnaire. It was observed that teachers are undecided about work and total living space ($n=23$; 54,8%; $p=0,005$), social integration at work ($n=21$; 50,0%; $p=0,001$) and autonomy at work ($n=20$; 47,6%; $p=0,011$), but are satisfied with labor and regulations ($n=25$; 59,5%; $p<0,001$) and remuneration ($n=20$; 47,6%; $p=0,024$). The remuneration dimension showed a significant difference only with the variables training (doctors) and individual income (11 wages or more), while social integration at work differed in training (doctors), career (intermediate phase) and individual income (11 wages or more). Already the career demonstrated difference in training (teachers). The presence of indecision or dissatisfaction in some variables calls attention to the need for interventions in this space.

Keywords: quality of life, job satisfaction, teacher.

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida (QV) é uma situação subjetiva e multidimensional, pois ela deve levar em consideração a visão dos sujeitos sobre os parâmetros individuais e socioambientais que fazem parte da sua vida. Os parâmetros individuais são relacionados à hereditariedade e estilo de vida, já os socioambientais envolvem questões educacionais, lazer, atividades laborais, habitação, meio ambiente e transporte (WHO, 1995; NAHAS, 2010). Guiseline (1996) descreve sobre a importância do estilo de vida dos indivíduos em relação à QV. Para o autor, um bom estilo de vida construído pela realização diária de atividade física, alimentação saudável, relacionamentos amigáveis, trabalho prazeroso, são fatores essenciais para o sujeito obter menor possibilidade de ser acometido por algo que possa prejudicar a sua QV.

Considerando a docência como uma das formas mais antigas de atividade ocupacional e que exige elevada competência profissional sobre as funções executadas, torna-se importante ressaltar que o dia a dia laboral tem influência direta na percepção sobre a qualidade de vida no trabalho docente (QVTD), podendo ser satisfatória ou não (ARAÚJO; MIRANDA; PEREIRA, 2017). Os mesmos autores afirmam que, quando o sentimento é satisfatório, ele colabora positivamente nas atividades desempenhadas pelos sujeitos no local de trabalho. Desta forma, quanto mais elevada for a satisfação do docente, possivelmente o rendimento do educando será melhor (RAMOS *et al.*, 2016).

Investigações sobre satisfação com a QVTD evidenciam que os educadores, em sua maioria, estão satisfeitos de forma geral com a profissão e com as relações estabelecidas no âmbito do trabalho, mas também demonstram os principais fatores que contribuem negativamente para esta percepção: elevada carga de trabalho, acúmulo de atribuições, pouca ou nenhuma possibilidade de participação em cursos de formação continuada, espaços físicos com péssimas condições para exercer as atividades, turmas superlotadas, discentes desrespeitosos, relação conturbada com a comunidade escolar, agressões físicas e verbais, salários insuficientes, entre outros fatores (ZHANG, 2007; CHEN, 2010; BOTA, 2013; NIETO; MARTIN, 2015; RAMOS *et al.*, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017). Cabe reforçar que estes fatores auxiliam de forma negativa na saúde e consequentemente na QVTD, além disso, possibilita ao docente pensar em desistir da carreira educacional (LLORENT; CALZADO, 2016).

Boa parte dos estudos sobre QVTD foram realizados em escolas públicas (municipais e estaduais) (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; BISPO; AGUIAR, 2017; NASCIMENTO *et*

al., 2019; GESSER, 2019). Poucas são as investigações concretizadas nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (OLIVEIRA *et al.*, 2013; RAMOS *et al.*, 2016; QUEIROZ *et al.*, 2019). A Rede Federal de ensino, ligada aos Institutos e Centros Federais, oferece a educação básica, técnica e tecnológica, sendo que nesta última década teve um aumento de unidades de *campi* e de servidores (técnicos administrativos e docentes) em todo o território nacional (BRASIL, 2008; BRASIL, 2013). Toda essa ampliação ocorreu para aumentar a possibilidade de uma educação profissional e tecnológica pública fora dos grandes centros urbanos (OLIVEIRA *et al.*, 2013).

Considerando a escassez de estudos sobre satisfação na qualidade de vida no trabalho docente em Institutos Federais, a presente pesquisa objetivou descrever sobre as variáveis profissionais que contribuem significativamente para uma boa realização no ambiente laboral do Instituto Federal de Mato Grosso - *Campus* São Vicente (IFMT-SVC).

2. MÉTODOS

Trata-se de um estudo de caso do tipo descritivo com abordagem quantitativa (GIL, 2011), realizado com os professores do Instituto Federal de Mato Grosso, *Campus* São Vicente (IFMT-SVC). A pesquisa foi realizada após a aprovação do projeto pelo Comitê de ética em Pesquisa da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas, sob o protocolo 3.644.475. Além desta aprovação, também se solicitou ao Reitor do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) e Diretor Geral do IFMT-SVC a aplicação desta investigação. Todos os participantes que aceitaram participar voluntariamente preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A população envolvida no estudo foram os professores do IFMT-SVC, sendo que todos estão lotados na sede do *Campus* São Vicente (SVC) ou nos centros de referências de Campo Verde (CRCV) e Jaciara (CRJac). Ao total, são 85 docentes que compõem o quadro da instituição, e foram utilizados os seguintes critérios para inclusão na pesquisa: a) não estar afastado para capacitação profissional; b) não estar em cargos na reitoria; c) ter regência na sala de aula (graduação/pós-graduação/ensino técnico); d) não estar em processo de remoção, redistribuição ou aposentadoria. A partir da delimitação acima, apenas 72 professores contemplaram os critérios estabelecidos.

A coleta de dados foi realizada de outubro de 2019 a março de 2020. Todos os professores que atenderam os critérios de inclusão foram convidados a contribuir por meio do e-mail institucional. Neste e-mail havia uma carta convite com a explicação da pesquisa, o

TCLE, além do instrumento de coleta via *Google Forms*® visando facilitar a participação no estudo. No corpo do e-mail também havia a informação que após um período de 20 dias, o mesmo seria reenviado para aqueles que não tivessem respondido no primeiro envio, estabelecendo um limite de até três envios de forma online. Após este período e, caso não houvesse nenhum contato do participante, este seria considerado como perda/recusa. Cabe ressaltar que alguns docentes solicitaram o instrumento de forma impressa, pois tinham mais facilidade de participar desta forma.

A primeira parte da investigação buscou as variáveis independentes, sendo estas incluídas nas análises através do questionário diagnóstico de características sociodemográficas e profissionais. Foram coletadas informações como: sexo (mulheres e homens), estado civil (com companheiro; divorciado; solteiro), cor da pele (branco; negro; pardo), filhos (sim ou não), renda individual (até 7 salários; 8-10 salários; 11 salários ou mais), renda familiar (até 7 salários; 8-10 salários; 11 salários ou mais), formação (especialização; mestrado; doutorado), carreira na instituição (fase inicial, fase intermediária e fase final, conforme Isaia e Bolzan; 2008), área de atuação (técnica ou núcleo comum), níveis de ensino em que leciona (um; dois ou três), atividades de ensino, pesquisa ou extensão desenvolvidas na escola (uma; duas; três ou quatro), desejo de mudar de profissão (sim ou não).

A segunda parte foi composta pela Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) percebida por Professores, sendo validada por Both *et al.* (2006). O QVT é formado por 34 questões, referente às oito dimensões que o compõem: remuneração; condições de trabalho; autonomia no trabalho; progressão na carreira; integração social no trabalho; leis e normas do trabalho; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho. Os participantes tinham que assinalar o grau de concordância ou discordância em cada pergunta, sendo que nelas o sujeito deveria marcar o grau que melhor representa sua resposta na escala Likert de sete pontos (1= discordo totalmente; 2= discordo bastante; 3= discordo um pouco; 4= não concordo nem discordo; 5= concordo um pouco; 6= concordo bastante; e 7= concordo totalmente). Para analisar os dados extraídos do QVT utilizou-se a equação de Lemos (2007), sendo que a mesma possibilita três classificações: insatisfeito, indeciso e satisfeito.

Os dados coletados foram armazenados em um banco no Excel 2016 e posteriormente transferidos para o STATA 12.0, onde foram realizadas todas as análises estatísticas. Após a condição de normalidade satisfeita pelo teste de Shapiro-Wilk, foi adotada a estatística paramétrica, respeitando um nível de significância de 5% em todas as análises. O teste Qui-quadrado para grupo único foi empregado para identificar possíveis diferenças entre as frequências das dimensões e a avaliação global da qualidade de vida no trabalho. Na

comparação entre as variáveis relacionadas ao trabalho desempenhado na instituição com as dimensões do QVT foram utilizados o teste do Qui-Quadrado e, para a exposição dos dados, optamos por utilizar os valores absolutos (n) e relativos (%).

2. RESULTADOS

Responderam os instrumentos 42 docentes atuantes no IFMT-SVC, desta forma, sendo registrado 41,7% de perdas/recusas dos participantes. A maioria da amostra foi composta por homens (n=29; 69,1%), pessoas com cor de pele branca (n=24; 57,1%), com filhos (n=30; 71,4%), renda familiar em torno de 11 salários ou mais (n=29; 69,0%) e que vivem com companheiro(a) (n=31; 73,8%).

Em relação aos dados profissionais, a maioria está na fase intermediária da carreira dentro da instituição (n=23; 54,8%), sendo a formação *stricto sensu* predominante (n=38; 90,5%), atuando na área técnica (n=22; 52,48%), lecionando suas atividades de regência em dois níveis de ensino (n=19; 45,2%), desenvolvendo duas atividades na escola (n=16; 38,1%), com renda individual de 11 salários ou mais (n=22; 52,4%). Quanto ao desejo de mudar de profissão, poucos apresentam este sentimento (n=9; 21,4%).

Os dados relacionados aos domínios do QVT, possibilita inferir que parte significativa dos participantes está satisfeita no que tange à remuneração (n=20; 47,6%; $p=0,024$), em relação às condições de trabalho, os resultados foram os mesmos de indecisos e insatisfeitos (n=15; 35,7%), relataram estarem indecisos com a autonomia no trabalho (n=20; 47,6%; $p=0,011$), progressão na carreira (n=19; 45,2%) e com a integração social do trabalho (n=21; 50,0%; $p=0,001$), satisfeitos com as leis e normas do trabalho (n=25; 59,5%; $p<0,001$), mostram-se indecisos em relação ao trabalho e espaço total de vida (n=23; 54,8%; $p=0,005$), a maioria dos sujeitos está satisfeita com a relevância social do trabalho (n=19; 45,3%) e, por fim, a avaliação geral de QV também teve prevalência de satisfação (n=18; 42,9%).

No que tange às informações referentes à variável de formação em comparação com as dimensões da qualidade de vida no trabalho, foi possível identificar diferenças estatisticamente significativas a partir do teste Qui-Quadrado para uma amostra nas dimensões remuneração, progressão na carreira, integração social no trabalho e na análise geral da qualidade de vida. Na remuneração ($p=0,002$), o maior nível de satisfação está entre os docentes doutores (n=11; 55,0%), sendo que apenas seis sujeitos da amostra total indicaram estar insatisfeitos.

Entretanto, vale ressaltar a alta prevalência de indivíduos com titulação de mestrado ($n=10$; 62,5%) que, segundo o instrumento, estão indecisos quanto à QVT. Na progressão da carreira ($p=0,037$), o maior número de satisfeitos está entre os sujeitos que possuem a titulação de mestrado ($n=9$; 81,8%) e os insatisfeitos são os indivíduos com doutorado ($n=8$; 66,6%). Além disso, o número de indecisos nesta dimensão foi um número alto, de 17 pessoas no total, sendo que destas, 9 (47,4%) possuem doutorado e 8 (42,1%) mestrado.

Na integração social no trabalho ($p<0,001$), todos os três indivíduos insatisfeitos possuem somente especialização, e o maior número de satisfeitos está entre os sujeitos que possuem doutorado ($n=12$; 66,7%). É possível identificar ainda que entre os indivíduos que possuem mestrado, está a maior prevalência de indecisão ($n=13$; 61,9%). Considerando a avaliação geral da QV ($n=0,017$), existe uma prevalência alta de indivíduos satisfeitos, sendo que destes, 9 (50,0%) possuem mestrado ou doutorado. Além disso, do total de insatisfeitos na categoria, 3 (42,9%) possuem especialização ou doutorado. Cabe ressaltar ainda que existe uma prevalência alta de indivíduos indecisos na dimensão ($n=9$; 52,9%), sendo que estes possuem mestrado.

Quanto aos dados referentes à relação entre a categoria carreira e as dimensões do QVT, houve diferenças estatísticas significativas ($p=0,031$) na dimensão integração social no trabalho, em que os sujeitos da fase intermediária apresentaram maior prevalência de satisfação ($n=13$; 72,2%). Além disso, os sujeitos da fase inicial mostraram-se mais insatisfeitos ($n=3$; 100,0%) e 10 sujeitos da fase intermediária apresentaram indecisão na dimensão ($n=10$; 47,6%).

Acerca da renda individual, outra variável analisada no presente estudo, as diferenças estatísticas foram referentes às dimensões remuneração e integração social no trabalho. Na remuneração ($p=0,002$), a maior prevalência de satisfeitos recebe 11 salários-mínimos ou mais ($n=14$; 70,0%). Além disso, os mais insatisfeitos recebem até 7 salários-mínimos ($n=3$; 50,0%), sendo que nenhum sujeito nesta faixa salarial apresenta satisfação. Ressaltamos ainda que existe uma prevalência alta de indecisão entre os indivíduos que recebem de 8-10 salários-mínimos ($n=9$; 56,3%).

Considerando a integração social no trabalho ($p=0,006$), foi possível encontrar resultados semelhantes, em que o maior número de sujeitos satisfeitos recebe 11 salários-mínimos ou mais ($n=12$; 66,7%), e o maior número de insatisfeitos recebe até 7 salários-mínimos ($n=2$; 40,0%), sendo que não existe nenhum sujeito satisfeito nesta faixa de salário mais baixa. Além disso, a maior quantidade de indecisos recebe de 11 salários-mínimos ou mais ($n=10$; 47,6%), e nenhum sujeito está insatisfeito nesta faixa salarial.

3. DISCUSSÃO

Por meio da busca de dados, pudemos constatar poucas pesquisas realizadas sobre satisfação com QVTD em Institutos Federais (OLIVEIRA *et al.*, 2013; RAMOS *et al.*, 2016; QUEIROZ *et al.*, 2019). A grande parte dos estudos concretizados foram com docentes de escolas municipais, estaduais e na rede privada (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; BISPO; AGUIAR, 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2019; GESSER, 2019). Em relação à dimensão remuneração, a maioria dos estudos aponta para insatisfação dos docentes (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; SANTOS *et al.*, 2016; RAMOS *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; BISPO; AGUIAR, 2017), porém no presente estudo tal situação não se verificou, até pelo fato de haver um número maior de professores satisfeitos. Pesquisas realizadas por Jager *et al.* (2013) e Queiroz *et al.* (2019), elucidaram a satisfação na referida dimensão, sendo o segundo estudo em instituições de ensino superior privada e o primeiro em um instituto federal. Desta forma, pode-se inferir que, dependendo da rede de ensino, o sentimento de satisfação ou insatisfação pode mudar.

Na dimensão condições de trabalho, os dados apresentados nesta investigação mostram que os docentes estão insatisfeitos ou indecisos com as condições ofertadas para o andamento de suas atividades laborais. Estudos realizados em instituições privadas e rede pública técnica (federal e estadual) (JAGER *et al.*, 2013; OLIVEIRA *et al.*, 2016; SANTOS *et al.*, 2016; QUEIROZ *et al.*, 2019) apontam satisfação docente nesta dimensão. Já pesquisas concretizadas na rede pública municipal e estadual (FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016; RAMOS *et al.*, 2016; GESSER *et al.*, 2019), evidenciaram insatisfação. Desta forma, esta investigação não possibilita fazer inferências.

Em relação à dimensão autonomia no trabalho, que apresenta diferença estatisticamente significativa, a maioria dos participantes está indeciso, situação que dificulta apontar por qual motivo os docentes têm tal sentimento. Cabe ressaltar que a quantidade de sujeitos com sentimento de autonomia é maior do que aqueles que não a possuem, tendo respaldo na literatura (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; BISPO; AGUIAR, 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2019; GESSER, 2019).

Quanto à dimensão progressão na carreira, um número maior de docentes está indeciso. Outras pesquisas, efetivadas em diferentes redes de ensino, (MOREIRA *et al.*, 2010; JAGER *et al.*, 2013; FARIAS *et al.*, 2015; RAMOS *et al.*, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2016;

NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; QUEIROZ *et al.*, 2019), não corroboram com os achados deste estudo. Este resultado expõe a falta de clareza no que tange à política de verticalização sobre a carreira, aumento salarial, crescimento pessoal e segurança de emprego para os docentes efetivos desta instituição. Já na investigação de Santos *et al.* (2016), os docentes de uma escola técnica estadual do Distrito Federal relataram estar insatisfeitos nesta dimensão, pois não existe um plano de carreira e poucas são as possibilidades de realizar capacitação.

No que concerne à dimensão integração social no trabalho, parte das investigações realizadas concretizaram satisfação docente (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; QUEIROZ *et al.*, 2019). Na presente pesquisa esta situação só acontece se comparar os satisfeitos e insatisfeitos, pois a maioria dos participantes descreveu estar indecisa nesta dimensão. Assim, é possível inferir que algum ou alguns segmentos dentro da instituição esteja deixando de prestar o serviço com qualidade para um bom andamento organizacional desta unidade, situação similar à encontrada nos estudos de Ramos *et al.* (2016) e Santos *et al.* (2016).

Em relação à dimensão leis e normas de trabalho, o nível de satisfação foi superior aos indecisos e insatisfeitos. Desta forma, o IFMT-SVC deixa evidente que os direitos e deveres atribuídos aos seus servidores estão sendo respeitados. Outros estudos (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016; RAMOS *et al.*, 2016; SANTOS *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; QUEIROZ *et al.*, 2019) reforçam os resultados da presente pesquisa. Torna-se importante mencionar que a instituição deve aprimorar as informações relacionadas a esta dimensão, pois alguns participantes estão indecisos ou insatisfeitos, sugestão também realizada por Oliveira *et al.* (2016).

Na dimensão trabalho e espaço total de vida os participantes mostraram em sua maioria estarem indecisos. Um ponto que deve ser considerado para os docentes insatisfeitos é a relação de deslocamento entre a casa e os locais de trabalhos (Cuiabá - SVC; CRCV - SVC; CRJac - SVC; Cuiabá - SVC - CRJac; Cuiabá - SVC - CRCV; CRCV – SVC - CRJac; CRJac – SVC - CRCV). Desta forma, fica evidente o elevado tempo de deslocamento dos docentes das suas residências até os ambientes de execução das atividades laborais, pois parte dos sujeitos percorrem no mínimo 200 km por dia em estrada com alto fluxo de veículos de carga pesada, fato este que faz os servidores levarem um tempo maior no trânsito, assim, diminuindo o tempo para se dedicar às outras atividades não ocupacionais. Além disso, possivelmente os docentes não satisfeitos são os com maior atribuição de atividades e que às vezes são concretizadas fora

do tempo destinado ao trabalho, situação também exposta nas pesquisas de Farias *et al.* (2015) e Veiga *et al.* (2017).

Os docentes mostraram estar mais satisfeitos do que indecisos ou insatisfeitos na dimensão relevância social do trabalho. Tal achado possibilita inferir que alguns participantes ainda acreditam no reconhecimento do seu trabalho perante a população mato-grossense, havendo corroboração destes dados na literatura (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016; SANTOS *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017; QUEIROZ *et al.*, 2019).

A maioria dos participantes desta investigação manifestou estar satisfeita na dimensão de avaliação geral de QVT, fato também encontrado em outros estudos (MOREIRA *et al.*, 2010; FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016), mas torna-se importante destacar que uma parte dos docentes está indecisa, sendo que este achado colabora com as pesquisas que evidenciaram percepção de indecisão de educadores em suas atividades laborais (VEIGA *et al.*, 2017; BISPO; AGUIAR, 2017).

Neste estudo os professores com a titulação de doutor estão mais satisfeitos em relação à remuneração, integração social no trabalho, enquanto os professores especialistas insatisfeitos e, além disso, os participantes mestres mostram estar mais satisfeitos na progressão da carreira e aqueles com formação *stricto sensu* manifestaram satisfação na avaliação geral QVT, sendo que estes dados apontam diferença estatística. Em relação à remuneração, a política de progressão na carreira dos Institutos Federais é direcionada à capacitação, principalmente relacionada aos cursos *stricto sensu*. No que tange à integração social no trabalho, possivelmente os participantes doutores exercem diversas atividades (ensino em diferentes níveis, extensão, pesquisa e gestão), assim estes sujeitos se envolvem com maior número de pessoas durante o exercício profissional, sendo que tal fato necessita de uma boa integração para o andamento das atividades desenvolvidas. A respeito dos docentes mestres estarem mais satisfeitos na progressão da carreira, isso se dá pela possibilidade de serem equiparados aos doutores pela política do reconhecimento de saberes e competências. No que corresponde à satisfação na avaliação geral da QVT, acredita-se que a remuneração, integração social no trabalho, progressão na carreira e a chance de atuar nas mais variadas funções dentro do instituto sejam os fatores positivos.

Na comparação das dimensões da satisfação na QVT com a carreira dentro do Instituto Federal de Mato Grosso, os educadores participantes desta pesquisa, e que se enquadraram na fase intermediária da carreira estavam mais satisfeitos na dimensão integração social do trabalho, achado com diferença estatística significativa. Presume-se que estes professores, por

estarem na referida fase, devem manter uma maior rede de colaboração/contato com os colegas, situação provavelmente diferente daqueles em início ou final de carreira. Resultados similares foram divulgados com professores das redes municipais de ensino da região Sul do Brasil (FARIAS *et al.*, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2016; VEIGA *et al.*, 2017), sendo importante salientar que as fases de carreira são diferentes da apresentada neste estudo, mas o tempo de atuação condiz em algum momento.

Quando comparado à renda individual com a satisfação na QVT, as diferenças foram estatisticamente significativas nas dimensões remuneração e integração social no trabalho. Torna-se perceptível que os participantes com 11 salários-mínimos ou mais tendem a apresentar maior percepção de satisfação em vista aos demais grupos. Já no que diz respeito à integração social no trabalho, os docentes do grupo de maior salário possivelmente sejam os que ocupam os diversos cargos e funções dentro da instituição, sendo assim, eles devem manter de forma satisfatória as relações entre os seus pares.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou uma amostra representativa dos docentes do IFMT-SVC e, portanto, a extrapolação de alguns dados encontrados para profissionais desta área de atuação deve ser avaliada com cautela, pois se trata de um Instituto Federal, o qual apresenta diversas peculiaridades, apesar de algumas atividades ocupacionais serem semelhantes, independentemente da instituição onde o trabalho docente seja executado. Algumas peculiaridades que podemos citar são: o deslocamento destes servidores de suas casas até o local de trabalho (distância e fluxo de veículos com carga pesada); o fato de se tratar de uma escola fazenda e com oferta de alojamento aos alunos; e o fato de a sede ser em um lugar isolado das cidades (sendo a mais próxima a 45 quilômetros). Desta forma, torna-se importante destacar a dificuldade de discutir os dados achados do presente estudo com a literatura, dada a inexistência de investigações em instituições similares ao IFMT-SVC.

A limitação deste estudo decorre a partir da sua realização em um único *campus* do IFMT. No entanto, cabe ressaltar que há na literatura nacional, poucas pesquisas investigando os docentes desta rede de ensino, além disso, a falta de cruzamento entre as variáveis profissionais com as dimensões da QVT. Partindo destas colocações, sugere-se a realização de novas pesquisas nos outros *campi* do IFMT e, também, nos demais Institutos Federais do Brasil, assim, contemplando uma maior parcela de educadores atuantes desta rede ensino.

Os resultados apresentados na presente investigação possibilitam concluir que, na avaliação geral sobre a QVTD, os participantes mostram-se satisfeitos nas dimensões de remuneração, leis e normas do trabalho, e com a relevância social do trabalho. Também é possível afirmar que as dimensões remuneração, integração social do trabalho, progressão na carreira e qualidade de vida geral apresentaram uma boa relação com as variáveis de formação, carreira e renda individual, para satisfação docente. Este levantamento sobre a QVTD com os servidores do IFMT-SVC deve servir de base para a instituição intervir em alguns pontos de indecisão ou insatisfação elencados pelos participantes. Caso a intervenção aconteça, provavelmente ocorrerá uma melhoria no ambiente de trabalho e, por consequência, na qualidade de vida dos docentes.

5. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tamires Sousa; MIRANDA, Gilberto José; PEREIRA, Janser Moura. Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 28, n. 74, p. 264-281, 2017.

BISPO, Paula Marília de Oliveira; AGUIAR, Carolina Villa Nova. Saúde e adoecimento psíquico de professores: estudo sobre burnout e qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 10-19, 2018.

BOTA, Oana Alina. Job satisfaction of teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, n. 83, p. 634-638, 2013.

BOTH, Jorge et al. Qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Revista Brasileira Cineantropometria e Desenvolvimento Humano**, v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União.

BRASIL. **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública**. Boletim Estatístico de Pessoal, v. 17, n. 207, fev. 2013, Brasília, 2013, 180p.

CHEN, Junjun. Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. **Revisão da Educação na Ásia-Pacífico**, v. 11, n. 3, p. 263-272, 2010.

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. 2, p. 5-13, 2015.

GESSER, Ana Carolina *et al.* Satisfação no trabalho de professores de educação física da educação básica da Grande Florianópolis (Brasil). **Caderno de Educação Física e Esporte**, v. 17, n. 1, p. 159-166, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnica de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2011.

GUISELINE, Mauro. **Qualidade de vida**. São Paulo: Gente, 1996.

ISAIA, Silvia Maria; BOLZAN Doris. Compreendendo os movimentos construtivos da docência superior: construções sobre a pedagogia universitária. **Linhas Críticas**, v. 14, n. 26, p. 43-59, 2008.

JAGER, Márcia Elisa; ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli; DIAS, Ana Cristina Garcia. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013.

LE MOS, Carlos Augusto Fogliarini. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de educação física do magistério público estadual/RS**. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-graduação em Educação Física, Florianópolis, 2007.

LLORENT, Vicente J.; CALZADO, Inmaculada Ruiz. Burnout and its relation to sociodemographic variables among education professionals working with people with disabilities in Córdoba (Spain). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3287-3295, 2016.

MOREIRA, Hudson de Resende *et al.* Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout em professores de educação física do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 14, n. 2, p. 115-122, 2009.

NASCIMENTO, Raquel Krapp *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. 4, p. 1-11, 2016.

NASCIMENTO, Raquel Krapp *et al.* Avaliação da satisfação no trabalho de professores de educação física. **Pensar em Movimento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud**, v. 17, n. 2, p. 1-15, 2019.

NAHAS, Marcus Vinicius. **Atividade física, saúde, e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2010.

NIETO, Daniel Anaya; MARTIN, Ester Lopez. Job satisfaction of secondary school teachers. **Revista de Investigación Educativa**, v. 33, n. 2, p. 435-452, 2015.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro *et al.* Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2013.

OLIVEIRA, Tiago Fernandes *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 85, p. 104-119, 2016.

QUEIROZ, Francisca Ligia Viana *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte/RN. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 17, n. 1, p. 1-33, 2019.

RAMOS, 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**, v. 21, n. 2, p. 179-191, 2016.

RAMOS, Franciele Langaro *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR. **Cinergis**, v. 17, n. 3, p. 202-207, 2016.
SANTOS, Camila Pereira *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre os professores da rede pública de ensino do Distrito Federal. **Universitas Gestão e TI**, v. 6, n. 1, p. 97-107, 2016.

VEIGA, Rosane Ferreira *et al.* Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. **Pensar a Prática**, v. 20, n. 2, p. 333-348, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). The world health organization quality of life assesement (WHOQOL): position paper from the world health organization. **Social Science Medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

ZHANG, Zhongshan. Study of job satisfaction among elementary school teachers in Shanghai. **Chinese Education & Society**, v. 40, n. 5, p. 40-46, 2007.