

BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA DOS AUXILIARES DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL EM CRECHES DO RECIFE

Andreza Rosangela Araújo Sales¹
Márcia de Almeida Bartoluzzi Silva²
Sandra Patrícia Ataíde Ferreira³

RESUMO: Tomando a perspectiva do bem estar no trabalho, este por objetivo analisar, segundo a concepção dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs) de uma creche da cidade do Recife, acerca de suas condições de trabalho e seus efeitos em sua saúde, identificando os fatores que proporcionam ou não o bem estar, a satisfação e a qualidade de vida no seu cotidiano de trabalho. Foi realizado um estudo de caso, utilizando-se a entrevista semi-estruturada, individual, para a construção dos dados. Como procedimento analítico, utilizou-se a Análise de Conteúdo Temática. Os resultados apontam o principal fator de insatisfação dos ADIs refere-se à falta de reconhecimento. Já os vínculos socioafetivos construídos com as crianças, bem como a possibilidade de acompanhar e de contribuir para a evolução delas aparecem como fatores geradores de satisfação.

Palavras-chave: Creche; satisfação no trabalho; bem estar; auxiliar de desenvolvimento infantil.

1. INTRODUÇÃO

O Brasil é um país que tem sua economia alicerçada nos pilares do Capitalismo. Nos primórdios desse sistema, começam a aparecer as fábricas. Com isso, houve a necessidade da inserção da mulher no mercado de trabalho, conseqüentemente, surgiu um embate: com quem as donas de casa deixariam seus filhos para trabalhar? É nesse contexto que aparecem as primeiras creches de cunho assistencialistas no Brasil. No entanto, hoje, as creches não são mais de caráter assistencialistas, mas sim de natureza pedagógica. O acesso à creche passou a ser um direito da criança, assegurado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394/96, Seção II – Da Educação Infantil.

Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da sociedade. Art. 30. A educação infantil será oferecida em: I - creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade (BRASIL, 1996).

¹ Concluinte do curso de Pedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco. andrezasales1@hotmail.com

² Concluinte do curso de Pedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco. marcinhabart@yahoo.com.br

³ Professora Adjunta do Departamento de Psicologia e Orientação Educacional do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco, tendo sido orientadora das autoras deste artigo. tandaa@terra.com.br

Surgiu a necessidade de recursos humanos qualificados para o atendimento dessas crianças nas Instituições de Ensino Infantil. Nesse contexto, a Secretaria de Educação da Prefeitura da Cidade de Recife, Rede onde acontecerá a presente pesquisa, passou por longo período de adequação a essa nova realidade. Com a municipalização da Educação Infantil, a prefeitura necessitou oferecer formação aos antigos profissionais, que atendiam nas creches oriundas da Cruzada de Ação Social e ONGs. Além disso, teve que realizar concurso público para selecionar um novo perfil de profissionais, capacitados a atuarem nas creches da cidade do Recife, como, por exemplo, a inserção de professores concursados da própria rede, assim como, de diretores e coordenadores pedagógicos, concursados ou cargos comissionados.

A inserção desses profissionais consiste em um dos requisitos relevantes para um sistema de ensino ofertar um bom atendimento à comunidade. Todavia, é importante sabermos como são, nos dias atuais, as condições de trabalho, desses profissionais, dentre eles, especialmente, o Auxiliar de Desenvolvimento Infantil (doravante ADI). Categoria que surgiu a partir da demanda e da modificação-atualização dos Recursos Humanos para atuar nessa modalidade de ensino.

Tendo em vista isso, o nosso interesse em realizar essa pesquisa se deu devido ao discurso de insatisfação relatado por alunas do curso de pedagogia (colegas de sala de aula) que exercem a função de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil (ADIs), em creches na cidade do Recife, que relatam, por exemplo: problemas de saúde, carga horária exaustiva e falta de valorização profissional.

A função de ADI foi criada recentemente, mais especificamente, no ano de 2006. E, no decorrer do período de exercício desses trabalhadores até os dias de hoje, esses profissionais vêm lutando em busca de melhores condições de trabalho, realizando reivindicações que almejam: aumento de salário, redução da sua carga horária que é de quarenta horas semanais para trinta e seis horas, melhoria nos espaços das creches da cidade do Recife (pois algumas são pequenas e com pouca ventilação), quantidade adequada na proporção adulto/criança (para que possam prestar um bom atendimento aos alunos). Apesar de, recentemente, os ADIs terem conquistado a redução da carga horária acima citada, eles relatam que tiveram perdas salariais e desfavorecimento na proporção de adulto/criança em sala de aula

Entendemos que a atuação, o comportamento e a motivação desses trabalhadores são inerentes ao seu reconhecimento e à valorização dentro das creches da cidade do Recife. Com isso, eles podem fazer uma análise positiva ou negativa do seu local de trabalho, afinal, o bem estar no trabalho pode ser definido como o “[...] resultado das avaliações positivas que o

indivíduo faz sobre as diferentes características do ambiente laboral, contemplando componentes cognitivos, afetivos, motivacionais, psicossomáticos e comportamentais dos indivíduos” (SILVA e FERREIRA, 2013, p.331). Defendemos, assim, que o bem estar e a qualidade de vida podem refletir na execução das tarefas desse profissional e no cotidiano da creche. Diante disso, nos deparamos com o seguinte questionamento: os Auxiliares de Desenvolvimento Infantil de creches da cidade do Recife, ao executarem suas atividades no âmbito do trabalho, encontram condições que favoreçam a qualidade de vida, o bem estar e a satisfação?

Nessa perspectiva, este trabalho tem como **objetivo geral**: analisar, segundo a concepção dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs) de uma creche da cidade do Recife, acerca de suas condições de trabalho e seus efeitos em sua saúde, identificando os fatores que proporcionam ou não o bem estar, a satisfação e a qualidade de vida no seu cotidiano de trabalho. E como **objetivos específicos**: (a) identificar as condições de trabalho do ADI; (b) descrever e analisar os fatores que proporcionam, no dia a dia dos ADIs, momentos de satisfação ou insatisfação, saúde e bem estar, na execução das suas atividades laborais.

Ao realizarmos um levantamento da literatura nacional em sites de busca (SciELO, Capes e Anped) de estudos realizados no período de 1999 a 2014, observamos que existem várias pesquisas que abordam os temas de bem estar, qualidade de vida e felicidade, como, por exemplo: Albuquerque e Troccoli (2004), que, no trabalho “Desenvolvimento de uma escala de bem estar subjetivo” tiveram como propósito refletir sobre a concepção do que vem a ser bem estar, adotando uma postura individual e subjetiva. Além desse, constatamos o estudo de Silva e Ferreira (2013), que no trabalho “Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem estar no trabalho”, tiveram como objetivo refletir acerca dos reflexos dos fatores de qualidade de vida e bem estar no trabalho.

No entanto, não encontramos pesquisas direcionadas à Qualidade de Vida e Bem Estar de Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs) no ambiente de trabalho, mais especificamente, em creches da cidade de Recife. Em outras palavras, não foram encontrados estudos acadêmicos que procuram refletir acerca dos efeitos do bem estar e da qualidade de vida sobre a atuação desses profissionais. Esperamos que os resultados deste estudo contribuam para se pensar em estratégias que possam melhorar condições de trabalho desses profissionais.

2. FUNDAMENTAÇÃO

A fim de entender os aspectos e fatores que contribuem ou não para a qualidade de vida, o bem estar/felicidade dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs), trataremos em primeira instância, dos conceitos atrelados à qualidade de vida, ao bem estar e à felicidade no contexto de trabalho, neste caso, no âmbito educacional da creche. Depois, buscamos compreender o contexto da instituição creche e seus profissionais, mais especificamente, os Auxiliares de Desenvolvimento Infantil.

2.1 Bem estar e qualidade de vida

Segundo Siqueira e Padovam (2008), a temática do bem-estar vem ganhando destaque na contemporaneidade. Entretanto, na Grécia Antiga, já era explorada a partir da compreensão sobre o mistério da vivência feliz. Entre os filósofos que pesquisavam sobre isso, destaca-se Aristóteles. Porém, na antiguidade, os filósofos detiveram-se em fundamentar circunstâncias de felicidade. Nos dias atuais, os estudiosos dedicam-se em compreender e conduzir o axioma científico acerca de bem estar, porém, tanto os antigos estudos como os contemporâneos contribuíram para, nos dias de hoje, haver um grande debate sobre a temática do bem estar.

Segundo, ainda, as autoras, os estudiosos sobre o bem estar dividem-se em duas tendências temáticas. São elas: o Bem Estar Subjetivo - BES e o Bem Estar Psicológico – BEP. De acordo com Passareli e Silva (2007), no campo da Psicologia, os estudos sobre o bem estar subjetivo – BES passam a ocorrer em virtude da Psicologia Positiva. Na visão das autoras, “esse novo ramo da psicologia pode ser definido como estudo científico de emoções positivas, forças e virtudes humanas” (Idem, p. 514). Dessa forma, essa corrente da psicologia passa a se dedicar aos estudos sobre os aspectos positivos das vivências da espécie humana. Isso causa uma modificação nos objetivos de estudos das correntes da psicologia, que passam a tentar entender como funcionam as emoções de cunho positivo.

Passareli e Silva (2007) apontam que, até o advento da Psicologia Positiva, os estudos da psicologia se dedicavam preponderantemente aos estudos acerca de estados negativos. Diante disso, as marcas/os estados negativos das nossas vivências e experiências, como é o caso “do sofrimento, das fraquezas e das desordens humanas” (Idem, p. 514), ganhavam um destaque especial. Por outro lado, as marcas/os estados positivos da raça humana eram excluídos dos objetivos de estudo, melhor, recebiam uma atenção mínima. Um ponto muito

importante que os autores esclarecem é o fato de que a Psicologia Positiva não visa a excluir as tendências de pesquisas já existentes, mas sim de articular e complementar. Isso possibilita ter uma visão mais geral sobre as potencialidades da espécie humana (PASSARELI e SILVA, 2007).

Para Albuquerque e Trócolli (2004, p. 154), “o BES é o estudo científico da felicidade: o que causa, o que destrói e quem a tem”. Diante disso, o Bem Estar Subjetivo – BES e a Felicidade são elementos equivalentes, estando a palavra felicidade intrinsecamente relacionada com o BES. Isso vai ao encontro de Passareli e Silva (2007) e Siqueira e Padovan (2008), que dizem que o BES está ligado às reflexões que o ser humano realiza acerca das suas vivências, englobando os aspectos satisfação e felicidade. Partindo dessas perspectivas, o BES pode ser definido enquanto a forma como o ser humano vê a si próprio e aos outros e, para isso, considera os critérios satisfação e felicidade.

Na abordagem de Albuquerque e Trócolli (2004), a definição de BES recebe um enfoque especial, pois esses autores empenham-se em especificar o que vem a ser o BES. E, para isso, esclarecem equívocos relativos a esse conceito. Nesse contexto, esses autores sustentam que o BES não equivale aos conceitos de saúde mental e saúde psicológica. Todavia, o BES possui marcas cognitivas. Siqueira e Padovan (2008) ampliam ainda mais a discussão sobre os aspectos cognitivos que envolvem a satisfação, a felicidade e, conseqüentemente, o BES. Para as autoras, as reflexões que o ser humano faz acerca de suas experiências e vivências, atentando para a satisfação e para a felicidade, estão relacionadas a fatores cognitivos. Isso porque, o sujeito atribui significações a tais experiências (positivas e negativas). Assim, o cognitivo faz parte do BES, pois o sentido construído diante das situações de experiências positivas relaciona-se com a satisfação e, conseqüentemente, com o bem estar, o que requer uma avaliação da situação. Isto é, a satisfação em uma perspectiva ampla (geral) relativa à vida dessas pessoas ou a aspectos mais restritos, como é o caso do trabalho e do casamento. Em geral, os critérios elaborados pelo ser humano são relativos às vivências positivas e negativas.

Para acessar o BES, é necessário considerar que cada pessoa avalia sua própria vida aplicando concepções e, nesse processo, apóia-se em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências prévias. Essas concepções subjetivas, segundo Diener e Lucas (2000), estão organizadas em pensamentos e sentimentos sobre a existência individual. Parece existir, portanto, uma representação mental (cognitiva) sobre a vida pessoal, organizada e armazenada subjetivamente, sobre a qual pesquisadores do BES procuram obter informações quando solicitam que as pessoas relatem sobre elas (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008, p.202).

Partindo desse pressuposto, o conceito BES está intrinsecamente ligado aos aspectos internos dos sujeitos, abrangendo a participação do sujeito e a autoavaliação que este elabora acerca de sua vida, usando práticas mentais e cognitivas (PASSARELI e SILVA, 2007; SIQUEIRA e PADOVAN, 2008). Entretanto, é necessário dizer que o contexto no qual está incluso o sujeito não deve ser desconsiderado, uma vez que este pode influenciar na materialização do BES.

Porém, Bem Estar Subjetivo – BES pode ser relacionado à cultura. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), o BES tem reflexos de aspectos culturais, assim como de traços hereditários. Os sentidos atribuídos às experiências são construídos a partir da socialização das formas de pensar. Ou seja, as ideologias do homem são construídas a partir da coletividade. Com isso, a cultura possui uma ligação íntima com a personalidade, sendo, assim, algo de extrema relevância para uma compreensão do BES. Portanto, a cultura não pode ser descartada, na medida em que é um elemento de fundamental importância para o entendimento do BES. Não se pode medir o nível de bem estar de uma pessoa descartando os fatores cultura e personalidade (ALBUQUERQUE e TRÓCOLLI, 2004).

Outro aspecto de fundamental relevância que está ligado ao Bem Estar Subjetivo são as emoções positivas e negativas. Na visão de Albuquerque e Tróccoli (2004), o conceito de Bem Estar Subjetivo – BES é resultante de três componentes: Satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos. Esses autores dizem que, o componente satisfação é resultante de um julgamento de caráter cognitivo concernente a aspectos específicos da vida dos sujeitos. Ou seja, o sujeito faz analogia entre os fatores vivenciados e os padrões estabelecidos por ele. O sujeito realiza uma avaliação acerca de suas vivências e, conseqüentemente, promove um julgamento de cunho cognitivo. Dessa combinação, emerge a satisfação (primeiro componente). O segundo componente, para os autores, é um estado comportamental vivido pelo sujeito em um dado momento. Desse estado comportamental momentâneo, brota o contentamento, que acarreta o entusiasmo e o fazer ativo (ALBUQUERQUE e TRÓCOLLI, 2004).

O terceiro elemento, na visão dos autores, assim como o anterior, também é um estado comportamental momentâneo e passageiro. Porém, este acarreta o desprazer acompanhado de sensações de natureza negativa, como é o caso de: “ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes” (Idem, p. 154). A nosso ver, a menção desses componentes é algo de fundamental relevância, uma vez que esclarece o fato de as marcas negativas fazerem parte da constituição do BES.

Dito de outro modo, mesmo que o Bem Estar possua uma conotação positiva, o BES abrange elementos pertencentes às suas vivências em uma perspectiva geral.

Isso também é mostrado por Siqueira e Padovam (2008), que dizem que, atualmente, tanto a satisfação como as situações positivas e negativas fazem parte do conceito de Bem Estar Subjetivo – BES. No entanto, essas mesmas autoras esclarecem que o grau adequado de Bem Estar Subjetivo está intrinsecamente relacionado à ocorrência de experiências positivas nas vidas ou nas vivências dos indivíduos. Isto é, quanto maior é a ocorrência de experiências/situações positivas, maior será o grau de satisfação e, conseqüentemente, o nível de Bem Estar Subjetivo adequado.

Já a segunda tendência temática mencionada por Siqueira e Padovam (2008), o Bem Estar Psicológico (BEP), diz respeito à constituição e ao desenvolvimento do ser humano, bem como à forma como este mobiliza capacidades para encarar os desafios da vida. Um aspecto de essencial importância sobre esse conceito refere-se ao fato do BEP ir além da subjetividade, na medida em que passa a ter como foco os fatores de interação com a coletividade e com o contexto. Esses elementos são cruciais, para aferir o bem estar. No entanto, os aspectos internos do sujeito não são erradicados. Dizendo de outro modo, mesmo que o conceito de BEP conceda primazia aos aspectos externos à espécie humana, as marcas e os traços subjetivos desse sujeito não devem ser desconsiderados.

Para aprofundar a discussão sobre esse conceito, Siqueira e Padovam (2008) citam Ryff (1989), o qual elaborou um modelo teórico de BEP. Tal modelo é composto por seis elementos: a) **Auto-aceitação**, como o autoconhecimento que o homem elabora acerca dele próprio refletindo posteriormente em sua saúde mental; b) **O relacionamento positivo com outras pessoas**, como as interações que o homem estabelece com outro, o que ocasiona a socialização por identificação; c) **A autonomia**, como a independência que o sujeito exerce diante das avaliações externas; d) **O domínio do ambiente**, como a capacidade que o homem possui de originar ou adaptar/modificar o contexto (ambiente) de acordo com seus aspectos e traços psicológicos; e) **O propósito de vida**, como as metas e os objetivos traçados pelo ser humano diante da vida; f) **O crescimento profissional**, como o desejo intrínseco do ser humano de se desenvolver e de ir além de sua condição atual, isto é, crescer (RYFF, 1989 apud SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Partindo dessa perspectiva, o conceito de BEP transcende a individualidade e a subjetividade da espécie humana, na medida em que prima por fatores externos ao ser humano, embora as características da subjetividade sejam excluídas desse conceito (SIQUEIRA e PADOVAN, 2008).

No que se refere ao estudo do conceito de bem estar, há ainda outra tendência temática: o Bem Estar no Trabalho – BET. De acordo com Santos e Ceballos (2013), as pesquisas acerca de bem estar refletiram-se nas práticas sociais, sendo esse conceito aplicado à área trabalhista. Isso dá origem ao conceito de Bem Estar no Trabalho – BET. O propósito de estudar os reflexos do BET está em entender como ocorre o funcionamento das relações entre o homem e o campo trabalhista. No dizer dos autores, “Ao longo do tempo, o conceito de bem estar foi estendido a diferentes setores da sociedade e incorporado ao mundo do trabalho, onde visa compreender a relação do indivíduo com o seu ambiente laboral” (Idem, p. 248).

Silva e Ferreira (2013) trazem dois conceitos de Bem Estar no Trabalho – BET. A primeira definição, fundamentada em Van Horn et al. (2004), diz que o BEP nada mais é que os reflexos da avaliação que o sujeito realiza acerca dos diferentes aspectos presentes na caracterização do campo trabalhista, em articulação com aspectos relativos à cognição, à afetividade, à motivação e aos comportamentos. A segunda definição, fundamentada em Paz (2004), o BEP é reflexo da satisfação proveniente da realização das suas necessidades e dos seus desejos, em articulação com a bem sucedida condução das suas funções organizacionais.

Conforme dizem Silva e Ferreira (2013), o tema do bem estar no trabalho, em geral, é abordado de forma vinculada à temática da qualidade de vida. Na visão das autoras, em muitos trabalhos, esses conceitos podem ser tomados como termos de sentido equivalente, isto é, sinônimos, bem como conceitos diferenciados. Essa mesma posição é defendida por Siqueira e Padovan (2008).

Diante disso, Silva e Ferreira (2013) trazem duas definições de Qualidade de Vida. Na primeira, a qualidade de vida está atrelada à subjetividade do sujeito em articulação à satisfação. Em outras palavras, a qualidade de vida é concebida quanto à forma como o sujeito percebe sua inserção no campo trabalhista, estando tal percepção integrada aos sentimentos concernentes à satisfação, em relação ao trabalho e seu contexto (espaço). Na segunda, a qualidade de vida está ligada à caracterização do âmbito trabalhista. Dito de outro modo, a qualidade de vida é concebida enquanto reflexos das características do contexto no qual estão inclusos os trabalhadores, tais como: “as condições de trabalho, a tecnologia, os equipamentos e o ambiente físico” (Idem, p. 331).

Na abordagem de Santos e Ceballos (2013), o trabalho é algo que pode ocasionar a realização e a satisfação, assim como, causar problemas físicos e psíquicos ao homem. Sendo assim, uma grande quantidade de estudos sobre o BET traz definições e conceitos diretamente atrelados ao estresse e à saúde mental. Esses autores citam Gouveia et al. (2008) para destacar

o papel das emoções provenientes do campo trabalhista. Para eles, tais emoções podem causar reflexos de ordem positiva, bem como de ordem negativa, à saúde do ser humano. Diante disso, as emoções consistem em um fator de fundamental relevância para um entendimento de como se dá a satisfação, bem como sua falta em relação à área do trabalho.

Para Silva e Ferreira (2013), a partir dos anos 70, uma vasta quantidade de pesquisas foi sendo realizada diante do tema da Qualidade de Vida e Bem Estar no Trabalho. Muitos autores internacionais têm trabalhado essa temática apoiando-se em cinco fatores, são eles: “salário/compensação e benefícios, oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências, natureza da tarefa, relacionamento interpessoal, condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho” (Idem, p. 332). Dito isso, surgem novos aspectos relacionados com a qualidade de vida e com o bem estar no trabalho, dentre os quais, destacamos neste trabalho, os atrelados com a satisfação.

Na visão de Siqueira e Padovam (2008), a satisfação possui vínculos com o relacionamento com a equipe gestora, bem como com os demais funcionários da empresa e com a remuneração obtida pelo trabalho. Essa tese também é defendida por Silva e Ferreira (2013) que mostram o bem estar no trabalho como algo proveniente de marcas cognitivas. Essas marcas cognitivas são relativas à satisfação do funcionário diante do trabalho em uma perspectiva geral, da supervisão, dos companheiros de atividades e da remuneração. Nesse ponto, duas questões chamam nossa atenção: o papel das relações interpessoais e da remuneração com a satisfação e, conseqüentemente, com o bem estar no trabalho.

A primeira questão – as relações interpessoais – é discutida por Santos e Ceballos (2013), que abordam o papel do Clima Social e seus efeitos na materialização da satisfação e, conseqüentemente, do BET. Para estes últimos autores, o fator clima social e as relações de caráter interpessoal são os aspectos mais importantes para prognosticar o BET.

A segunda questão – a remuneração – também é ampliada por Santos e Ceballos (2013), que fundamentados em Yu et al. (2008), abordam os fatores causadores da insatisfação e do estresse no âmbito do trabalho. Dentre os fatores apontados está a vasta quantidade de atividades, o requer o uso de capacidades físicas e psicológicas; bem como a falta de articulação entre o esforço utilizado e a recompensa. Todos esses fatores causam a possibilidade do desenvolvimento da insatisfação, de doenças que tem início a partir da mente (psicossomáticas) e traços de depressão, o que exclui a qualidade de vida e o bem estar no trabalho.

A satisfação é, ainda, na visão de Siqueira e Padovam (2008), atrelada às possibilidades de crescimento proporcionadas pela empresa, diante da condução das

atividades. Isso também é abordado por Santos e Ceballos (2013), que, com base em Soraggi e Paschoal (2011), aludem aos benefícios que podem surgir a partir de um ambiente trabalhista que propicia, bem como incentiva práticas de promoção da autonomia, da criatividade nas formas de pensamento, da valorização e da importância social. A junção desses elementos está diretamente ligada à satisfação, assim como ao BET.

Silva e Ferreira (2013) trabalham a temática da qualidade de vida e bem estar no trabalho, a partir de três fatores: a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e afetos positivos dirigidos ao trabalho. Essa posição vai ao encontro de Siqueira e Padovam (2008). Estas defendem que o conceito de qualidade de vida e de bem estar no trabalho é resultante da articulação de três elementos: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional efetivo. Elementos, segundo as autoras, são bastante estudados nas teorias da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para elas, bem estar no trabalho é entendido como um processo de construção de natureza psicológica resultante da fusão dos laços afetivos positivos relativos com o trabalho (atividade) e com a organização (empresa/instituição). O elemento trabalho é composto pela satisfação (a condição emocional positiva que é proveniente de uma prática trabalhista (LOCKE, 1976 apud SIQUEIRA e PADOVAM, 2008) e pelo envolvimento (a forma como uma pessoa executa seu trabalho e os reflexos desse ato em sua autoestima (LODAHL & KEJNER, 1965 apud SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). O elemento organização, por sua vez, é composto pelo comprometimento organizacional afetivo-a socialização por identificação com a empresa e com suas metas (MOWDAY, STREERS & PORTERS, 1979 apud SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Diante desses pressupostos teóricos, objetivamos verificar como se dá a materialização ou não do Bem Estar, da Satisfação e da Qualidade de Vida nas rotinas trabalhistas dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs) de uma creche da cidade do Recife.

2.2 A Educação Infantil na Cidade do Recife: os Auxiliares de Desenvolvimento Infantil – ADIs, o Bem Estar e a Satisfação em Debate

Barbosa e Correia (2009) abordam a modificação no papel e no perfil das Unidades de Educação Infantil, mais especificamente, nas creches da Cidade do Recife. Esses autores mostram que essas instituições deixam de lado práticas assistencialistas, que davam ênfase apenas no cuidar, sendo essa atividade desarticulada do educar. Com isso, o pedagógico ficava em segundo plano. Essa postura também é reforçada Recife (2004), que menciona o

fato de que as creches da cidade do Recife terem sido fundamentadas no assistencialismo e na filantropia, dando ênfase nas práticas de higienização e nos cuidados médicos. Diante disso, as crianças contavam com atendimento médico de várias especialidades, como: Pediatria, Psicologia, Odontologia, assim como, outros profissionais relacionados à área das Ciências Humanas e Sociais e da área da Saúde, como é o caso de Assistente Social e de Agente de Saúde, respectivamente.

É necessário salientar que a permanência na creche era um direito concedido para as mães trabalhadoras, não um direito dado à criança. Ainda de acordo com esses autores, no início da década de 1990, mais especificamente, no ano de 1993, as creches municipais deixam de fazer parte da Cruzada de Ação Social e, conseqüentemente, da Secretaria de Ação Social, passando a fazer parte da Secretaria de Educação, Esportes e Lazer. Isso fez com que a creche, paulatinamente, adquirisse um caráter/natureza educacional (BARBOSA e CORREIA, 2009).

A proposta pedagógica da Secretaria de Educação de Lazer e Esporte da Prefeitura da Cidade do Recife postula uma concepção de infância histórica. Ou seja, uma concepção de infância marcada pela historicidade. O livro Educação Infantil: Ponte de Cidadania, elaborado na gestão da Secretária Edla Soares (2001 – 2004), traz a concepção de criança enquanto “sujeitos sócios históricos, produtores de conhecimento e de cultura” (RECIFE, 2004, p.9). Diante disso, a proposta pedagógica da prefeitura da cidade do Recife entende a infância como algo singular, sendo resultante de aspectos sociais e históricos. Mesmo reconhecendo as mais diversas singularidades que estão presentes na infância, esta proposta pedagógica é fundamentada em uma perspectiva de equidade social, isto é, reconhecimento e respeito diante das diferenças e da diversidade. Nessa proposta, destacamos principalmente o trabalho pedagógico com a infância voltado para a prática da cidadania. A criança passa a ser percebida como: “ser ativo que produz cultura que se apropria dos conhecimentos e se desenvolvem na interação com outras pessoas, com o mundo, transformando e sendo transformado por ele” (RECIFE, 2004, p. 21).

Todas essas mudanças causam, inicialmente, alterações no papel e no perfil das unidades educacionais voltadas para Educação Infantil. Depois, tais mudanças causam a necessidade de um novo perfil do trabalhador, sendo necessário adaptar seu quadro funcional a essa nova realidade. Diante disso, no ano de 2006, a Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas da Prefeitura da Cidade do Recife lança o edital do Concurso Público para o Cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI, com 500 (quinhentas) vagas. O edital do

concurso especificava uma remuneração de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), para um quantitativo de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas em 08 (oito) horas diárias.

Barbosa e Correia (2009) demonstram que, inicialmente, o edital desse concurso requeria uma formação em Normal Médio (Magistério). Isso acarretaria a inclusão desses profissionais no Grupo Operacional do Magistério (Doravante GOM), havendo, assim, o reconhecimento pedagógico e, por conseguinte, a valorização profissional acompanhada de benefícios trabalhistas do profissional da educação. Entretanto, o edital foi retificado, passando a requerer formação mínima de Ensino Médio. Assim, sendo, tais profissionais passam a ser considerados trabalhadores administrativos, sendo, inclusive, lotados na Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas desta prefeitura, mesmo exercendo atividades didáticas e pedagógicas em sala de aula. E havendo a erradicação dos benefícios típicos do profissional da educação.

Contudo, o aspecto deste edital que gostaríamos de destacar neste trabalho são as atribuições propostas para o cargo. O item “2.2.1.”do edital do concurso especifica as seguintes atribuições para o cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI:

2.2.1. Para o Cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil: Atuar junto às crianças nas diversas fases de Educação Infantil, auxiliando o professor no processo ensino-aprendizagem; auxiliar as crianças na execução de atividades pedagógicas e recreativas diárias; cuidar da higiene, alimentação, repouso e bem estar das crianças; auxiliar o professor na construção de atitudes e valores significativos para o processo educativo das crianças; planejar junto com o professor regente, atividades pedagógicas próprias para cada grupo infantil; auxiliar o professor no processo de observação e registro das aprendizagens e desenvolvimento das crianças; auxiliar o professor na construção de material didático, bem como na organização e manutenção deste material; responsabilizar-se pela recepção e entrega das crianças junto às famílias, mantendo um diálogo constante entre família e creche; acompanhar as crianças, junto às professoras e demais funcionários em aulas - passeio programadas pela creche; participar de capacitações de formação continuada (RECIFE, 2006, p. 2).

Diante disso, fica claro o quanto o campo pedagógico faz parte das atribuições, bem como da função do cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI. No entanto, estes profissionais foram lotados na Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas, permanecendo até os dias atuais. Essa situação vem causando, nos últimos sete anos, muita insatisfação. Ao longo desse período, essa categoria vem se mobilizando em prol do reconhecimento pedagógico, o que propiciaria aos ADIs, uma série de benefícios, tais como: reconhecimento pedagógico, formação continuada e complementar ao nível mínimo de

magistério, assim como a inserção na categoria educacional (GOM). Todavia, é preciso mencionar que o reconhecimento pedagógico não é a única reivindicação na pauta da luta dessa categoria. Desde o ano 2007, esses profissionais têm se mobilizado diante do propósito de conseguir melhorias nas suas remunerações, bem como em suas condições de trabalho.

Assim, no início do ano de 2007, houve a primeira greve dessa categoria. Essa greve foi resultante da insatisfação dessa classe, em face da disparidade/defasagem da remuneração desse cargo e os demais cargos da prefeitura. Ao longo desse período de movimentos, as lutas se intensificaram, acarretando novas mobilizações em prol da melhoria do atendimento da Educação Infantil. No entanto, as conquistas vêm sendo efetivadas passo a passo, mas a reivindicação principal ainda não foi atendida, a qual diz respeito ao reconhecimento pedagógico e possível inclusão no Grupo Ocupacional do Magistério – GOM.

3. CAMINHOS METODOLÓGICOS

Diante dos objetivos propostos, optamos pela utilização da pesquisa qualitativa. Consoante Minayo (2010), a Pesquisa Qualitativa transcende os dados e os elementos quantitativos, na medida em que abarca as significações e as ações construídas pela espécie humana, assim como, sua constituição de crenças e de valores. Dentro dessa perspectiva, a pesquisa qualitativa concede primazia à realidade social, voltando-se para as ações e para as formas de pensar da raça humana inseridas/inclusas dentro do contexto social - realidade circundante (MINAYO, 2010).

Como delineamento de pesquisa, foi utilizado o Estudo de Caso, que é definido por Martins (2008) como uma técnica de pesquisa pautada no “estudo de uma unidade social” (Idem, p. xi). Para o autor, essa técnica faz parte da pesquisa qualitativa, uma vez que concede primazia aos atos de descrever, compreender e interpretar, recorrendo, para isso, a uma análise minuciosa dos mais diversos aspectos relativos ao fenômeno investigado. Em outras palavras, o Estudo de Caso tem como foco efetuar uma análise aprofundada acerca de um dado fenômeno, que está incluso em um determinado contexto social. Com isso, essa técnica de pesquisa abrange a realidade social, transcendendo, assim, a perspectiva quantitativa

Como técnica de construção de dados, foi utilizada a entrevista. Na visão de Gil (2012), a Entrevista abarca a interação face a face entre pesquisador e pesquisado, com o propósito de obter elementos, mais precisamente, dados pertinentes e relevantes para a condução e, principalmente, para a concretização da pesquisa. No dizer do autor, na entrevista, “o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o

objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação” (Idem, p. 109). Desta forma, a entrevista consiste em um tipo de técnica marcado por práticas interativas entre investigador e investigado, bem como pela elaboração de indagações/perguntas em prol do propósito de acarretar resultados, ou melhor, informações que instiguem o andamento da pesquisa.

Neste trabalho, nos debruçamos sobre a entrevista semi-estruturada ou semidiretiva ou semi-aberta, pois, de acordo com Manzini (2004), a entrevista semi-estruturada é concretizada a partir da elaboração de perguntas, as quais têm continuidade diante das respostas proferidas pelo pesquisado e/ou investigado. Em outras palavras, para o autor, nesse tipo de entrevista, são elaboradas previamente algumas perguntas a serem dirigidas ao pesquisado/investigado, sendo estas complementadas, posteriormente, com outras perguntas estimuladas pelas respostas deste.

Para tal, foi elaborado um roteiro composto de duas partes, a saber: (i) identificação do entrevistado (nome, idade, grau de instrução e o tempo de atuação na função); (ii) questões atreladas ao objeto de investigação, como seguem: Como você avalia suas condições de trabalho em geral? Como você se sente nesse ambiente de trabalho? O que mais lhe satisfaz na execução de suas atividades? O que menos lhe satisfaz na execução de suas atividades? Você se sente satisfeito enquanto profissional na função que atua? Ao longo da realização da entrevista, foram realizadas outras perguntas, a partir das respostas formuladas pelos participantes.

O local escolhido para a realização das entrevistas foi a brinquedoteca do CMEI, no horário de 13h às 14h, sendo este proposto pelos próprios entrevistados. A média de duração das entrevistas foi de quatro minutos e vinte e nove segundos. Elas foram gravadas em áudio e, posteriormente, transcritas em protocolos individuais.

3.1 Contexto de estudo

A referida pesquisa foi realizada em um Centro Municipal de Educação Infantil - CMEI da zona sul da cidade do Recife. Esta atende a crianças de zero a quatro anos, possuindo 177 alunos matriculados e distribuídos em nove turmas, sendo: uma turma de Berçário, duas turmas de Grupo I, duas turmas de Grupo II, duas turmas de Grupo III e duas de Grupo IV. A unidade educacional possui cinquenta e oito funcionários abrangendo gestor, coordenador pedagógico, professores, estagiários, funcionários terceirizados (merendeiras e auxiliar de higiene) e auxiliares de desenvolvimento infantil (doravante ADIs). Estes últimos são os investigados/pesquisados desta pesquisa.

Do total de 21 ADIs, foram entrevistados dez. Destes, três são do gênero masculino e sete do gênero feminino. Os entrevistados possuem idades de 23 (vinte e três) a 37 (trinta e sete anos). Destes nove possuem Nível Superior e um nível médio, sendo que três com pós-graduação, quatro com graduação concluída, dois com graduação em curso e um nível médio. O critério de escolha dos participantes foi de acordo com a disponibilidade de colaboração dos participantes.

4. PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

Para a realização da análise do material advindo das entrevistas, utilizamos os pressupostos teóricos da Análise de Conteúdo formulados por Laurence Bardin (1979). De acordo com Ferreira (2000), a Análise de Conteúdo consiste em uma série de estratégias de análise de práticas comunicativas, abrangendo uma ampla quantidade de materiais, sejam eles escritos, falados e/ ou observados. No dizer da autora, “tudo o que é dito, visto ou escrito pode ser submetido à Análise de Conteúdo” (Idem, p. 1). No entanto, o que gostaríamos de destacar acerca desse modelo de análise diz respeito ao fato de ele propiciar o ato de transcender aspectos explícitos e expressos na superfície do texto, trazendo à tona aspectos subjacentes ao conteúdo analisado.

A autora citada saliente que a Análise de Conteúdo é realizada a partir das seguintes etapas: (i) a pré-análise, (ii) a exploração do material analisado e (iii) o tratamento dos resultados. Esta última engloba as práticas de inferência e de interpretação. A primeira etapa (a pré-análise) consiste na organização, assim como, na seleção dos materiais de análise. Nessa etapa, ocorre ainda a Leitura Flutuante, a qual consiste no contato inicial com os materiais de análise. Tal leitura propicia a formulação de hipóteses iniciais acerca do fenômeno pesquisado. A segunda etapa (a exploração do material) consiste na concretização das hipóteses percebidas na pré-análise. O destaque dessa etapa vai para a categorização, isto é, a organização e a separação dos elementos colhidos, agrupando-os, posteriormente, em determinadas classes temáticas. A terceira etapa (o tratamento dos resultados) consiste na articulação entre as inferências e as interpretações. A partir dessa junção, é possível perceber aspectos subjacentes aos textos e aos contextos situacionais estudados, transcendendo, desse modo, aspectos superficiais. Ainda na etapa do tratamento dos resultados, ocorre a retomada à fundamentação teórica, buscando, dessa maneira, estabelecer elos de ligação (FERREIRA, 2000).

No que se refere a esta pesquisa, inicialmente, realizamos a leitura das entrevistas, com o propósito de identificar as principais temáticas presentes na fala dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil – ADIs. Em seguida, realizamos a organização dos aspectos temáticos presentes na fala dos participantes da pesquisa, tendo como base as seguintes categorias: (I) Condições de trabalho; (II) Ambiente de trabalho. Depois, criamos dois tópicos – “Os fatores que causam insatisfação no desenvolvimento da atividade laboral” e “Elementos que promovem saúde e bem estar dos ADI’s”. Por fim, realizamos a descrição dos resultados encontrados no discurso dos entrevistados, estabelecendo elos/ligação entre as análises e os aportes teóricos provenientes da revisão de literatura.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro tópico, “**os fatores que causam insatisfação no desenvolvimento da atividade laboral**” colocam em debate as insatisfações dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil – ADIs, estando tais insatisfações diretamente relacionadas a diversos elementos presentes nas suas atividades laborais. No exemplo categorizado nas “**Condições de trabalho**”, podemos destacar a inquietação desses profissionais em relação ao fato de não haver formação continuada para o ADI. Está explícito, no relato a seguir, que a falta de investimento/formação ofertada pela Rede de Ensino da Cidade do Recife implica de maneira não muito favorável na execução das atividades laborais.

[...] eu acho que sou uma profissional muito preparada, e que poderia contribuir muito mais pra o desenvolvimento da educação infantil, mas por estas limitações, eu não vejo investir em mim profissionalmente, né? Eu invisto em mim, eu estudo, eu pago curso, eu pago tudo, mas assim, eu não vejo um retorno da gestão em si [...] (**Extrato da entrevista de Maria⁴ - Quase 8 anos de atuação**).

Em sua fala, a entrevistada demonstra que poderia contribuir mais para o desenvolvimento global da criança, caso recebesse a devida formação propiciada por essa rede de ensino. Ela evidencia descontentamento diante do fato de que, embora e apesar de investir em sua formação de forma pessoal e profissional, não percebe qualquer retorno, seja

⁴ Nos extratos das falas dos entrevistados, utilizamos nomes fictícios.

em forma de reconhecimento profissional, seja por via financeira ou pela identidade funcional, por parte da Rede de Ensino da Cidade do Recife.

Na ótica da entrevistada, a formação é algo necessário para ofertar um serviço de qualidade, bem como para o cumprimento de suas atribuições, que possam gerar satisfação e bem estar no trabalho. Afinal, as experiências vivenciadas pelos seres humanos vão influenciar na sua concepção do que é satisfação, ou seja, eles estabelecem critérios para julgar os fatores que lhes promovem/ocasionam satisfação (PASSARELI e SILVA, 2007; SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). A questão da falta de formação continuada também aparece na fala de outros ADIs, demonstrando, assim, a inquietação desses sujeitos frente a essa temática como evidencia o discurso a seguir:

[,,] em relação às condições de trabalho, eu me sinto, prejudicado, né? Não só em relação a isso, mas também eu sinto falta um pouco da questão da formação continuada voltada para o ADI, né? Pois, a gente nunca teve uma, nenhuma formação continuada. Ela é voltada apenas para os professores, né? Ou seja, os demais funcionários da creche, eles não são tidos como educadores, né? Por conta disso, eles não merecem ter uma formação profissional. Aí é que a gente percebe que é até um pouco de desvalorização profissional, né? (**Extrato da entrevista de Pedro - 2 anos de atuação**).

Observamos no decorrer das entrevistas realizadas, como revela Pedro no discurso acima, um descontentamento profissional em relação à disparidade no tratamento dado pela Rede de Ensino de Recife aos cargos de ADI e de professor. As formações continuadas propiciadas pela Secretaria de Educação, Esportes e Lazer da Cidade do Recife são ofertadas periodicamente apenas a este último profissional. A valorização, o crescimento profissional e a autonomia são aspectos cruciais para promover a satisfação e o bem estar no campo do trabalho (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

A fala de Pedro mostra, ainda, a inquietude do profissional diante da concepção do que vem a ser um educador. “Ou seja, os demais funcionários da creche, eles não são tidos como educadores, né?” (Extrato da fala de Pedro). O entrevistado coloca em discussão o que é necessário para que um profissional que atua na educação seja concebido como educador. Em outras palavras, nas unidades escolares, só o professor é considerado como educador? Ou outros funcionários também podem assumir esse posto? O discurso dos entrevistados traz à tona esse tema e, principalmente, o descontentamento dos ADIs face à postura da Secretaria de Educação, Esportes e Lazer da Prefeitura do Recife em não reconhecer a participação desses profissionais no fazer pedagógico na Educação Infantil. O extrato abaixo ilustra esse descontentamento:

[...] a gente não tem o reconhecimento pedagógico da nossa função. Somos tratados como outra categoria de profissional, não como essa de... é de trabalho pedagógico. Somos tratados como profissional administrativo, que torna é... o que traz uma frustração pra gente, não ter o mesmo reconhecimento que um professor (**Extrato da entrevista de Carmem - 2 anos de atuação**).

O discurso de Carmem revela o descontentamento em face da falta de reconhecimento da identidade profissional do cargo, além de trazer à tona o fato de que a atuação desse profissional está ora associado à uma função administrativa ou à concepção de cuidar em detrimento da função de educar, como reclama Silvia:

[...] Além de estrutura física, tem a questão da falta de reconhecimento, né? Do trabalho que fica meio confuso, que uns avaliam a gente como apenas babá, outros como administrativos. É muito diferente do trabalho realmente que deveria ser exercido (**Extrato da entrevista de Silvia - 2 anos de atuação**).

Podemos perceber que prevalece a falta de reconhecimento enquanto elemento gerador de descontentamento desse cargo. Além disso, a fala de Silva mostra que ainda há, nos dias atuais, uma concepção assistencialista em relação às creches, favorecendo, desse modo, a ênfase no cuidar.

Outro aspecto que é alvo de críticas diz respeito à proporção criança e adulto, mais especificamente, o pouco quantitativo de adulto em relação ao número de crianças por sala. O que, muitas vezes, acarreta dificuldade no atendimento às crianças, no âmbito do cuidar e do educar, sobrecarregando, por sua vez, os profissionais, Auxiliares de Desenvolvimento Infantil. É necessário dizer que essa sobrecarga de trabalho pode futuramente ocasionar problemas físicos e psíquicos a esse profissional. Ou seja, a precariedade nas condições de trabalho pode implicar na qualidade de vida do trabalhador, gerando mal estar e, por conseguinte, sentimento de não pertencimento e fragmentação na relação sujeito-contexto (SILVA e FERREIRA, 2013). Isto porque a qualidade de vida consiste nos efeitos das características do contexto institucional, no qual estão inseridos os trabalhadores.

Em geral, há um grande déficit em condições de trabalho, não temos muitos recursos, deixa muito a desejar. Eu vejo a dificuldade principalmente da mão de obra, o quantitativo na relação adulto/criança, é uma condição muito precária, né? No caso da sala que eu trabalho são cinco crianças pra cada adulto, no caso do berçário, e as crianças são totalmente dependentes (**Extrato da entrevista de Fernanda - Quase 6 anos de atuação**).

Dessa forma, a carência de recursos humanos contribui para ampliar a precariedade das condições de trabalho. Isso tem impacto na materialização do Bem Estar no Trabalho, já que este consiste no efeito da satisfação advinda da realização das necessidades dos trabalhadores em articulação com a efetiva condição de executar suas atribuições laborais (PAZ, 2004 apud SILVA e FERREIRA, 2013).

A alta rotatividade de estagiários e os vários pedidos de exoneração também foram elementos mencionados. Além disso, foi mencionada a negligência dos órgãos legais e competentes no que se refere à qualidade assegurada por lei à educação infantil. Há, ainda, críticas diante da falta de recursos pedagógicos, de pessoal e estrutura física, o que compromete a condução e a realização das rotinas educacionais.

Os fatores que mais se destacaram na fala desses profissionais foram a desvalorização profissional, a carga horária exaustiva e, sobretudo, a baixa remuneração. A questão da remuneração não se limita a aspectos financeiros, indo além desse aspecto. Ou seja, ela engloba a questão da desvalorização do cargo de ADI, em relação a outros. Como podemos observar a seguir:

[...] quanto à questão da remuneração do plano e cargos de salários e vencimentos aqui ainda não instituído na política municipal de educação do Recife não é, então, o auxiliar de desenvolvimento infantil, ele se coloca na condição de extrema, de subordinado é... e um subordinado que ele tá... ele não consegue com as suas limitações diárias, ele não consegue ter uma qualidade de vida por conta do vencimento que ele vem recebendo [...] **(Extrato da entrevista de Alberto - Quase 8 anos de atuação).**

Podemos perceber que a não-articulação entre o esforço utilizado para a efetivação das atividades e a remuneração assume o posto principal de fatores que ensejam a insatisfação (SANTOS e CEBALLOS, 2013). Diante da falta da articulação, emergem a insatisfação, assim como, a possibilidade de doenças, como é o caso da depressão.

Na categoria “**Ambiente de trabalho**”, a insatisfação desses profissionais foi demonstrada através das críticas com relação ao desgaste acarretado pelos problemas interpessoais de relacionamentos específicos entre ADI’s e professor, no que se refere à formação, ao perfil da identidade do profissional e à sua atribuição. Tal questão surge na fala de Maria:

Hoje, eu me sinto melhor, mas no início, no decorrer desses oito anos, eu só tive experiências negativas, porque é... quando a gente chegou houve logo

um embate, porque essa, essa profissão, ela não é muito antiga, então, já teve um embate com a professora, porque ela achou que os ADIs iriam tomar o lugar dela, ou então, achava que a gente tinha que fazer o serviço dela, e na verdade não tinha, tinha que trabalhar em comunhão, então, assim, ficava bem complicado (**Extrato da entrevista de Maria - 8 anos de atuação**).

A inquietude em relação aos problemas interpessoais entre professores e ADIs surgiu na fala de muitos dos entrevistados. Problemas estes surgidos pela falta de participação dos ADI's no que diz respeito às atividades pedagógicas, mais especificamente, na elaboração do planejamento pedagógico, tendo esse profissional apenas que executar, ou melhor, auxiliar o docente na condução das atividades, sem estar ciente delas. Essa questão aparece na fala abaixo:

[...] e você também não é valorizado por alguns professores e nós percebemos o trabalho que é muito separado assim sempre, pelo menos eu como ADI me sinto muito excluída de muita coisa [...] (**Extrato da entrevista de Priscila - 8 anos de atuação**).

Neste discurso, podemos perceber que não existe uma perspectiva de parceria no trabalho pedagógico entre o professor e o ADI. A este último, é atribuído apenas o papel de cuidar, não havendo trocas com o docente no que diz respeito ao educar. Aqui, aparece ainda implicitamente a questão hierárquica entre esses dois cargos. No entanto, o que se destaca nessa fala é a necessidade da importância do papel da equipe escolar para a materialização da satisfação.

A existência de problemas interpessoais entre a gestão e o funcionário foi outro aspecto citado. Uma das entrevistadas mencionou o fato de ter sofrido assédio moral, por parte da sua antiga gestora, como demonstra a fala que se segue:

[...] mas já em outra unidade, eu já sofri assédio moral pela gestão e é muito difícil, a Rede em si, não me apoio nesse sentido, a gestora assediadora continua na Rede até hoje é..... Hoje, eu me sinto bem, me sinto melhor, mas eu venho de um quadro de depressão, por conta das condições de trabalho mesmo (**Extrato da entrevista de Maria - Oito anos de atuação**).

Percebemos, ainda, na fala de Maria, o quanto as condições de trabalho e as relações interpessoais podem influenciar na saúde do trabalhador. Isto porque afetos negativos podem ensejar a aparição e a manifestação do desprazer, estando este acompanhado de aspectos emocionais de cunho negativo, como, por exemplo, a ansiedade, a angústia e, principalmente, a depressão (ALBUQUERQUE e TRÓCOLLI, 2004). Percebemos, também, que a temática

das relações interpessoais aparece nos dois tópicos temáticos enquanto fator causador tanto da insatisfação, como da satisfação. Todavia, é preciso dizer que as relações interpessoais enquanto elemento disparador de satisfação aparece com maior frequência. Fazemos essa asserção, visto que todos os profissionais entrevistados mencionaram a questão dos vínculos afetivos traçados com as crianças como elemento que propicia a motivação e, por conseguinte, a satisfação. O que demonstraremos a seguir:

O segundo tópico, “**Elementos que promovem saúde e bem estar aos ADI’s**”, coloca em debate os aspectos que ensejam a promoção da saúde e do bem estar dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil – ADIs. Nesse tópico, segundo a fala de todos os entrevistados, as relações construídas com as crianças, assim como, a possibilidade de acompanhar e de contribuir para o desenvolvimento delas são fatores determinantes para a promoção da saúde, do bem estar e da qualidade de vida, desses profissionais. O relato expresso abaixo ilustra bem essa asserção:

Acredito que pra qualquer profissional da educação infantil, **a única satisfação que a gente tem é de ver o sorriso no rosto das crianças em qualquer atividade que a gente realize**, porque se pensar na questão estrutural, na questão... na própria questão financeira, questão remuneração, na questão institucional a gente não tem. Então, a satisfação vem mesmo das crianças, em realizar um trabalho com qualidade, mesmo nas limitações que a gente tem diariamente (**Extrato da entrevista de Alberto – 7 anos e 5 meses de atuação**).

Podemos perceber que os vínculos interativos e socioafetivos entre os ADIs e as crianças suavizam, ou melhor, ajudam a suportar as péssimas condições de trabalho relatadas por esses profissionais. A satisfação, no discurso dos entrevistados, aparece com maior frequência⁵ quando vem à tona a questão da possibilidade de observar e, em especial, de contribuir para a evolução das crianças. A fala abaixo reforça ainda mais essa perspectiva:

O que mais me satisfaz é ver algumas crianças felizes, né? Que, ao longo do ano, você vai criando vínculos com elas e isso é o que realmente me satisfaz. Ver como elas vão se desenvolvendo, o carinho que elas têm por mim, por exemplo, entendeu? E, quando elas me chamam de tia, mesmo quando estou... chego cheia dos problemas, estou triste, desestimulada, e quando eu vejo o carinho delas, o carinho verdadeiro, é a única coisa que me faz continuar (**Extrato da entrevista de Priscila – 8 anos de atuação**).

⁵ Dos entrevistados, apenas dois relataram sentir-se satisfeitos enquanto profissionais na função que atuam. Contudo, para um dos entrevistados, a satisfação se dá devido à função social do cargo de ADI, no ato de contribuir para a formação educacional e, principalmente, social das crianças.

Além desse fator de satisfação, aparecem ainda dois elementos que contribuem para a promoção da satisfação e do bem estar dos ADIs. São eles: o relacionamento entre os pares e o relacionamento com a gestão, o que remete à relevância do papel das relações interpessoais e seus reflexos na concretização da satisfação e do bem estar, mostrando-se como fator intrínseco a esses fenômenos (SILVA e FERREIRA, 2013). O trecho abaixo mostra tal questão:

[...] O ambiente de trabalho ele é algo... o ambiente é algo muito positivo, agora não por conta das condições que a prefeitura propicia, mas por conta das pessoas, né? É no caso das pessoas, pelo menos do horário da manhã, né? A boa parte das pessoas tem vínculos e assim torna o ambiente agradável [...] **(Extrato da entrevista de Pedro – 2 anos de atuação).**

Verificamos, assim, como um ambiente de trabalho agradável contribui não só para a criação de vínculos entre os pares, como também, para a minimização das precárias condições de trabalho e para a materialização da satisfação (SANTOS e CEBALLOS, 2013).

De forma geral, percebemos que os vínculos construídos entre o corpo funcional e a gestão da unidade escolar é outro elemento que corrobora para a promoção da satisfação e, por conseguinte, para o bem estar do profissional. Esses vínculos oportunizam não só um ambiente harmonioso, mas também servem de estímulo para o cumprimento das suas atribuições e das suas atividades laborais, e, conseqüentemente, contribui para o surgimento da satisfação. Isso é demonstrado na fala abaixo:

No atual ambiente, eu me sinto bem, porque eu estou aqui há pouco tempo e gosto muito da direção. Ela é muito compreensiva, a professora também me acolheu muito bem, eu mudei de grupo e gostei de trabalhar com as crianças **(Extrato da entrevista de Maria - 8 anos de atuação).**

Este discurso traz a questão de que o bem estar e a satisfação são fatores intrinsecamente ligados não só às relações interpessoais (companheiros de atividades), como também à satisfação do funcionário com relação à supervisão, neste caso, a gestão da unidade de ensino (SILVA e FERREIRA, 2013). Além disso, o discurso de Maria nos leva a refletir acerca de como o bem estar é algo construído a partir da coletividade. Ou seja, o Bem Estar Psicológico transcende as marcas/traços de individualidade e subjetividade dos sujeitos, abrangendo, assim, as práticas interativas com a coletividade e o contexto social (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do objetivo geral deste trabalho, isto é, analisar, segundo a concepção dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (ADIs) de uma creche da cidade do Recife, acerca de suas condições de trabalho e seus efeitos em sua saúde, identificando os fatores que proporcionam ou não o bem estar, a satisfação e a qualidade de vida no seu cotidiano de trabalho, percebemos que os entrevistados não se sentem satisfeitos, em virtude de diversos fatores relativos às suas condições de trabalho. Nesse leque de fatores, a falta de reconhecimento acompanhado da baixa remuneração assume o posto de elemento preponderante, no que diz respeito a fatores geradores da insatisfação, uma vez que este fator é citado por todos os entrevistados.

Ainda assim, não desmerecemos a importância de outros elementos correlacionados à insatisfação desses profissionais, a saber: (i) o relacionamento diferenciado/distinto dado ao ADI e ao professor; (ii) a concepção do que vem a ser um educador; (iii) a não existência do perfil e da identidade profissional desse cargo, que também aparecem significativamente nos relatos dos entrevistados. Esses resultados remetem aos estudos de Albuquerque e Tróccoli (2004), os quais concebem a satisfação como algo resultante das representações promovidas pela mente humana. O sujeito efetua critérios que serão aplicados às suas vivências, julgando-as como positivas e negativas.

Os resultados remetem, ainda, aos postulados de Silva e Ferreira (2013), que, em seus estudos, defendem duas conceituações de qualidade de vida. A primeira conceituação defende que a qualidade de vida é algo que está intrinsecamente ligado aos aspectos subjetivos dos sujeitos e está atrelado com a satisfação, isto é, a qualidade de vida dos ADIs consiste na maneira como o eles percebem sua inclusão no âmbito profissional, sendo que essa percepção está integrada aos sentimentos relativos à satisfação diante do seu trabalho e seu contexto, exemplificando, a falta de formação continuada, a remuneração baixa, a falta de reconhecimento pedagógico, entre outros, os quais assumem-se papel de interferentes na satisfação destes profissionais. Estes se sentem insatisfeitos porque seus critérios de qualidade não foram atingidos.

A segunda conceituação defende que a qualidade é algo que está diretamente atrelado à caracterização do campo trabalhista. Nessa perspectiva, a qualidade de vida consiste nos efeitos das características do contexto institucional no qual estão inseridos os trabalhadores. Como é o caso, no que se refere aos ADIs citam, das relações interpessoais como um dos fatores que trazem insatisfação, quando negativa, a exemplo do conflito com os pais dos

alunos ou com a própria gestão. Desta forma, a saúde psicológica dos ADIs está em cheque, considerando que um dos componentes do BEP (Bem Estar Psicológico) é o relacionamento positivo com outras pessoas.

Percebemos, por outro lado, que o convívio e os vínculos socioafetivos traçados com as crianças assumem a condição de principais fatores que motivam esses profissionais. Em outras palavras, a relação socioafetiva construída com as crianças e a possibilidade de acompanhar e de contribuir para a evolução delas acarreta a possibilidade de sentir a satisfação. Isso remete aos pressupostos teóricos de Passareli e de Silva (2007), e Siqueira e Padovan (2008), que preconizam a participação do sujeito no ato de refletir, ou melhor, auto-avaliar suas experiências, o que contribui para a promoção da satisfação e do bem estar.

Como sugestão de temas para trabalhos futuros, sugerimos: Qual a visão dos professores das creches da Cidade do Recife acerca do reconhecimento pedagógico dos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil (doravante ADIs) como profissionais da educação? Acreditamos que um estudo voltado para esse tema contribuirá consideravelmente para a valorização desse cargo como aquele ocupado por um profissional da Educação Infantil.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T.. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.

BARBOSA, R. S. R.; CORREIA, L. G. P. S.. O Homem na creche atuando no cuidar e educar de crianças de 0 a 3 anos – Recife – PE. In: **Anais do XIV CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA**, 2009. Disponível em:

http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2860&Itemid=171. Acesso em: 14 fev. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação**: em cena, os funcionários de escola. Brasília: MEC, SEB, 2004.

BRASIL. **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Infantil**. CNE/CEB. Parecer nº 22/98 e resolução nº 1/99. Brasília, DF, 1999,

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 22 jan. 2014.

FERREIRA, B. W.. ANÁLISE DE CONTEÚDO. **Aletheia**, ULBRA, v. 11, p. 13-20, 2000.

Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=341888&indexSearch=ID>. Acesso em: 29 jul. 2014.

GIL, A. C.. Entrevista. In: GIL, A. C.. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2012.

MANZINI, E. J.. ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA: ANÁLISE DE OBJETIVOS E DE ROTEIROS. In: **Anais do Seminário Internacional sobre Pesquisas e Estudos Qualitativos**, Bauru, UCS, 2004. Disponível em: http://www.marília.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf. Acesso em: 14 jul. 2014.

MARTINS, G. A.. **Estudo de Caso: uma estratégia de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, M. C. S.. O desafio da pesquisa. In: MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A.. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 24, n. 4, p. 513-517, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n4/v24n4a10.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2014.

RECIFE, Prefeitura. Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas. Edital do Concurso Público para o cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil. **Cadernos do Poder Executivo**, Edição n.º 59, de 30/05/2006, Recife, 2006. Disponível em: <http://www.recife.pe.gov.br/diariooficial/exibemateria.php?QP=&TP=&aedicaano=2006&ccadercodi=2&cedicacodi=59&cmatercodi=1&csecaocodi=31>. Acesso em: 15 fev. 2014.

RECIFE, Prefeitura. Secretaria de Educação. Diretoria Geral de Ensino. Departamento de Educação Infantil. **Educação Infantil: Ponte de Cidadania**. Recife, 2004. Disponível em: http://www.upenet.com.br/concluido/2007/pref_recife07-professores/livros/miolopdf.pdf.

Acesso em: 13 fev. 2014.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C.. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, p. 247-255, 2013.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722013000200006&script=sci_arttext. Acesso em: 12 fev. 2014.

SILVA, C. A. ; FERREIRA, M. C.. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v29n3/v29n3a11.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2013.

SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. A. R.. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2013.