



ISSN 2359-5051

# Revista Diálogos Interdisciplinares GEPFIP/UFMS/CPAQ

Grupo de Estudos e Pesquisa em Formação Interdisciplinar  
de Professores

---

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE UM CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL MUNICIPAL DE AQUIDAUANA/MS

Mayara de Lima Salvador

Helen Paola Vieira Bueno

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/Campus Aquidauana-MS

### RESUMO

O artigo investiga fatores da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores em um Centro de Educação Infantil (Cmei) na cidade de Aquidauana/MS. A QVT dialoga com noções como motivação, satisfação e saúde-segurança no trabalho (Sato, 1999) e também é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar ou, fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercer sobre o ambiente circundante a partir de seu posto de trabalho (Ciborra; Lanzara, 1985). Diante desta problemática, realizou-se uma pesquisa com professores de um Cmei para investigar possíveis fatores que contríbuiem para a (QVT) desses docentes. As perguntas das entrevistas sobre QVT foram divididas em seis campos, a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho e segurança; utilização e desenvolvimento de capacidades; integração social na organização e trabalho em equipe; direitos, deveres e tomada de decisão e trabalho e espaço total de vida. A análise dos dados que foram obtidos nas entrevistas demonstrou que, de um modo geral, os professores possuem uma boa QVT, contudo nota-se que sentem a necessidade de melhoramento em alguns fatores como a jornada de trabalho, um salário justo para a função e gestores mais capacitados para gerir o trabalho.

**Palavras-chave:** Professores. Qualidade de Vida no Trabalho. Educação Infantil.

### ABSTRACT

The article investigates factors of Quality of Life at Work (QWL) of teachers at a Center for Early Childhood Education (CECE) in the city of Aquidauana/MS. The QWL dialogues with notions such as motivation, satisfaction, and health-safety at work (Sato, 1999) and is also determined by psychological factors, such as the degree of creativity, autonomy, flexibility that workers can enjoy, or organizational and political factors, such as the amount of personal control over labor or the amount of power that workers can exercise over the surrounding environment from their jobs (Ciborra, Lanzara, 1985). Faced with this problem, a research was conducted with teachers of a CECE to investigate possible factors that build up for the (QWL) of these teachers. QWL interview questions were divided into six areas: fair and



adequate compensation; working conditions and safety; use and capacity building; social integration in organization and teamwork; rights, duties and decision making and work and total living space. The analysis of the data that were obtained in the interviews showed that, in general, the teachers have a good QWL; however, it is noticed that they feel the necessity of improvement in some factors like the work day, a fair salary for the function and managers to manage the work.

**Keywords:** Teachers. Quality of life at work. Child Education.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui o objetivo de investigar fatores da Qualidade de Vida no Trabalho de professores da Educação Infantil e as suas condições de trabalho, visto que a profissão docente é considerada pela Internacional do Trabalho (OIT) como uma das mais estressantes, pois ensinar se tornou uma atividade desgastante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional (Reis et al., 2006). Para atingir o objetivo proposto, o presente artigo discute os conceitos de Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida do professor da Educação Infantil.

Trata-se de um estudo qualitativo em que participaram professores de um Centro de Educação Infantil do município de Aquidauana-MS, Brasil. Foram aplicados nos professores investigados um questionário desenvolvido pelas pesquisadoras especialmente para este estudo. Composto de 27 questões, contendo questionamentos sobre compensação justa e adequada, condições de trabalho e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, integração social na organização e trabalho em equipe, direitos, deveres e tomada de decisão, trabalho e espaço total de vida.

Aos professores investigados, foram apresentados inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), onde uma via pertence ao pesquisador e outra ao participante da pesquisa. Após essa etapa, cada professor recebeu uma entrevista impressa e preencheu os dados solicitados.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para o referido artigo foram pesquisados autores que abordam o tema Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida do professor da Educação Infantil. Existem hoje muitas publicações sobre o tema, o que demonstra o grande interesse de se pesquisar sobre a importância de devolver ações e pesquisas sobre essa temática para melhoria da vida e da vida no trabalho desses profissionais. Alguns dos autores utilizados



para compor o artigo foram Aguiar (2008), Gordia (2011), Minayo (2000), Theorell e Karasek (1996) e Andrade e Cardoso (2012), entre outros. Os referidos teóricos trouxeram grandes reflexões e conceitos importantes para o artigo, onde pudemos discutir o tema abordado.

### 3 QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de Vida (QV) é um tema atual, que envolve pesquisas de diversas áreas, sejam elas humanas ou biológicas, porém ainda não se chegou a uma definição única do termo (Pereira, 2012). O conceito de QV, não está necessariamente relacionado à ausência de doença, vai muito além disso, Qualidade de Vida está envolvida por diversos fatores que a influenciam, sejam eles ambientais, sociais, econômicas etc. Sabemos que a palavra qualidade de forma geral remete a algo bom ou ruim, sendo assim é uma característica subjetiva a cada ser humano e por esse fato difícil de ser medida ou avaliada.

De acordo com Minayo (2000, p.10), qualidade de vida

é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Lipp e Rocha (1996) considera e define a QV “como o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e saúde. Para que a pessoa possa ser considerada como possuindo uma boa QV, torna-se necessário que ela tenha sucesso em todos esses quadrantes.” Percebemos então que para ter uma QV boa deve-se ter um equilíbrio em todos esses aspectos.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Muitos são os fatores que influenciam a QV, como o contexto em que a pessoa se encontra e o seu meio social, tem uma forte influência. Atualmente, é comum vermos esse tema ser debatido em programas televisivos, em jornais, revistas e na mídia de uma forma geral. Pereira (2012) pondera que na área da saúde, diversos profissionais estão somando esforços com intuito de melhorar a QV dos indivíduos, através de ações preventivas que visem protege-las de desfechos patológicos.



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente ligada a satisfação e motivação interna de cada um. O ambiente de trabalho interfere muito na nossa QV, quando temos um ambiente acolhedor, com gestores responsáveis e um ambiente de trabalho com recursos disponíveis, são fatores que favorecem para um bom ambiente de trabalho.

Os resultados de um ambiente equilibrado estão em um trabalho bem feito e desenvolvido com satisfação entre os funcionários, se sentindo assim valorizado em sua função. Diante disso Prates (2013, p.12) argumenta que

muitos fatores são responsáveis para uma não qualidade de vida no exercício do cargo ou função, por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações, visando eliminar ou minimizar esses males, tendo em vista afetarem não somente o lado profissional, mas também a vida familiar e social dos trabalhadores (PRATES, 2013. P 12).

Percebemos então que o trabalho afeta diretamente nossa QV fora desse ambiente, pois esse é um quadrante importantíssimo em nossa vida. As pessoas geralmente possuem uma jornada de trabalho longa, e passam uma boa parte do seu tempo no trabalho, e para isso é necessário que esse ambiente seja bom e acolhedor.

Para Ribeiro e Santana (2015) a QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorre de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “o empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Araújo et al (2003) destacam a necessidade de compreender o campo da saúde do trabalhador relacionado ao trabalho docente como uma forma de contribuir na produção de melhorias nas condições de trabalho dos professores e, conseqüentemente, no desenvolvimento da saúde coletiva nacional.

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Na literatura mundial e nas pesquisas sobre saúde dos profissionais, os professores têm sido assinalados como uma das classes profissionais mais propensas ao estresse, isto se deve principalmente as transformações que ocorreram no papel de professor ao longo do tempo.



Segundo Andrade e Cardoso (2012) a profissão docente já não detém o mesmo prestígio e as exigências sobre estes profissionais, são inversamente proporcionais a valorização dispensada aos mesmos.

Espera-se dos professores muito mais do que o repasse de conteúdos, atribui-se a eles a responsabilidade de promover uma educação global que envolva a aquisição de habilidades sociais, desenvolvimento do raciocínio e da criatividade, entre outras. Esta tarefa torna-se ainda mais complexa ao passo que as famílias estão cada vez mais ausentes do processo educacional das crianças recaindo sobre o professor, sobretudo, da Educação Infantil, o ensino até mesmo de noções básicas, como civilidade e bons costumes (ANDRADE e CARDOSO, 2012).

A QV do professor da Educação Infantil está diretamente ligada a alguns fatores estressantes do seu dia a dia no trabalho. O que acarreta ao seu adoecimento na vida fora da escola.

Oliveira e Assunção (2010) declara que

Considera-se, nos sistemas escolares, a estrutura física das unidades educacionais, as normas que organizam a dinâmica das interações na instituição, os recursos materiais disponíveis para a realização das atividades, as condições de emprego – cargo, função, vínculo de contratação, carga horária de trabalho, remuneração, plano de carreira, formação continuada, como também a experiência relacional entre os sujeitos docentes e com os sujeitos discentes [...] (Apud, Vieira, 2013, p.132).

Segundo Vieira e Oliveira (2013) quando perguntamos “em que condições trabalham os sujeitos docentes da educação infantil no Brasil”, vêm-nos à mente as impressões da realidade que temos e conhecemos. Porém, como grande parte das instituições de educação infantil públicas está sob a responsabilidade dos governos municipais, não se pode homogeneizar ou generalizar a partir dos lugares e situações que já tivemos contato, seja pessoalmente ou por estudos de casos isolados.

Nessa perspectiva, observamos que vários são as vertentes que podem influenciar na QV. E todas incluem tudo aquilo que é necessário para os professores executarem com êxito e com QV o trabalho que os compete. Os professores estão carregando muitas responsabilidades que antes não eram de incumbência deles. Os motivos estressantes no magistério são diversos e varia de acordo com o ambiente de trabalho de cada professor.

Aguiar e Almeida (2008) manifesta a ideia de que

As demandas dos pais de que o professor tem de ensinar tudo a seus filhos, desde o respeito ao professor e às autoridades, na escola, a um comportamento social adequado e o respeito às normas, têm um efeito devastador na vida do professor. (...) Muitos por não conseguirem responder a essas questões, acabam frustrados, doentes, e carregam consigo um enorme sentimento de incompetência (AGUIAR; ALMEIDA, 2008, p. 29).



O professor é um dos fatores mais importantes na Educação Infantil, pois é ele quem está trabalhando dentro da sala de aula e diretamente com o aluno desenvolvendo aquilo que foi planejado pela equipe escolar. No entanto, para que o professor desenvolva o seu trabalho não basta somente a formação inicial, a continuidade da formação é necessária, pois constantemente a área da educação está se transformando e surgindo novos conhecimentos e metodologias para que esse profissional possa trabalhar em sala de aula. Portanto, investir no professor e na sua formação é imprescindível para se atingir a Qualidade de Vida no Trabalho desse profissional (DELFINO; SOUZA, 2014).

Como já foi dito, são atribuições que estão sendo transferidas ao professor de forma indevida e sabemos que não deve ser tarefa deles e sim dos responsáveis legais pela criança, por essa razão, acaba sobrecarregando o profissional e o adoecendo. Essas crianças estão chegando com atitudes e comportamentos inapropriados nas instituições, cabendo ao professor impor limites e ensinar os conceitos de ética, moral e respeito.

## 5 RESULTADOS

Os professores são em sua totalidade do sexo feminino. A faixa etária das entrevistadas em média é de 26 a 35 anos de idade, e a maioria é casada, com 2 a 3 filhos ou dependentes.

Em relação à formação profissional, a maioria possui pós-graduação (60%), sendo que o restante possui ensino superior. Quanto ao tempo de trabalho a maioria possui entre 6 e 10 anos (40%) de serviço na rede municipal de Aquidauana/MS. A maioria (80%) recebe de 2 a 3 salários mínimos. No que se refere à situação na escola a maioria é do quadro de efetivos (60%) e dos professores avaliados (60%) possuem regime de trabalho de 40 horas semanais.

**Tabela 01** – Distribuição das frequências e porcentagens das variáveis sociodemográficas da amostra:

Variáveis	Categoria	Frequências(a)	Porcentagem%
Sexo	Masculino	0	0
	Feminino	5	100
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
Idade	Até 25 anos	0	0
	De 25 a 35 anos	3	60
	Acima de 40 anos	2	40
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
Estado civil	Solteiro(a)	1	20
	Casado(a)	3	60
	Separado(a)	1	20
	Viúvo(a)	0	0
	União Estável	0	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>



<b>Quantidade de filhos ou dependentes</b>	Nenhum	1	20
	1 (um filho)	0	0
	2 (dois filhos)	2	40
	3 (três filhos)	2	40
	4 ou mais filhos	0	0
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Formação profissional</b>	Ensino Fundamental	0	0
	Ensino Médio	0	0
	Magistério	0	0
	Ensino Superior	2	40
	Pós-graduação	3	60
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Tempo de trabalho</b>	Entre 1 e 5 anos	1	20
	Entre 6 e 10 anos	2	40
	Entre 11 e 15 anos	1	20
	Mais de 16 anos	1	20
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Renda mensal</b>	Até 2 salários mínimos	2	40
	Até 3 salários mínimos	2	40
	De 4 a 5 salários mínimos	1	20
	Mais de 6 salários	0	0
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Situação na escola</b>	Nomeado	0	0
	Contratado	2	40
	Efetivo	3	60
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Carga horária</b>	20 horas	2	40
	40 horas	3	60
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

As perguntas das entrevistas sobre Q VT foram divididas em seis campos, a saber: I) compensação justa e adequada; II) condições de trabalho e segurança; III) utilização e desenvolvimento de capacidades; IV) integração social na organização/ trabalho em equipe; V) direitos e deveres/tomada de decisão; VI) trabalho e espaço total de vida.

O primeiro item, denominado **compensação justa e adequada**, possui 3 questões. Na questão número 1 foi questionado se na função que ocupa, o salário é compatível com os outros que exercem a mesma função na escola, a maioria julgou muito bom (60%). Na segunda pergunta foi questionado como pode ser considerado o valor do salário, quando comparado ao valor pago por outras instituições do mesmo ramo, a maioria respondeu que considera bom (40%). Na terceira questão, foi perguntado sobre como pode ser considerado o salário pago pelas atividades que realiza dentro da escola em relação ao esforço, experiência e qualificação, a maioria avaliou ser ruim (40%).

O segundo campo de pesquisa é **condições de trabalho e segurança**, com quatro questões. A primeira questão foi como considera a carga horária para a realização das suas



atividades dentro da organização, a maioria julgou ser bom (60%). A segunda questão foi se a carga horária do seu trabalho é desafiadora, sem ser excessiva, a maioria respondeu que considera ser bom (80%). A terceira questão era para considerar as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica a escola, a maioria declarou ser bom (60%). Na quarta questão foi perguntado como percebe os fatores envolvidos na realização do seu trabalho que interferem na sua condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, uso excessivo da voz, tempo em pé, estresse, a maioria respondeu ser neutra.

O terceiro campo é de **utilização e desenvolvimento das capacidades**, com 4 questões. A primeira foi, como considera a sua participação nas decisões relacionadas com seu trabalho (planejamento, organização, desempenho) a maioria avaliou como bom (80%). Na segunda questão, foi questionado se existe autonomia para decidir a melhor alternativa para resolver algum problema em sala, a maioria considerou bom e muito bom com (20%) cada alternativa. A terceira pergunta foi como você avalia o grau de independência, ou a sua autonomia na realização das suas atividades dentro da escola a maioria avaliou como sendo bom (60%). A quarta questão foi como considera o feedback dos seus superiores sobre o seu desempenho no trabalho, a maioria analisou como bom (80%).

O quarto campo da entrevista foi **integração social na organização e trabalho em equipe** que contou com 4 perguntas. A primeira questão, foi como você avalia o relacionamento dos funcionários da escola, a maioria considerou como muito bom (60%). A segunda questão, foi se os funcionários são tratados de forma igualitária, a maioria julgou como muito bom (60%). A terceira questão foi como são aceitas as sugestões dos professores e funcionários para um bom funcionamento na escola, a maioria respondeu como bom (80%). A quarta questão, foi se considera que existe amizade e colaboração entre funcionários da escola mesmo que estes não fazem parte do mesmo setor, a maioria considera entre bom e muito bom com (20%) cada alternativa.

O quinto campo foi **direitos, deveres e tomada de decisão**, que contou com 4 questões. A primeira foi como avalia as normas e regras existentes na Escola, a maioria avaliou bom (60%). A segunda questão foi sobre a preservação de sua privacidade dentro da escola, a maioria respondeu ser boa (60%). A terceira questão foi se a escola abre espaço para questionamentos e críticas, a maioria julga ser bom (60%). Na quarta questão foi questionado se quando decisões tomadas na escola às afetam, há a possibilidade de revisão destas decisões, a maioria considerou ser bom (80%).

O sexto campo foi, **trabalho e espaço total de vida**, que contou com 4 questões. A primeira foi como avalia o tempo disponível para lazer, atividades físicas e atividades sociais,





a maioria respondeu bom e muito bom com (20%) cada alternativa. A segunda questão foi se qual impacto que a atividade exercida pelo mesmo na escola causa na vida de outras pessoas dentro e fora da escola, a maioria avaliou ser bom (60%). A terceira pergunta foi como você avalia o seu horário de trabalho no que se refere a sua vida pessoal principalmente no relacionamento familiar, a maioria julga ser boa (60%). Na quarta questão foi como o tempo que passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho a ser realizado em casa pode ser considerado, a maioria julgou ser bom (80%).

## 6 DISCUSSÕES

Todos os professores estudados nesta pesquisa são mulheres (100%), dado que confirma a maioria das pesquisas sobre gênero e docência. Segundo dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica, 80% do total de docentes na Educação Básica são mulheres (Todos Pela Educação, 2014). Segundo Carvalho (1999), histórica e culturalmente, a mulher sempre esteve encarregada de educar e cuidar dos filhos e com a entrada da mulher no mundo de trabalho associou-se a ela essa função, visto que já a exercia no lar, de certa forma a construção da imagem social do Professor da Educação Infantil teve origem na vinculação entre ensino escolar e família e entre mãe e professora, ou seja, na concepção assistencialista. Sayão (2002) afirma que na Educação Infantil esse quadro dicotômico de gênero é bem definido onde há aproximadamente 94% de mulheres que atuam na docência na educação pré-escolar no Brasil.

Nesta pesquisa, todos os professores entrevistados (100%) possuem nível superior e a maioria possui pós-graduação (60%), diferentemente do que apontam os dados do Ministério da educação (MEC) em um levantamento feito pelo Censo Escolar da Educação Básica 2017, onde 24,3% dos professores que atuam na educação infantil brasileira não têm ensino superior.

Sobre os resultados relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho, o primeiro item, denominado **compensação justa e adequada**, foram perguntados aos professores questões como: se salário é compatível com a função, se o salário é compatível com o valor pago nas outras instituições do mesmo ramo e se o salário pago compensa o esforço, a experiência e a qualificação. Nas duas primeiras questões a maioria respondeu bom e muito bom, no terceiro quesito a maioria avaliou como ruim. Barbosa (2011) destaca que a remuneração docente no Brasil pode ser considerada baixa, principalmente se comparada à remuneração recebida por outras ocupações das quais também se exige formação em nível superior, e que esses baixos



salários trazem impactos negativos para o trabalho docente e, conseqüentemente, para a qualidade da educação.

O segundo campo de pesquisa questiona as **condições de trabalho e segurança**, avaliando questões como a carga horária que exerce, se o trabalho é desafiador, sobre as condições ambientais e físicas do trabalho, e se o trabalho interfere nas suas condições de saúde. Todos responderam bom nas primeiras perguntas, apenas no item se o trabalho interfere na saúde do professor a maioria respondeu com neutralidade, não julgando nem bom, nem ruim. Embora o trabalho com crianças pequenas exija alta demanda emocional, as professoras referem-se ao seu ofício como criativo, envolvendo aprendizagens novas. Para algumas professoras, o trabalho é repetitivo, talvez pelas rotinas das escolas de educação infantil (Martins, 2014). Os professores também estão mais propensos a um maior desgaste físico e emocional e segundo Theörell e Karasek (1996) os trabalhadores expostos a este tipo de experiência, continuamente, podem apresentar fadiga, ansiedade, depressão e doença física. Alves, Braga, Faerstein, Lopes e Junger (2015) revelam que no trabalho de alta exigência emocional e física como é no trabalho de professores predominam doenças cardiovasculares e fatores de risco como hipertensão arterial. Greco, Magnago, Prochnow, Beck e Tavares (2011) destacam que mesmo o trabalho docente propiciando certa liberdade em sala de aula, ao mesmo tempo os docentes estão submetidos a extensas jornadas de trabalho e atividades extraclasse, além de terem que cumprir prazos em curto espaço de tempo e tendo múltiplos empregos.

O terceiro campo pesquisado, intitulado **utilização e desenvolvimento das capacidades**, perguntou itens como: participação nas decisões relacionadas ao trabalho, poder decisório, grau de independência e autonomia no trabalho e feedback dos superiores sobre o trabalho desempenhado e a maioria avaliou como bom e muito bom todos os itens. Essas questões são relacionadas à participação do empregado nas escolhas das tarefas que realiza, o tipo e a quantidade de tarefas que lhe compete e aos aspectos relacionados à autonomia no trabalho (Silva, 2006). Tardiff e Lessard (2007) afirmam que o trabalho docente não consiste apenas em cumprir ou executar, mas é também uma atividade de pessoas que não podem trabalhar sem dar um sentido ao que fazem, é uma interação com outras pessoas e que a autonomia possibilita de forma mais adequada essa realidade. Para Martins (2010), a autonomia possibilita à escola o poder para organizar seu trabalho de forma mais eficiente e mais democrática.

No item 4 denominado **integração social na organização e trabalho em equipe**, onde são avaliados quesitos como relacionamento entre os funcionários, tratamento igualitário, imparcial e justo entre os professores e funcionários, aceitação de sugestões para a



melhoria do ambiente de trabalho e a amizade e colaboração entre os funcionários, a maioria dos pesquisados avaliou como bom e muito bom todos os quesitos. Segundo Paskulin (2012) o apoio social como é fator que pode amenizar o estresse do professor, incluindo nesse apoio o suporte oferecido pelos colegas de trabalho como medida preventiva. O apoio social de colegas no ambiente de trabalho significa ajudar, escutar, falar e apoiar uns aos outros (Silva, 2006) e pode auxiliar na formação de equipes, na cooperação entre os pares, diminuir a competitividade e as mudanças no ambiente de trabalho podem ocorrer de forma mais transparente e menos arbitrária (MONCADA et al, 2014). Delfino e Souza (2014) afirmam que a equipe gestora é responsável por toda a escola, pois é quem deve avaliar como está o andamento das atividades, o rendimento dos funcionários, o trabalho desenvolvido na sala de aula pelo professor e, buscar a colaboração da sociedade para conseguir desempenhar um bom trabalho, pensando na educação dos alunos.

O quinto campo intitulado **direitos e deveres e tomada de decisão**, avaliou as normas e regras existentes na escola, a preservação de privacidade dentro da escola, se o ambiente é propício para questionamentos e críticas e se quando decisões tomadas na escola afetam o trabalhador, se há a possibilidade de revisão destas decisões e a maioria apontou os resultados como bom. A satisfação laboral são os quesitos relacionados às perspectivas de trabalho, às condições físicas do trabalho e à satisfação com o trabalho de uma forma global (Silva, 2006). Uma baixa satisfação relacionada ao trabalho tem sido associada a vários efeitos negativos à saúde física e psicológica (Moncada, Llorens, André, Moreno & Molinero, 2014). A confiança entre superiores e pares são fatores, entre outros, que contribuem para o bem-estar e a satisfação dos professores. O contrário, sobretudo se persistir ao longo do tempo, tende a provocar perda de entusiasmo e insatisfação com o trabalho, podendo afetar a saúde física e, ou mental dos trabalhadores (Pereira, 2016).

Os resultados do sexto campo, intitulado **trabalho e espaço total de vida**, avaliou itens como tempo disponível para lazer, atividades físicas e atividades sociais, impacto que o trabalho que a pessoa exerce causa na escola e na sociedade, se o trabalho interfere na vida pessoal e familiar e se a vida pessoal e familiar interfere no trabalho, sendo que a maioria respondeu bom para a maioria das questões. Greenhaus e Beutell (1985) define como uma forma de conflito de papéis, no qual as pressões do trabalho e os domínios da família são incompatíveis entre si em algum aspecto. De acordo com Fernandes e Pereira (2016), as exigências do trabalho e as demandas familiares aumentaram a necessidade de gestão eficaz dos tempos por parte do trabalhador, podendo levar a conflitos e à impossibilidade de conciliação entre a família e o trabalho.



Tais dados conduzem à ideia de que os professores desse Centro de Educação Infantil do município de Aquidauana/MS estão de modo geral com uma qualidade de vida consideravelmente boa, pois na maioria dos questionamentos as respostas foram favoráveis. Nota-se com isso a relevância de se ter um bom ambiente de trabalho, de modo que o professor possua uma qualidade de vida adequada e que isso não venha a interferir na sua vida externa fora do trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tantas exigências relacionadas a profissão docente e principalmente ao professor de educação infantil, o desempenho das funções relacionadas ao ser professor torna-se um desafio nas questões familiares, pessoais, salariais, relações humanas no trabalho e saúde física e emocional. Por esta razão, é compreensível que, algumas vezes, o professor sinta-se fragilizado, ou até mesmo exausto, física e emocionalmente por causa do seu trabalho, isso pode afetar sua qualidade de vida, a sua qualidade de vida no trabalho e possivelmente ocasionar o surgimento de doenças físicas e mentais.

As declarações dos entrevistados levam a concluir que os mesmos possuem uma qualidade de vida boa, porém nota-se que sentem a necessidade de melhoramento em alguns fatores indagados na pesquisa, como a sua jornada de trabalho, salário justo a sua função, com gestores capacitados para gerir um centro de educação infantil. Pois sabemos o quanto é difícil manter tudo organizado e sem profissionais capacitados para tal função acaba que sobrecarregando tanto fisicamente quanto mentalmente seus funcionários.

Por fim, analisando as questões aqui apresentadas, os gestores tem uma função muito importante na promoção da saúde dos seus profissionais, não só os professores, mas todos que compõe a rede de ensino. Criando políticas internas, que visem completar as carências de seus servidores, para que haja assim um trabalho em equipe com o objetivo de melhorar a convivência e estimular a motivação interna de todos para se trabalhar de forma mais dinâmica e com força de vontade, acreditando que amanhã será um dia melhor e que juntos podemos fazer a diferença na nossa vida e na vida dos nossos colegas, trabalhando em conjunto, para assim termos uma efetiva qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS



- AGUIAR, Rosana Márcia Rolando; ALMEIDA, Sandra Francesca Conte de. **Mal-estar na educação: o sofrimento psíquico de professores.** Curitiba: Juruá, 2008.
- ALVES, M. G. de M. et al. **Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 31(1), 208-212, 2015. doi: 10.1590/0102-311X00080714.
- ANDRADE, Patrícia Santos de; CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira **Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a síndrome de burnout.** Saúde Soc. São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, 2012.
- ARAÚJO, T. M. et al. **Saúde e trabalho docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva.** Educ Rev. 2003;37:183-212.
- BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente.** Brasília: Liber Livro, 2011.
- CARVALHO, Marília Pinto de. **No coração da sala de aula: gênero e trabalho docente nas séries iniciais.** São Paulo: Xamã, 1999.
- CIBORRA, Claudio; LANZARA, Giovan Francesco (orgs.) **Progettazione delle tecnologie e qualita del lavoro.** Franco Angeli Editore, Milão. 330 pp. 1985.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DELFINO, Patrícia dos Santos; SOUZA, Hélio José dos Santos. **A qualidade da educação infantil.** Cadernos de Educação: Ensino e Sociedade, Bebedouro-SP, 1 (1): 151-164, 2014.
- FERNANDES, Claudia; PEREIRA, Anabela. **Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática.** Rev Saúde Pública. 50:24, 2016.
- GECO, Patrícia Bitencourt Toscani. et al. **Utilização do modelo demanda-controle de Karasek na América Latina: uma pesquisa bibliográfica.** R. Enferm, 1(2), 272-281, 2011.
- GORDIA, Alex Pinheiro. et al. **Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados.** Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa, 2011. v. 3, n. 1, p. 40-52, jan./jun. 2011.
- GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. **Sources of conflict between work and family roles.** The Academy of Management Review, 10(1), 76-88, 1985.
- LIPP, Marilda; ROCHA, João Carlos. **Stress, hipertensão e qualidade de vida.** Campinas: Papyrus, 1996.
- MARTINS, Elita Betania de Andrade. **Formação de professores e autonomia docente: algumas reflexões.** Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery. N. 9, 2010.
- MARTINS, Maria de Fátima Duarte. et al. **O trabalho das docentes da educação infantil e o mal-estar docente: o impacto dos aspectos psicossociais no adoecimento.** Cadernos de



Psicologia Social do Trabalho, 17(2), 281-289, 2014. Doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i2p281-289>.

MINAYO, Marília Cecília; HARTZ, Zulmira Maria de; BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000, p. 7-18.

MONCADA, Salvador. et al. **Manual do método COPSOQ-Istas (versão 2) para a avaliação e prevenção dos riscos psicossociais em empresas**. Barcelona, 2014.

PASKULIN, Marcello. **Qualidade de vida e stress em professores de uma faculdade privada**. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2012.

PEREIRA, Érico Felden. et al. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação**. Rev.brás. Educ. Fís. Esporte, São Paulo, v.26, n.2, 241-50,abr./jun.2012

PEREIRA, Patrícia Estela Monteiro. **Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em professores do ensino fundamental de Avaré – SP**. (Dissertação de mestrado). 120 f. Botucatu, SP, 2016.

REIS, Eduardo José Farias Borges dos. et al. **Docência e exaustão emocional**. Educação e Sociedade, 27(94), 229-253, 2006. doi: 10.1590/S0101-73302006000100011

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Vol 02, n° 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166 75. 2015.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SATO, Leny. **Qualidade de vida**. 4 pp. 1999. (Mimeo).

SAYÃO, Deborah Thomé. **Relações de gênero na creche**. Caxambu, MG: ANPED. G.T Educação das crianças de 0 a 6 anos - G.T. 07, 2002

SILVA, Carlos Fernandes da. **COPSOQ: mediação do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses**. Aveiro, Portugal: Análise Exacta, 2006.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. O trabalho docente hoje: elementos para um quadro de análise. In: Tardiff, M. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas** 3.<sup>a</sup> edição. Petrópolis: Vozes, 2007, p.15-54.

THEORELL, Töres; KARASEK, Robert. A. **Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research**. J Occup Health Psychol, 1(1), 9-26, 1996.

Todos Pela Educação. Anuário Brasileiro da Educação Básica (2014). São Paulo: Editora Moderna/Todos pela educação.

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, Natal, v. 46, n. 32, p. 131-154 maio/ago. 2013

