



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

LUCAS VARELLA DE MOURA

**CONTEXTO DE TRABALHO E TRABALHO DOCENTE:
INVESTIGAÇÃO COM PROFESSORES DE INGLÊS DE CURSOS PARTICULARES
DE FORTALEZA/CE**

FORTALEZA

2014

LUCAS VARELLA DE MOURA

CONTEXTO DE TRABALHO E TRABALHO DOCENTE:
INVESTIGAÇÃO COM PROFESSORES DE INGLÊS DE CURSOS PARTICULARES DE
FORTALEZA/CE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Psicologia do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Jesus Garcia Pascual.

FORTALEZA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

- M887c Moura, Lucas Varella de.
 Contexto de trabalho e trabalho docente: investigação com professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza/CE / Lucas Varella de Moura – 2014.
 56f. : il., enc. ; 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2013.
 Área de concentração: Psicologia do trabalho.
 Orientação: Prof. Dr. Jesus Garcia Pascual.
- 1.Professores de inglês – Fortaleza(CE) – Atitudes. 2.Trabalho – Fortaleza(CE) – Aspectos psicológicos. 3. Escolas particulares – Fortaleza(CE). I. Título.

CDD 331.7614280071

LUCAS VARELLA DE MOURA

CONTEXTO DE TRABALHO E TRABALHO DOCENTE:
INVESTIGAÇÃO COM PROFESSORES DE INGLÊS DE CURSOS PARTICULARES DE
FORTALEZA/CE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Psicologia do Trabalho.

Aprovada em: 21/08/2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jesus Garcia Pascual (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Tereza Gláucia Rocha Matos
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

À minha família.

À Professora Fátima Sena, e a todos os
professores que deixaram suas marcas em
minha formação.

AGRADECIMENTOS

À FUNCAP, pelo apoio financeiro com a manutenção da bolsa de auxílio.

À minha família, pelo apoio, paciência e por estarem ao meu lado em todos os desafios da minha vida. Amo vocês. Vocês são tudo para mim.

Agradeço ao Pascual, meu professor e meu orientador. Obrigado pela paciência, pela ajuda e pela orientação por todo este processo.

Obrigado ao Cássio, por estar presente em mais esta etapa da minha trajetória acadêmica.

Obrigado à Profa. Tereza Gláucia, pelas contribuições durante a qualificação, e por participar de mais esta etapa.

Obrigado à Alessandra, minha companheira de jornada, e parceira em todas as etapas deste processo.

Obrigado ao Hélder, figura importantíssima do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFC, cujo trabalho e profissionalismo marcam o mestrado de todos que passam por este programa.

Agradeço aos professores participantes desta pesquisa, pela confiança depositada em mim e nesta pesquisa, e por dividirem um pouco de suas histórias.

Infelizmente, não posso citar todos os meus amigos, que apesar de receberem pouca atenção durante a elaboração deste trabalho, nunca deixaram de me ouvir, me apoiar e ajudar no que fosse necessário. Citarei os que participaram de forma mais ativa, ajudando com as planilhas, pelas palavras de conforto e sugestões que sempre me acalmaram e me davam segurança: Alexandre, Cam, Pedro, Thomaz, Pati, Maria Camila, Marina, Luciano, Janine e Aaron.

À equipe do Fisk, local que fez com que me apaixonasse pela docência e me mostrou que uma escola pode sim cuidar de seus colaboradores. Um obrigado especial à Andrea, ao Hélio, à Glenda e a todos os professores.

Um obrigado a todos que, citados aqui ou não, me apoiaram e me influenciaram de alguma forma.

“Educar é arte antes que profissão, pois nela se conjugam a experiência de vida e a reflexão, resultando uma filosofia de vida”.

(Jesus Garcia Pascual)

RESUMO

O presente trabalho visa investigar o contexto de trabalho dos professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza/CE a partir de suas percepções. O interesse para a presente pesquisa surgiu da inserção prévia do autor enquanto professor de inglês e enquanto psicólogo do trabalho, em um curso deste tipo, observando a realidade destes profissionais e ouvindo seus relatos. Devido à falta de pesquisas voltadas a este grupo específico, decidiu-se que a pesquisa estaria focada neste traçado do contexto de trabalho a partir das percepções dos professores, para que se pudesse auxiliar a elaboração de pesquisas futuras. O trabalho docente é um processo interativo, a docência sendo compreendida como uma forma particular de trabalho sobre o humano, ou seja, uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu 'objeto' de trabalho, que é justamente um outro ser humano, no modo fundamental da interação humana. Contexto de trabalho é algo que contempla fatores como ambiente de trabalho, relações de trabalho, processo de trabalho, organização do trabalho e carga de trabalho. Ele expressa e sintetiza uma parte objetiva do mundo do trabalho tomando como base o eixo de interação sujeito-atividade-mundo. Logo, consideramos "condição ou contexto de trabalho", o conjunto de variáveis que permitem caracterizar dimensões quantitativas do ensino como o tempo de trabalho (diário, semanal, anual), o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por classe, o salário dos professores, etc. A coleta de dados foi feita através da aplicação do questionário objetivo de Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho (EACT) que contempla as dimensões: Organização do Trabalho, Condição de Trabalho e Relações Socioprofissionais. A análise se deu de acordo com os dados obtidos nos questionários e através de conversas ocorridas com os professores, durante a aplicação. De acordo com os resultados obtidos podemos concluir que a maioria dos professores percebe como Bom, o seu contexto de trabalho. Sendo a organização do trabalho mais para Razoável, e a condição de trabalho e as relações sócio-profissionais mais para Excelentes.

Palavras-chave: Contexto de Trabalho. Trabalho Docente. Psicologia do Trabalho. Carga de Trabalho.

ABSTRACT

This work wishes to investigate the work context of English teachers from private courses in Fortaleza/CE from their own perceptions. The interest for this research came from the author's previous experience as both English teacher and work psychologist, in one of those courses, observing the reality of these professionals and listening to their stories. Due to the lack of researches focused on this specific group, it was decided that this one would focus in defining the work context from the teachers' perceptions, so that it could assist the process of future researches. Teaching work is an interactive process, teaching being understood as a particular kind of work on the human being, that is, an activity in which the workers dedicate themselves to the work's "object", which is another human being, in a fundamental way of human interaction. Work context is something that involves factors such as work environment, work relations, work process, work organization and workload. It expresses and synthesizes and objective part of the work world taking as its basis the interaction axis subject-activity-world. So, we consider "work condition or work context", the group of variables that allow the characterization of quantitative dimensions of teaching as work time (daily, monthly, yearly), the number of mandatory hours in the classroom, number of students per class, teachers' salary, etc. The data gathering was done through the use of an objective questionnaire called Work Context Evaluation Scale (WCES) which contemplates the following dimensions: Work Organization, Work Condition and Social-Political Relationships. The analysis was made according to the data obtained from the questionnaires and through the conversations occurred with the teachers, during the questionnaire application. According to the obtained results we can conclude the most of the teachers perceive as Good, their work context. The work organization was considered Regular. And, work condition and the social-professional relationships were both considered closer to Excellent.

Keywords: Work Context. Teaching Work. Work Psychology. Workload.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Respostas referentes à Organização do Trabalho	39
Tabela 2 – Respostas referentes à Condição de Trabalho	41
Tabela 3 – Respostas referentes às Relações Socioprofissionais	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
COMEPE	Comitê de Ética em Pesquisa
CT	Condições de Trabalho
EACT	Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
LBD	Leis de Diretrizes e Bases
OT	Organização do Trabalho
RS	Relações Socioprofissionais de Trabalho
SISU	Sistema de Seleção Unificada
TCLE	Termos de Consentimento Livre e Esclarecido
TTC	Teacher's Training Course
UFC	Universidade Federal do Ceará

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	TRABALHO E TRABALHO DOCENTE	16
2.1	Trabalho Docente	17
2.2	Docência: Trabalho Interativo cujo Objeto é o Homem	19
2.3	O Trabalho Material	20
2.4	O Trabalho Cognitivo	21
2.5	O Trabalho Sobre o Outro	21
3	CONTEXTO DE TRABALHO	23
3.1	Carga de Trabalho	23
3.2	Carga Psíquica de Trabalho	25
4	CURSOS DE INGLÊS COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA	28
4.1	Histórico	28
4.2	Apresentação do Campo – A inserção e o Treinamento dos Professores de Inglês	29
5	CORPUS METODOLÓGICO	34
5.1	Descrição do instrumento de Coleta de Dados	35
5.2	Descrição das Atividades de Campo	36
6	ANÁLISE DOS DADOS	38
6.1	Organização do Trabalho – OT (itens 1-9)	38
6.2	Condição de Trabalho – CT (itens 10-19)	40
6.3	Relações Socioprofissionais – RS (itens 20-30)	41
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	50
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE EACT	52
	ANEXO B – RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS COM PORCENTAGENS	54
	ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO	55

1 INTRODUÇÃO

Devido às constantes e revolucionárias mudanças pelas quais o mundo passa, o homem precisa cada vez mais manter-se atualizado e em sintonia com elas na forma como vive sua vida, como interage com os outros e com o meio, e conseqüentemente como percebe e realiza seu trabalho. Um mundo repleto de *tablets*, *blackberrys*, smartphones, internet de banda larga e sem fio, e-mails, redes sociais e vídeo conferências. Um mundo em que o trabalho não é mais delimitado pelo tempo ou pelo espaço, e sempre mais exigente.

Este homem, trabalhador, não necessariamente tem condições de compreender e lidar com esse mundo em perpétua transformação. O trabalho que pode ser a fonte de tantas coisas boas como o sustento, o prazer, a realização, fonte de saúde, pode passar a ser fonte de conflitos e sofrimento.

Devido à prévia inserção em um curso de línguas em Fortaleza, enquanto professor de inglês e enquanto psicólogo, surgiu nosso interesse em estudar esse grupo de trabalhadores. Ao conversar com professores de diferentes cursos particulares, ao longo desta trajetória profissional, pudemos constatar diferenças na realidade organizacional dos cursos, assim como no modo de inserção laboral, socialização organizacional e treinamento desses professores. E dentre as semelhanças, as mais comuns são as queixas sobre os cursos, o estresse, e a instabilidade. Podemos acrescentar também uma falta de preparo para lidar com essas situações.

Ao procurarmos estudos na área de psicologia, trabalho e educação sobre professores, geralmente encontraremos material que fala de professores de ensino regular de escolas públicas. O grupo que buscamos investigar tem que lidar com toda uma série de fatores que é bem particular deste tipo de espaço organizacional, como falta de suporte da organização, baixos salários e instabilidade de remuneração, por exemplo. Logo, surgindo daí nosso interesse em pesquisar o referido grupo.

De acordo com Aquino (2005), a situação de precariedade laboral pode ser derivada das condições de trabalho específicas a cada realidade organizacional e também pelas transformações estruturais da organização do trabalho. Esse processo, marcado por uma flexibilização técnica e social, gera nova organização do trabalho onde os sujeitos se vêem ameaçados pela perda da coesão social, sendo os trabalhadores invadidos pelo individualismo possessivo em um modelo de consumismo guiado pela exploração e a dominação desses trabalhadores (Díaz-Salazar, 2003, apud Aquino, 2005). Aquino ainda fala sobre algumas consequências desse processo de precarização que vão desde a dificuldade de encontrar bons empregos, os trabalhadores sendo, muitas vezes, forçados a submeterem-se a horários

inconvenientes, trabalhos pesados com baixa remuneração, falta de perspectiva frente o futuro agravada pelas poucas possibilidades de reivindicação de mudanças. O contexto de trabalho docente se torna ainda mais complexo se levarmos em consideração as transformações recentes do mundo do trabalho no que diz respeito às discussões acerca das inovações tecnológicas recentes como lousas digitais e em três dimensões, *tablets* substituindo livros.

Assunto que é relevante, mas não faz parte do foco principal desta pesquisa, é a discussão acerca da saúde mental do trabalhador, fortemente influenciada pelo contexto de trabalho, conforme descrito por Gondim & Siqueira (2014). Não poderemos desconsiderar o fato de que o trabalhador de quem falamos é um sujeito que interage com o mundo através de sua atividade, e essa relação influencia sua saúde mental. Muitas das chamadas psicopatologias do trabalho têm uma maior incidência nas atividades em que há o estabelecimento de um vínculo humano, principalmente as atividades que envolvem o cuidado com o outro. Faremos uma breve apresentação de conceitos de saúde e doença, trabalho e uma análise do campo de saúde do trabalhador, para que possamos fundamentar parte da pesquisa. Apesar de nosso foco estar voltado ao Contexto de Trabalho Docente, esperamos que esta pesquisa venha trazer atenção à área e venha contribuir a longo prazo para minimizar os efeitos do adoecimento em virtude da execução de sua atividade, melhorando a qualidade de vida no trabalho destes indivíduos e minimizando os efeitos do adoecimento em virtude da execução de sua atividade.

Em decorrência do panorama social, político e tecnológico do trabalho docente, surge nossa pergunta de partida: Como o contexto de trabalho é percebido pelos professores de inglês de cursos particulares? Para responder essa pergunta, traçamos como objetivo geral investigar o contexto de trabalho dos professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza/CE a partir de suas percepções. O objetivo geral foi atingido mediante objetivos menores: a) descrever o contexto profissional dos professores no que tange à carga de trabalho, à organização pedagógica e às condições de trabalho e b) analisar as percepções dos professores acerca dos componentes do contexto de trabalho: condição de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais.

2 TRABALHO E TRABALHO DOCENTE

A presente pesquisa se encontra sobre uma linha tênue que separa a psicologia escolar e a psicologia do trabalho. Estamos analisando um contexto escolar, mas enquanto contexto de trabalho de sujeitos que exercem a docência. Além disso, por partirmos do campo da psicologia, muito nos interessa a forma com que esses sujeitos percebem a sua realidade e o contexto em que estão inseridos. Portanto, julgamos necessário que seja feita uma breve apresentação do marco teórico adotado para o estudo do trabalho e da saúde desse trabalhador professor, de acordo com a psicologia do trabalho, antes que possamos nos aprofundar nas discussões acerca da docência e do trabalho docente.

A categoria “Trabalho” está carregada de significados como sustento, ocupação, emoção, dor, castigo, tortura, suor no rosto, fadiga, aflição, fardo. Vista dessas e outras tantas formas, essa categoria nem sempre é compreendida como uma operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura, como diria Albornoz (2008). Em diferentes idiomas temos uma infinidade de palavras para muitos significados de trabalho. Palavras que expressam fabricação, esforço, pena, fadiga, ação, operação, tarefa, criação, cansaço.

Tomamos como conceito para definir essa categoria, a visão de trabalho com base sócio-histórica: ação consciente de construção da realidade a sua semelhança e que constrói o sujeito, tal como o fez Marx (1964). Atividade esta que é transformadora do meio e do próprio homem, como resultado desta relação dialética e, nesse sentido, o trabalho torna-se forma de realizar, produzir, significar, compreender o mundo. Podendo ser fonte de saúde e prazer, mas também de adoecimento e sofrimento. A utilização desse conceito implica claramente na ampliação da ideia de trabalho, que passa a não ser necessariamente vinculada a emprego ou mesmo ao sustento.

O trabalho desempenha papel fundamental na produção da identidade social do sujeito e na forma que o mesmo se relaciona com o meio, seja essa produção direta ou indireta. O trabalho, de acordo com Herbst (em: CODO & SAMPAIO, 1995), resulta de um produto duplo genérico: transforma o mundo e, simultaneamente, o agente da transformação, num processo bem definido pela idéia do homem enquanto produto do trabalho.

Assim, a Psicologia tem interesse no estudo do trabalho, por essa relação com a formação da identidade social e suas influências sobre os processos de prazer e sofrimento psicológico. Os estudos em Saúde do Trabalhador vêm dizer que essa atividade transformadora como forma de realizar, produzir, significar, compreender o mundo, pode ser fonte de saúde e

prazer, mas também de adoecimento e sofrimento. A utilização desse conceito implica claramente na ampliação da ideia de trabalho, que passa a não ser necessariamente vinculada a emprego ou mesmo ao sustento. O trabalho é parte indissolúvel de nossa identidade social, portanto de nossas possibilidades de prazer e sofrimento psicológico.

2.1 Trabalho Docente

Tardif & Lessard (2012) parafraseiam a célebre frase de Marx “o homem é a raiz do homem”, ao dizer que “a criança escolarizada é a raiz do homem moderno”. Logo, podemos dizer que o homem moderno, seja ele operário, pesquisador, tecnólogo, artista, não é capaz de exercer tais funções sem a intervenção de alguém que os instrua, que faça parte da sua formação. O trabalho do docente é essencial na formação do trabalhador, seja qual for o grau de instrução do sujeito. Na escola, na universidade, no curso técnico, alguém foi responsável por auxiliar seu processo de formação profissional.

Ao longo dos últimos 40 anos, muitas pesquisas foram realizadas na tentativa de analisar o trabalho docente e o contexto escolar. Por exemplo, nos Estados Unidos, desde o início dos anos 1980, as pesquisas focaram-se nos aspectos de interação com os alunos, planejamento e gestão de ensino, avaliação, relacionamento com os colegas e transformações curriculares. Esta área de pesquisa é enriquecida também pelo fato de o estudo do trabalho docente e do âmbito escolar encontrarem-se em uma zona de influência de diversas teorias como a sociologia do trabalho e das organizações, as ciências da educação, a ergonomia, as teorias da ação, a psicologia e a psicossociologia do trabalho, a antropologia da educação, e as ciências cognitivas, por exemplo.

O trabalho docente é um processo interativo e inerente à docência sendo “compreendida como uma forma particular de trabalho sobre o humano, ou seja, uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu ‘objeto’ de trabalho, que é justamente um outro ser humano, no modo fundamental da interação humana.” (TARDIF & LESSARD, 2012).

A hipótese que subjaz à essa abordagem é que os ofícios e as profissões de interação humana apresentam, por causa da natureza humana de seu “objeto de trabalho” e das modalidades de interação que unem o trabalhador a este objeto, características suficientemente originais e particulares que permitem distingui-las das outras formas de trabalho, sobretudo o trabalho com a matéria inerte. Além disso, a docência enquanto trabalho de interações, apresenta, ela mesma, alguns traços particulares que estruturam o processo de trabalho

cotidiano no interior da organização escolar. Então, os autores pensam que a docência enquanto ocupação possui, na maior parte das sociedades modernas avançadas¹, marcas típicas e recorrentes. Por isso, utilizamos como base de trabalho docente, a teoria dos autores supracitados, compreendendo essa docência como trabalho interativo sobre, e com o outro.

A importância da atividade docente vem se transformando de acordo com as mudanças sócio-econômicas do mundo. Com o advento da Revolução Industrial, o trabalho material passou a ser o grande foco do sistema mundial, sendo dada importância à produção de bens materiais através do trabalho industrial. Assim, os professores, por serem percebidos em uma posição fora da esfera de produção, passaram a serem considerados trabalhadores improdutivos (BRAVERMAN, 1976; HARRIS, 1982 In: TARDIF & LESSARD, 2012), serviam para preparar os filhos dos trabalhadores para o mercado de trabalho.

Contudo, desde meados da década de 1950, a categoria de trabalhadores de bens materiais vem em queda livre nas sociedades modernas avançadas, sendo cada vez mais crescente a importância da chamada sociedade de serviços, grupos profissionais e cientistas que criam e controlam o conhecimento teórico, técnico e prático. E, como resultado desse processo de transformação, os ofícios e profissões, que têm seres humanos como “objeto de trabalho”, crescem cada vez mais. Dentre os referidos ofícios que exercem um tipo de trabalho interativo estão ocupações no ramo da educação, serviços terapêuticos, médicos e psicológicos, policiais, além de advogados, consultores, entre outros.

Nessa forma de trabalho interativo, passamos a ter os seres humanos enquanto matéria-prima do trabalho, e não como meio ou finalidade. O referido tipo de atividade visa manter, mudar ou melhorar a situação das pessoas. E por muitas vezes lidarem com este tipo de situações subjetivas, estas profissões nem sempre têm contornos delimitados.

Existem cerca de 60 milhões de professores trabalhando no mundo (UNESCO, 1998 In: TARDIF & LESSARD, 2012). Desses, 2,5 milhões estão no Brasil (MEC, 2003; INEP 2003 In: apud 2012) atendendo cerca de 53 milhões de alunos, no ensino primário e secundário nas redes, pública e privada. E até 2030, teremos uma falta de professores no mundo, devendo ser criadas mais de cinco (5) milhões de posições de trabalho (UNESCO, 2013). Devido às cargas horárias e aos salários, grande parte dos professores brasileiros tem mais de um emprego, precisando cumprir dois ou três contratos semanalmente para poder receber um salário que possa ser considerado “decente”. Se a atividade docente é apontada como fundamental para a

¹A expressão “sociedades modernas avançadas” é utilizada pro TARDIF & LESSARD (2012), sendo tomada emprestada de Anthony Giddens (1987;1996)

estruturação da organização socioeconômica da sociedade, não conseguimos compreender por que recebe tão pouco reconhecimento no nosso.

O processo de escolarização depende da interação entre professores e alunos. Interação esta que forma raízes e estrutura o âmbito do processo de trabalho escolar. Ao pesquisar esse campo, não podemos apenas focar na parte da didática, da pedagogia, do conhecimento, da aprendizagem. Devemos considerar outros fenômenos que têm grande impacto na prática docente como o tempo de trabalho, o número de alunos, as dificuldades e diferenças presentes nos espaços de educação, a divisão e especialização do trabalho, a relação com os colegas de trabalho e a administração, os recursos disponíveis etc.

Os agentes escolares, inclusive os alunos, são muitas vezes submetidos a regras impessoais, aplicadas na forma de regras e regulamentos, onde funciona um sistema de vigilância, punição e recompensas, não se limita aos "conteúdos de aprendizagem", mas também a atitudes, comportamentos, posturas e formas de expressão. Dentro da organização escolar, o trabalho escolar dos ditos agentes escolares é próprio, padronizado, planejado e controlado. Sendo tal trabalho reconhecido como parte de uma estrutura a qual se sobrepõe uma burocracia impositiva.

Assim, a escola e o ensino têm sido invadidos por modelos de gestão e de execução do trabalho de contexto industrial, sendo conseqüentemente forçados a adaptarem-se a assimilar cada vez mais as "novas tecnologias" sem questionar validade ou impacto delas nos conhecimentos escolares, no ensino e na aprendizagem dos alunos.

Outro resultado desse contexto de organização é a implementação de novas abordagens e visões de trabalho, que pregam flexibilidade, competência, responsabilidade, eficácia e necessidade de resultados, valores provenientes das organizações econômicas e empresariais. Devido a esses fatores influenciadores, torna-se necessária essa discussão, pois não podemos compreender o que os professores fazem e como o fazem, sem antes compreender os modos de gestão e de realização de trabalho adotado pelas instituições de ensino.

2.2 Docência: Trabalho Interativo cujo Objeto é o Homem

Reforçamos a visão da docência como trabalho interativo com objeto humano, e discorreremos mais acerca desta concepção. A presença de um objeto humano na atividade docente modifica a natureza do trabalho e a atividade do trabalhador. Os estudos pré-marxistas de trabalho caracterizavam a relação trabalhador-objeto como um processo unilateral de transformação do objeto em decorrência da intervenção do trabalhador. Com os estudos de

Marx, passa-se a perceber o trabalho como processo dialético de transformação de tanto o sujeito trabalhador quanto de seu objeto. Do ponto de vista sociológico, o trabalho modifica a identidade do trabalhador, fazendo com que o ser humano se torne aquilo o que faz.

A relação de trabalho não é só determinada pela relação entre sujeito e objeto, ou pela relação lado a lado entre os trabalhadores, da oposição econômica entre as classes sociais, mas sim enquanto interação humana. Principalmente ao falarmos de tipos de trabalho que têm outro ser humano como objeto e não mais uma matéria prima inerte.

Os trabalhos com e sobre seres humanos fazem com que a humanidade de seu objeto retorne sobre si. Consequentemente, o modo de tratar o objeto afasta-se do reducionismo da transformação objetiva, técnica e instrumental, trazendo reflexões complexas acerca de poder, afetividade e ética. Questões estas ainda mais relevantes quando as pessoas na posição de objeto encontram-se em posição de fragilidade como, por exemplo, crianças, idosos e enfermos, pois tal posição os deixa vulneráveis a situações de abusos, manipulação e de indiferença burocrática.

A relação professor-aluno, por exemplo, requer estabelecimento de um vínculo que está sujeito a tais vulnerabilidades, e é uma relação complexa por se tratar de um processo caracterizado por Lessard & Tardif da seguinte forma "ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos." O que pretendemos com essa discussão é chamar atenção ao fato de que cada tipo de "objeto" de trabalho é caracterizado de modo particular e, por consequência, requer tecnologias e atividades particulares, independentemente do tipo de ocupação, arte, ofício, profissão, ciência. O objeto sendo material, simbólico ou humano, a relação do trabalhador com o referido objeto é essencial para compreender a atividade em questão. Cada tipo sendo importante a sua forma.

Conforme nos aproximamos do cerne da discussão acerca do trabalho docente, torna-se necessário apresentar os tipos diferentes de trabalho: o trabalho material, o trabalho cognitivo, e o trabalho sobre o outro, também chamado interativo.

2.3 O Trabalho Material

O trabalho material é aquele que concerne a realidades tangíveis e materiais, tais como produtos, máquinas, utensílios, organismo vivo ou matéria inanimada. Tal forma de trabalho incide sobre matéria prima inerte, substâncias determinadas, definidas e fixas que podem ser manipuláveis fisicamente de diversas formas como serem ajustadas, calibradas, entortadas, amassadas, manejadas, ordenadas e quebradas.

É um trabalho que tem seus resultados tangíveis, ponderáveis e separáveis de forma objetiva do processo de trabalho e do próprio trabalhador. O objeto material é algo que não oferece resistência ao trabalhador, sendo um instrumento, um mecanismo, parte de um sistema. É um objeto que pode ser desfeito, feito, vendido, transportado, consumido, de modo que torna a relação sujeito-objeto puramente instrumental e axiologicamente neutra.

2.4 O Trabalho Cognitivo

O trabalho cognitivo, por sua vez, é o trabalho realizado sobre símbolos através de processos cognitivos. Símbolos estes que, contrariamente à matéria inerte, são materialmente intangíveis, referindo-se a números, termos, conceitos, significados, ou seja, qualquer produção simbólica. É o trabalho não da produção de bens de consumo, mas da produção de conhecimento, de compreensão, de criação intelectual. Estes ditos "trabalhadores intelectuais" (cientistas, escritores, jornalistas, pesquisadores, tradutores, programadores etc.) têm como atividade principal a gestão, manipulação e processamento de informações e dados simbólicos.

Apesar de a docência ser um trabalho que envolve grande atividade cognitiva, utilizando material simbólico (conhecimento, livros, programas) e ter como objetivo favorecer cultura e certo nível de conhecimento, não podemos classificá-la apenas como trabalho cognitivo, pois tal processo não é o elemento central deste trabalho. A docência estando em um contexto de trabalho interativo onde esses processos cognitivos e de conhecimento são realizados em benefício de um outro, sobre um outro.

2.5 O Trabalho Sobre O Outro

O trabalho sobre e com outros seres humanos envolve atividades no campo do serviço, instrução, entretenimento, cura, diversão, cuidado, controle, supervisão, ajuda, etc. São tipos de trabalho interativo que se utilizam de linguagem, afetividade, personalidade e são influenciados por componentes como o calor humano, a empatia, a compreensão e a abertura de espírito. Docentes, terapeutas e trabalhadores de rua são alguns exemplos de trabalhadores interativos que utilizam sua personalidade como meio de engajamento na relação com o outro, o objeto da atividade, que julgarão e acolherão o sujeito em função da personalidade engajada (TARDIF & LESSARD, 2012).

Como citado anteriormente, um dos diferenciais do trabalho sobre o outro é o fato que tanto sujeito quanto objeto, ambos seres humanos, são possuidores de juízos de valor,

privilégios e direitos, em contraste com os trabalhos material e cognitivo que têm como objeto símbolos, coisas inertes e animais, que não possuem tais características.

Muitos exemplos deste tipo de trabalho envolvem atividades com idosos, crianças, enfermos, necessitados, e por causa dessa relação assimétrica, podem ocorrer abusos de poder e conflitos de valores. Para evitar tais problemas, torna-se necessário o estabelecimento de uma forte e bem delimitada ética de trabalho.

Outros exemplos, em que é estabelecida uma relação profissional-cliente, trazem uma relação dependente da confiança, do crédito dado ao profissional, do grau de êxito do tratamento, entre outros. Deve haver uma clareza por parte do sujeito quanto às possibilidades e limites do serviço, assim como por parte do objeto (cliente) quanto às suas expectativas, e esse diálogo pode e deve ocorrer para que o serviço possa ser adaptado de acordo com o que pode ser oferecido e com o que se espera.

No caso dos professores, o serviço a ser prestado está direcionado a pessoas cuja presença na organização é uma obrigação, principalmente no caso da educação formal. Muitos clientes (alunos), em decorrência da obrigação do governo, dos pais ou do próprio trabalho, podem apresentar resistência ao serviço oferecido, opondo-se aos trabalhadores docentes. No caso destes “clientes involuntários”.

3 CONTEXTO DE TRABALHO

Vivemos um período em que muito se fala de reformulação na educação, de uma maior aplicabilidade dos conteúdos aprendidos, do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) substituindo o Vestibular, e SISU (Sistema de Seleção Unificada) modificando a forma de entrada na universidade e de escolha de cursos. Um período de novas tecnologias entrando e “dominando” os alunos e as salas de aula. E isso influencia o contexto de trabalho e de aprendizagem.

Pascual (2012) fala que os resultados escolares questionam a educação brasileira, proporcionando um mal-estar entre escola, família, sociedade e educadores. Há uma excessiva preocupação com resultados e desempenho discente. Essa situação anteriormente colocava a escola em uma posição de poder sobre o processo e a maior parte da responsabilidade sobre o desempenho discente repousava sobre os pais. Hoje, a situação vem se invertendo, os pais cada vez mais cobrando dos professores e das escolas e colocando uma responsabilidade maior sobre eles. Essas mudanças e esse mal-estar citado pelo autor modificam o contexto de trabalho do professor.

Contexto de trabalho não se resume apenas a um Contexto de Produção de Bens e Serviços, algo objetivo e engessado. É algo que contempla fatores como ambiente de trabalho, relações de trabalho, processo de trabalho, organização do trabalho. Ele expressa e sintetiza uma parte objetiva do mundo do trabalho tomando como base o eixo de interação sujeito-atividade-mundo (Mendes, 2004 In: Mendes, 2008).

Segundo Tardif & Lessard, consideramos “condição ou contexto de trabalho”, o conjunto de variáveis que permitem caracterizar dimensões quantitativas do ensino como o tempo de trabalho (diário, semanal, anual), o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por classe, o salário dos professores etc. Contudo, não só de dados quantitativos se fazem essas condições, esses dados e estatísticas são meios com os quais as organizações chegam a seus fins. Devemos levar em conta a forma que os docentes lidam com essas variáveis, se são limitados por essas condições, se as assumem, se as transformam em função de suas necessidades de trabalho junto aos alunos.

Buscaremos neste capítulo explicar um pouco sobre como o contexto de trabalho configura-se focando nas Cargas de Trabalho do professor, de modo que possamos embasar a discussão que faremos na análise dos dados coletados.

3.1 Carga de Trabalho

A definição das condições e da carga de trabalho do professor é uma tarefa bastante complexa. Lidamos com inúmeras variáveis sócio-econômicas e políticas que mudam de país para país, de região para região. Tardif & Lessard atribuem tal complexidade ao fato da referida carga de trabalho remeter-se a diversos fenômenos, muitos deles não quantificáveis, que se inter cruzam e se influenciam incessantemente. Sendo, assim, indissociáveis, na maioria das vezes. Iremos expor, a seguir, os principais fatores determinantes na carga de trabalho dos professores, conforme elencados pelos autores supracitados.

Os fatores materiais e ambientais dizem respeito aos lugares de trabalho e aos recursos materiais disponíveis para sua execução. Dentre os exemplos deste tipo de fatores que podem aumentar a carga de trabalho estão problemas com transporte ao trabalho, insuficiência de material adequado, falta de equipamentos, acervo pobre nas bibliotecas, ou até a falta delas e insuficiência de fundos que financiem a instituição de ensino.

Os fatores sociais envolvem desde a localização da escola seja meio rural ou urbano, região rica ou pobre da cidade, e os impactos dessa região na população atendida pelo serviço de educação. Em nossa cidade, Fortaleza, hoje, muitas escolas estão situadas em áreas de risco, onde os professores lidam com problemas de violência urbana e tráfico de drogas.

Outros fatores influenciadores da carga são os relacionados ao “objeto de trabalho”. Como falado anteriormente, o trabalho docente é um trabalho interativo que tem o aluno como objeto. O número de alunos nas turmas, a diversidade na clientela, a presença de portadores de necessidades especiais, alunos com dificuldades de adaptação ou de aprendizagem, faixa etária, nível de maturidade são exemplos de fatores relacionados ao objeto.

Também são fatores os resultados da organização do trabalho. Desde o tempo de trabalho, número de matérias ou turmas a dar, vínculo empregatício (regular, por contrato, precário etc.), a diversidade de atividades a desempenhar (ministrar aulas, elaborar e corrigir provas, tutoria, supervisão e orientação), carga horária noturna, trabalho aos fins de semana e férias.

Fatores burocráticos ou exigências formais também compõem a carga de trabalho, como atendimento aos pais, reuniões obrigatórias ordinárias e extraordinárias, tarefas administrativas, observância de horários, etc.

Ainda temos os fatores relacionais do trabalhador professor em relação à sua atividade. Como lidam com estes fatores, como elaboram estratégias de *coping*² em relação às

²Coping: termo do inglês também usado academicamente em português para expressar o lidar com alguma situação, principalmente de modo subjetivo e de significação de um fenômeno.

demandas da atividade, como enxergam seu papel e sua missão enquanto docentes. Também são exemplos destes fatores o tempo de exercício da atividade docente, faixa etária, sexo, número de jornadas de trabalho diárias.

A carga de trabalho dos professores é influenciada por diversos fatores. Desde a definição de conteúdos e duração da organização escolar em função de nomes oficiais, o que geralmente resulta de negociações entre governo e sindicatos. Contamos também com a influência das exigências reais do trabalho cotidiano, analisando ergonomicamente nosso campo, o trabalho dos professores de inglês vai transitar entre o que é definido pelos “patrões” (franqueadores, coordenadores, diretores, donos dos cursos) com seu conjunto de regras específicas, e a tarefa real assim como ocorre no processo do contexto de trabalho.

3.2 Carga psíquica de trabalho

Dejours (2009) diz que a carga de trabalho pode ser separada em carga física e carga mental. A primeira indica os dados mais quantificáveis e influencia a atividade, enquanto a carga mental diz respeito a fenômenos psicológicos, psicossociológicos, de comportamento, motivacionais e de caráter. O autor chama ainda de carga psíquica do trabalho, os elementos afetivos e relacionais. A princípio, estamos lidando com “carga de trabalho”, mas como falamos de um trabalho interativo e intelectual, lidamos com muitos elementos de carga psíquica do trabalho docente.

A carga psíquica do trabalho origina-se da relação do homem com a organização do trabalho. Interessa-nos a percepção do trabalhador acerca do seu contexto de trabalho, pois segundo o supracitado autor, este trabalho pode ser um fator de equilíbrio, aumentando ou diminuindo a carga psíquica.

Segundo Dejours (1993), a importância que é dada ao trabalho na vida do indivíduo, mais do que uma maneira de “ganhar a vida”, o trabalho é status social, é atividade, é reflexão. Ele proporciona um espaço de solidariedade, conflito, promove saúde e desgaste, sendo caracterizado pelo autor como um fator de equilíbrio e de desenvolvimento.

Para o autor, o trabalho seria capaz de agir como equilibrante das cargas de trabalho, tendo em vista a saúde. Caso a relação com a atividade não fosse adequada, caso o contexto de trabalho não fosse favorável, o acúmulo de carga seria adoecedor.

A relação do trabalhador com sua atividade é repleta de cargas de trabalho, entre elas devemos considerar o componente físico (barulho, iluminação, calor, desgaste energético), o componente mental, ou cognitivo (percepção, tratamento da informação necessária à

execução do trabalho), e a carga psíquica. Esta, relativa aos fenômenos de ordem afetiva e relacional, e uma das grandes responsáveis pelo equilíbrio, ou bem-estar psíquico.

O sujeito está constantemente sendo submetido não só a essas cargas, mas também a estímulos, ou excitações externas (visuais, auditivas, táteis) e internas (desejo, inveja), que quando acumuladas darão origem a uma tensão psíquica (ou tensão nervosa). Caberá ao trabalhador, fazer uso de mecanismos de descarga destas tensões: seja via psíquica, motora ou visceral. A primeira será a descarga através da construção ou produção de fantasias relacionadas à origem da crise ou tensão; a segunda necessitará do uso da musculatura através de “descargas psicomotoras”, para a descarga de agressividade, por exemplo; já quando a primeira e a segunda vias estão fora de ação, a descarga ocorrerá pela terceira via, a do sistema nervoso autônomo havendo desregulação das funções somáticas.

Logo, devemos ficar atentos à relação homem-tarefa. Como o trabalhador vai gerenciar essas excitações, sejam elas exteriores ou interiores; como se processam seus desejos e suas necessidades psicológicas, que são únicas e pessoais; e que as vias de descarga preferenciais fazem parte da estruturação de sua personalidade.

O trabalho agindo como fator de equilíbrio vai ser aquele em que é favorecido o livre funcionamento desses processos, o que ocupa e não o que retém a energia pulsional. O trabalho equilibrante é aquele organizado em termos de divisão e execução de tarefas, aquele que estimula e concretiza as aspirações do trabalhador, que não tensiona ou fadiga, mas estimula e equilibra, que dá liberdade. A saúde do indivíduo está relacionada ao trabalho e ela “não é apenas responsabilidade de uma instituição, dos médicos ou do Estado. É, (...), responsabilidade de todos e de cada um.” (apud, 1993). Buscamos através desta pesquisa, encontrar a fonte de desequilíbrio destes professores, assim como os possíveis mecanismos que ajudem a restabelecer tal equilíbrio.

O conhecimento dos conceitos supracitados é de grande importância para compreender a situação desses professores, e ajudá-los a enfrentar problemas na execução de sua atividade. Podemos dizer então que um contexto de trabalho adequado, onde a carga de trabalho é administrada corretamente, onde a divisão de tarefas é feita de forma satisfatória, e o professor recebe o preparo e suporte para a realização das tarefas, pode promover uma relação homem-tarefa saudável, sendo o trabalho promotor de saúde mental do sujeito.

Fatores que também influenciam o Contexto são as dimensões de Organização do Trabalho, Condição do Trabalho e Relações Socioprofissionais no Trabalho, que serão explicadas adiante. A forma com que estas dimensões são construídas na relação homem-tarefa está relacionada com os processos de inserção laboral, socialização organizacional e

treinamento. Este caracterizado por Chiavenato (2008) como um meio de desenvolver a força de trabalho nas organizações, preparando e adaptando um colaborador ao cargo que ele vai passar a exercer na organização. O treinamento deve ser adequado à demanda que o tornou necessário, e flexível de modo que sempre esteja aberto às novas necessidades que possam surgir. O modo como esses trabalhadores são preparados, influencia no tipo de suporte que recebem para a execução de seus trabalhos, impactando no vínculo com o trabalho.

4 CURSOS DE INGLÊS COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA

Com o intuito de caracterizar o campo da pesquisa, o presente capítulo visa apresentar um breve histórico do ensino de línguas estrangeiras no Brasil, e em seguida apresentar os cursos de inglês como língua estrangeira e falar um pouco sobre o seu funcionamento.

4.1 Histórico

Segundo Leffa (1999), o ensino de línguas estrangeiras no Brasil remonta ao período da Colonização. Visto que fazia parte do processo de catequização dos índios, o ensino do português, pelos jesuítas. Estes, fundadores das primeiras escolas, que ensinavam, inicialmente, as línguas clássicas: grego e latim, e posteriormente as modernas: francês, inglês, alemão e italiano. Considerando a perspectiva histórica, o espanhol foi incluído mais recentemente.

Parte da dominância no ensino de línguas era do grego e do latim, e isso pode ser considerado pelo fato das disciplinas de vernáculo, história e geografia serem ensinadas através destas línguas clássicas. Durante o início do século XIX, da chegada da Família Real Portuguesa, em 1808, à reforma de 1855, o currículo das escolas foi modificando até que as chamadas línguas modernas foram recebendo status semelhantes ao das línguas clássicas.

Durante o período do Império, o ensino de línguas foi influenciado por dois graves problemas: a falta de metodologia adequada e sérios problemas de administração das escolas, que tinham pouca competência para gerenciar a crescente complexidade do ensino de línguas. A metodologia de ensino nesse período consistia na tradução de textos e na análise gramatical. A carga horária semanal era de cerca de 3 horas, mas isso variava de acordo com o idioma, e os alunos estudavam cerca de 4 durante a formação escolar.

No início da República, o número de línguas ensinadas decaiu, assim como a carga horária semanal, fazendo com que o ensino de línguas na escola fosse se “desoficializando” (LEFFA, 1999).

Algumas reformas educacionais foram influenciando esse ensino ao longo das décadas seguintes, como por exemplo a Reforma de 1931, a Reforma Capanema e as Leis de Diretrizes e Bases – LDB, de 1961, 1971 e 1996. As LDBs trouxeram a criação do Conselho Federal de Educação, a diminuição do número de línguas ensinadas nas escolas, a restrição do ensino de línguas do 2º grau e a diminuição ainda maior da carga horária semanal. Essa restrição

sumiria com a LDB de 1996, que devolvia a língua estrangeira ao antigo 1º grau, agora Ensino Fundamental. Sendo agora obrigatória, e escolhida pela comunidade escolar. Outra mudança notável desta última LDB se deu em relação às metodologias utilizadas, influenciadas pelas novas concepções pedagógicas.

Complementando a LDB de 1996, foram publicados, ainda na década de 90, os Parâmetros Curriculares, que trouxeram uma abordagem sócio-interacional, priorizando a leitura, e que o aluno pudesse usar seu próprio contexto social imediato. O contexto das escolas brasileiras de salas superlotadas, pouco domínio de habilidades orais por parte dos professores, e material didático reduzido fizeram com que os alunos que quisessem adquirir as quatro habilidades (fala, escrita, escuta e leitura) buscassem os cursos particulares de línguas estrangeiras.

Como consequência da política imperialista dos Estados Unidos, durante o século XX, e a forte influência cultural americana (música, cinema, televisão), o inglês tornou-se uma das mais procuradas línguas modernas. E os cursos de idiomas foram se espalhando. Muitos dos que ainda funcionam hoje, datam do início da década de 1960. Com os avanços tecnológicos da internet, dos smartphones, dos tablets e da conectividade proporcionada por esses recursos, o conhecimento da língua inglesa, que já foi um diferencial no currículo, hoje é uma necessidade. O próprio português está sendo invadido cada vez mais pelos neologismos originados de termos em inglês.

Como explicado anteriormente, o foco desta pesquisa está voltado aos professores de inglês dos cursos particulares, em Fortaleza. Logo, caracterizaremos a seguir, um pouco da estrutura de funcionamento deles.

4.2 Apresentação do campo - A inserção e o treinamento dos professores de inglês

A carga horária dos cursos visitados é de 2 a 3 horas por semana e o material didático utilizado é próprio da empresa, ou elaborado por editoras especializadas do campo de ensino de línguas.

Ao analisarmos o quadro de professores de um curso de inglês, podemos encontrar dois cargos: os professores e os auxiliares de ensino. Os primeiros são profissionais graduados dos cursos de Letras – Inglês, os outros são pessoas vindas das mais diversas áreas: Jornalismo, Pedagogia, Física, Publicidade, Psicologia, Direito, Informática, Medicina, Arquitetura, entre outras.

Dentro desse universo variado, temos os que realmente são da própria área de Letras,

temos aqueles que planejavam outra profissão e ficaram por amor a sala de aula e aos alunos. São muitos casos, cada um com sua bagagem, sua história de vida, a forma como aprendeu, a forma que usa para ensinar, a relação com a atividade, com os alunos e com a organização.

A concentração de auxiliares de ensino é alta. Muitos chegam até o cargo buscando uma forma a mais de ganhar dinheiro antes de terminar a faculdade, outros são obrigados a buscar um emprego que não necessite de uma dedicação exclusiva, permitindo a realização de outras atividades. Independente da área de origem, o que podemos ver em grande parte desses profissionais é o fato de que eles vivenciam sua atividade à frente da sala de aula de inglês como algo temporário.

A distinção entre professores e auxiliares de ensino não interessa ao objetivo da presente pesquisa, portanto iremos nos referir a todos como “professores de inglês”. E a fim de analisar o referido contexto de trabalho, julgamos relevante analisar brevemente o processo de inserção laboral destes profissionais.

Muitos cursos contam com um processo de treinamento como parte do seu processo seletivo/ou do seu processo de inserção. Segundo Chiavenato (2008, p. 402), treinamento e/ou desenvolvimento de pessoal é:

[...] um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. O *treinamento* envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades e competências.

Podemos dizer então que é um meio de desenvolver a força de trabalho nas organizações, preparando e adaptando um colaborador ao cargo que ele vai passar a exercer na organização. O treinamento deve ser adequado à demanda que o tornou necessário, e flexível de modo que sempre esteja aberto às novas necessidades que possam surgir. Chiavenato (2008) divide o conteúdo do processo em Transmissão de Informações, Desenvolvimento de Habilidades, Desenvolvimento ou Modificação de Atitudes, e Desenvolvimento de Conceitos, como descrito a seguir.

Transmissão de Informações é a parte essencial de grande parte dos programas de treinamento e consiste no conteúdo a ser passado, as informações sobre o trabalho, a empresa, o perfil dos clientes, os produtos. É a transmissão de conhecimentos gerais sobre o funcionamento e as regras da organização. O Desenvolvimento de Habilidades: treinamento orientado para o manejo de equipamentos, para a melhora de destrezas, habilidades e conhecimentos necessários ao planejamento, operação e execução de tarefas diretamente

voltadas ao cargo atual do colaborador, e/ou aos futuros cargos na organização. Geralmente focado no comportamento, o Desenvolvimento ou Modificação de Atitudes é voltado à transformação de atitudes negativas em favoráveis à organização, no aumento de sensibilidade com as pessoas e com os clientes (internos e externos) e no aumento de motivação. Dependendo da função, pode contar com a aquisição de novos hábitos, novas atitudes e técnicas de vendas. Já o Desenvolvimento de Conceitos consiste em elevar o nível de abstração, ajudando os envolvidos a pensar de forma mais ampla, global e estratégica.

O treinamento também é caracterizado pelo autor como um sistema aberto dividido em *Entrada, Processamento, Saída e Retroação (feedback)*. Essas quatro partes exprimem a idéia de como se entra, o que é feito, como se sai e como é feita a avaliação dos resultados.

Segundo Abbad, Coelho, Freitas & Pilati (2006) as técnicas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação nas Organizações sempre sofreram grandes influências da área da Administração podendo ser divididas em quatro ondas: a primeira, conhecida como treinamento para o trabalho, era voltada ao desempenho no trabalho e é de uma época em que os recursos humanos eram vistos como peças substituíveis do processo produtivo; a segunda onda é a do treinamento para gerência e supervisão, havendo uma maior preocupação com a qualificação da mão-de-obra; a terceira é chamada de desenvolvimento organizacional e tecnologia de desempenho, e caracteriza-se pelo aumento no papel do trabalhador enquanto participante, identificando e priorizando as atividades do treinamento, individualizando o processo de treinamento; e a quarta e última onda, conhecida como informação, conhecimento e sabedoria, concentra-se no desenvolvimento da criatividade dos trabalhadores, tornando-os mais capacitados e preparando-os melhor para tomadas de decisões e para o aumento de exigências no local de trabalho.

Tais ondas nos dão uma idéia das transformações constantes que os processos de treinamento, desenvolvimento e educação nas organizações vão sofrendo de acordo com as transformações do mundo do trabalho. Com as constantes mudanças e a acirrada competição do mercado de cursos de inglês em Fortaleza, essas escolas devem cada vez mais investir no preparo de seus colaboradores. Descreveremos a seguir um programa de treinamento utilizado por uma dessas escolas.

Tenhamos em mente que o treinamento descrito aqui é um modelo que foi pesquisado, podendo variar de acordo com a organização, com o público alvo e com a demanda em geral.

O sistema padrão de treinamento geralmente utilizado é o *TTC -Teacher's Training*

Course (Curso de Treinamento de Professores). O processo pesquisado tem uma carga horária média de sessenta (60) horas divididas em encontros de semanais de cinco (5) horas. Esse treinamento pode sofrer alterações de acordo com a necessidade de novos professores e a disponibilidade de treiná-los. Alguns professores que possuam experiência comprovada só são submetidos a este treinamento caso haja problemas com sua performance, submetendo-se ao treinamento como uma espécie de “reciclagem”.

O TTC analisado pode ser dividido nos seguintes módulos: Módulo 1 - Motivação de Professores e Alunos, discutindo tópicos como motivação para aprender, motivação para motivar, ensinando alunos mais jovens e mais velhos, disciplina na sala de aula. Módulo 2 - Abordagens de ensino, debatendo a história do ensino do inglês, integração das quatro habilidades (escrita, leitura, fala e escuta) no ensino e na aprendizagem, ensinando a escrita, ensinando a leitura, ensinando a fala e ensinando a escuta. Módulo 3 - Planejamento de Aula e Rotina de Sala de Aula, apresentando o método próprio da escola (aquecimento, apresentação, prática e uso da língua alvo), planejamento de aulas e rotina de sala de aula.

O facilitador pode ser alguém do corpo de funcionários da escola ou alguém de fora. Quando o treinamento é facilitado por alguém da própria escola, pode-se perceber a propriedade com que ele fala sobre os possíveis problemas, e as possíveis situações que podem vir a acontecer no decorrer das aulas. Dá a segurança ao colaborador de que ele poderá ser acompanhado após o término do processo.

A transmissão de informações ocorre através da leitura e discussão de textos de referência da área de ensino de inglês como segunda língua, ou inglês como língua estrangeira. Ao final de cada módulo, os professores devem fazer um relatório que trará informações sobre as dúvidas e problemas em relação ao assunto abordado e as coisas mais importantes aprendidas.

O desenvolvimento de habilidades trará informações sobre como os procedimentos devem ser realizados, como a entrada em sala de aula, como fazer e responder perguntas, como administrar a sala de aula. O que ocorre consignado ao desenvolvimento ou modificação de atitudes que lidará com o comportamento do professor em sala de aula. O que fazer e o que não fazer para que se obtenha a melhor resposta e o melhor rendimento dos alunos, e para que os mesmos se mantenham motivados. Isso é trabalhado com a aplicação de estudos e observações descritos na bibliografia, aplicando-os através de um *role-playing*, ou jogo de interpretação de papéis, onde ocorre uma simulação do ambiente de sala de aula, atividade que conta com a participação dos colaboradores em treinamento e o facilitador. O interessante é que todos podem trazer experiências já vivenciadas e assim vão ajudando uns aos outros.

O desenvolvimento de conceitos estará presente no último módulo, o do método

particular de ensino e trabalho da escola. É nessa parte que serão transmitidos, visão, missão, objetivos, filosofia da organização, horários, o que é permitido ou não. De modo geral, as particularidades da escola.

Na prática, a situação desse treinamento é um pouco diferente. Não há uma padronização e muito menos uma fiscalização das formas de inserção desses professores nas salas de aula. As atividades de *role-playing* ajudam, mas não são tão utilizadas nas escolas, sem esquecer o fato de que os professores mais experientes não são geralmente submetidos a reciclagens com esse tipo de atividade. Muitas vezes eles são treinados para uma realidade muito diferente daquela que encontrarão na sala de aula, o processo devendo contar com uma sensibilização do perfil do público alvo.

As escolas que não têm um processo de retroação e acompanhamento eficientes, muitas vezes não tratam certas coisas com alguns professores por “não darem trabalho”. Muitas vezes, os profissionais podem desenvolver quadros que não apresentam sintomas tão evidentes, como a Síndrome de Burnout, por exemplo.

5 CORPUS METODOLÓGICO

Esta pesquisa adota um modelo de pesquisa misto, pois se utiliza de um método de coleta quantitativo (questionário) para realizar uma análise qualitativa do contexto de trabalho, sendo a referida coleta realizada de forma flexível, sendo o pesquisador inserido no ambiente do participante (CRESWELL, 2010). Intervenção, que procura compreender como os indivíduos percebem e compreendem o modo de viver e trabalhar, desenvolvendo significados subjetivos, variados e múltiplos fazendo com que o pesquisador compreenda a complexidade dos pontos de vista observados. Logo, pode-se dizer que tal postura de intervenção foi adotada também pela visão sócio-histórica de trabalho e de sujeito adotadas pelo pesquisador, que busca através da investigação do sentido de trabalho, de atividade, da natureza do vínculo do trabalhador com sua atividade e com a organização; estudando a relação com a atividade exercida e a percepção que os profissionais têm destes espaços de trabalho.

Primeiramente, para o desenvolvimento da pesquisa em questão, foi realizada a revisão de literatura, como sugerido por Creswell (2010), sendo feita leitura da bibliografia referente às teorias de estudo sobre trabalho docente, contexto de trabalho, história do ensino de línguas estrangeiras no Brasil e psicologia do trabalho. Tal leitura sendo necessária para uma boa compreensão da situação dos profissionais estudados.

Após as leituras acima mencionadas, foi iniciado o processo de levantamento de material a ser utilizado em campo, escolha do instrumento e a realização de sondagens dos possíveis cursos a serem visitados. Os sujeitos que participaram são professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza, e a escolha destes não seguiu critérios de exclusão referentes à idade, tempo de magistério, experiência acadêmica ou sexo. Adotamos como método de coletas de dados aplicação do questionário EACT – Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho como descrito por Siqueira (2008). Também foram adquiridas informações através do diário de campo elaborado pelo pesquisador a partir de suas observações e sua inserção nos espaços de trabalho dos sujeitos. Estes, que contribuíram para a análise dos dados.

Devido à realidade encontrada campo e aos primeiros contatos com os sujeitos, percebeu-se que seria necessária uma adaptação dos objetivos da pesquisa, para que esta traçasse o contexto de trabalho atual destes profissionais na cidade de Fortaleza.

Os professores assinaram termos de consentimento livre e esclarecido (TCLE) para participação da pesquisa, visando protegê-los com o sigilo que a pesquisa demanda de acordo com as normas de pesquisas com humanos adotadas pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COMEPE), da Universidade Federal do Ceará.

Terminada a fase de pesquisa de campo, foi dado início ao período de análise qualitativa dos dados coletados em campo. Baseando-se no estudo bibliográfico previamente realizado, sendo analisadas as informações supracitadas sobre os professores. A análise de conteúdo foi realizada como descrita por Coyles (Apud, 2010).

Para o procedimento dessa pesquisa foram utilizados, além do material bibliográfico, os equipamentos necessários para coleta de dados, cadernos de anotações e os questionários para as intervenções com os participantes da pesquisa.

5.1 Descrição do instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta utilizado é o questionário de Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho (EACT)³ como descrito por Ferreira & Mendes (2003 In: SIQUEIRA, 2008). A EACT tem como objetivo coletar informações acerca das representações que os indivíduos têm de seu contexto de trabalho com base em três dimensões interdependentes: Condições de Trabalho (CT), Organização do Trabalho (OT) e Relações Socioprofissionais de Trabalho (RS).

A dimensão CT é constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção e caracterizam sua infraestrutura e apoio institucional. Expressando a qualidade do ambiente físico, do posto de trabalho, dos equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho. Dentre seus componentes, podemos citar ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria prima e suporte organizacional.

A OT, por sua vez, é formada por elementos prescritos, de modo formal ou informal, que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho no local de trabalho e que influenciam o seu funcionamento. Esta dimensão é composta pela divisão de trabalho, pela produtividade esperada, pelas regras formais, tempo, ritmos, controles e características das tarefas.

RS é a terceira e última dimensão, sendo definida pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, expressando as formas de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional. Tem como componentes as interações hierárquicas, interações coletivas intra e intergrupos e as interações externas.

Como todo instrumento de pesquisa, o uso do EACT requer certos cuidados. O

³Modelo do questionário em Anexos

sigilo foi respeitado protegendo tanto as instituições como os participantes, não havendo nenhuma forma de identificação dos cursos visitados ou dos professores que responderam ao questionário. Conforme instruções de Ferreira & Mendes (2008), todo o material de coleta foi incinerado após o processamento dos dados, para garantir tal sigilo.

O instrumento é indicado para pesquisas no contexto de diagn[ostico organizacional, por produzir um diagnóstico rápido dos principais indicadores críticos citados anteriormente, identificando se os aspectos encontram-se satisfatórios, críticos e graves. Seus resultados geram subsídios para planejamento de ações e aprofundamento sobre a situação da organização.

Apesar das vantagens citadas, o instrumento apresenta limitações. A principal entre elas sendo o que os autores supracitados chamam de “bater uma fotografia”. As informações coletadas com o instrumento mostram uma representação coletiva dos respondentes sobre os fatores e itens, mas não revela as causas e o caráter dinâmico do fenômeno contatado. Ou seja, a coleta representa uma representação de um momento da organização. O contexto de trabalho é algo, como o próprio mundo do trabalho, que é repleto de complexidade, multiplicidade e diversidade. Por isso, devemos incentivar o diagnóstico periódico do contexto de trabalho, nas organizações.

5.2 Descrição das atividades de campo

Após a escolha do questionário EACT, foi delimitado o campo a ser visitado. Foram escolhidos cursos particulares de língua estrangeira, localizados na cidade de Fortaleza. Todos os sujeitos eram professores de inglês como língua estrangeira, nestes referidos cursos.

Dentro desta delimitação, como esta pesquisa investiga contexto de trabalho, foram selecionados apenas cursos que possuíssem mais de uma unidade e/ou fizessem parte de um sistema de franquias, que possuíam unidades em outros lugares do Brasil. Esta escolha ocorreu devido ao fato de que os cursos do sistema de franquias possivelmente possuiriam certa padronização no que diz respeito à cultura organizacional, ao material utilizado em sala, às estruturas físicas, às regras e normas de funcionamento, entre outros fatores.

Os cursos visitados têm carga horária de aulas semanal variando entre 1 hora, 2 horas, 2 horas e 40 minutos e 3 horas. Carga horária esta que também pode variar, sendo dividida entre uma ou duas aulas por semana.

O contato com os cursos ocorreu com três tipos de contato: contato com a recepção, contato com a coordenação e/ou diretoria, e contato com os professores. Na grande maioria, foi feito um contato inicial com a recepção para que fosse marcado um encontro com a coordenação

ou a direção do curso, onde foi entregue a carta de apresentação, e foi explicada a pesquisa e seus objetivos. Alguns cursos apresentaram certa resistência à participação na pesquisa, mas a grande maioria mostrou-se bem interessada, principalmente pela falta de estudos de psicologia do trabalho sobre o referido grupo de trabalhadores. O número de visitas em cada curso variou entre três e sete. Devido à indisponibilidade de tempo de alguns professores, em alguns cursos, foram deixados questionários com os professores, sendo coletados pelo pesquisador com os mesmos, posteriormente.

Durante a aplicação do questionário com os participantes, foi feita uma breve explicação acerca de seus objetivos e, na grande maioria dos casos, todos os itens foram analisados juntamente com os professores para que a compreensão fosse facilitada. Em alguns casos, foi possível a discussão de itens com os professores, o que possibilitou um levantamento de informações registradas nos diários de campo e que foram consideradas no processo de análise dos dados obtidos.

Foram coletados 93 questionários com professores de 11 cursos, entretanto um questionário precisou ser anulado por só possuir 34% dos itens respondidos. Logo, os resultados serão apresentados de acordo com os 92 questionários válidos.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Será descrita abaixo a análise dos dados coletados através da aplicação do EACT – Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho, e a interpretação dos dados obtidos será orientada também pelas informações obtidas com os professores durante a aplicação dos questionários.

Os trinta itens do questionário dividem-se em três blocos de perguntas, que contemplam, respectivamente, três dimensões: Organização do Trabalho, Condição de Trabalho e Relações Socioprofissionais. Analisaremos os resultados de cada dimensão, uma a uma, considerando a maior porcentagem de respostas obtidas em cada item. Não é de nosso interesse analisar os cursos separadamente, já que pretendemos traçar o contexto geral dos cursos.

Após a análise das porcentagens das respostas obtidas nos questionários, classificaremos as dimensões (OT, CT, RS) de acordo com os parâmetros: *Satisfatório*, *Crítico* e *Grave*. A classificação do fator enquanto *Satisfatório* diz respeito a um resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho, devendo-se manter tal aspecto consolidado no ambiente organizacional. *Crítico* seria o resultado mediano, indicando uma “situação-limite”, potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento, sinalizando ainda um estado de alerta e que providências imediatas devem ser tomadas a curto e médio prazo. O parâmetro *Grave* é um resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho, havendo forte risco de adoecimento e requerendo providências imediatas nas causas visando amenizá-las ou eliminá-las.

6.1 Organização do Trabalho – OT (itens 1-9)

A OT é a primeira dimensão contemplada no questionário e, conforme descrito na metodologia, contempla elementos que envolvem divisão de trabalho, produtividade esperada, regras formais, tempo, ritmos, controles e características das tarefas.

Tabela 1 – Respostas referentes à Organização do Trabalho

Itens – OT	Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
O ritmo de trabalho é acelerado	2%	11%	41%	37%	9%
As tarefas são cumpridas com pressão temporal	10%	16%	40%	20%	14%
A cobrança por resultados é presente	2%	10%	26%	36%	26%
As normas para execução das tarefas são rígidas	4%	21%	36%	30%	9%
Existe fiscalização do desempenho	5%	16%	22%	30%	26%
O número de pessoas é insuficiente	36%	34%	12%	12%	4%

para se realizar as tarefas					
Os resultados esperados estão fora da realidade	35%	32%	27%	7%	0%
Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	25%	25%	28%	11%	11%
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	25%	21%	20%	18%	16%

Fonte: elaborada pelo autor com base nos questionários.

Os professores disseram que a fiscalização do desempenho e a cobrança por resultados ocorrem de modo frequente. Atribuíram a frequência “às vezes” aos itens o ritmo de trabalho é acelerado, as tarefas são cumpridas com pressão temporal, as normas para a execução das tarefas são rígidas e que falta descanso para realizar pausas de descanso no trabalho. A frequência “nunca” também apareceu nessa dimensão, indicando que não há um número de pessoas insuficiente para realizar as tarefas, os resultados exigidos estão dentro da realidade e que não há divisão entre quem planeja e quem executa as tarefas.

Relacionando essa dimensão com as práticas que, geralmente, são exercidas pelos participantes, podemos caracterizar “tarefas” como planejar aulas, ministrar aulas, corrigir tarefas, elaborar provas (alguns cursos utilizam provas já prontas do próprio material adotado), corrigir provas, ministrar aulas extras (reforço, conversação, reposição).

De acordo com os resultados, podemos concluir que os participantes consideram ter autonomia quanto ao planejamento e realização de suas atividades. Quanto à questão da fiscalização de desempenho e cobrança por resultados, ambas caracterizadas como frequentes, as opiniões variaram um pouco no discurso dos professores durante a aplicação do questionário. Alguns disseram que a fiscalização e a cobrança por resultados são extremamente necessárias para que os prazos sejam obedecidos, outros criticaram os prazos de entregas de provas corrigidas, por exemplo. Enquanto os professores de alguns cursos têm um período de duas semanas para entregar as notas, os de um dos cursos têm apenas 24 horas para corrigir e entregar as provas corrigidas à coordenação.

Relacionando com as informações obtidas em campo, podemos compreender a semelhança de resultados obtidos nos itens 1, 2 e 8. A grande maioria dos cursos obedece a um calendário escolar bastante rígido, com datas de início e fim de semestre, datas de provas, etc. Por isso, às vezes percebem o ritmo de trabalho acelerado e pressão temporal para execução das tarefas. Sendo o ritmo das aulas, nem sempre, guiado pelo ritmo da turma, mas tentando adequar este ritmo às expectativas de progresso da programação de semestre. Quanto ao item 8, a falta de tempo de descanso no trabalho não se dá apenas pelo fato de que alguns cursos não

têm intervalos durante as aulas, mas também, de acordo com alguns professores, as responsabilidades continuam durante o intervalo. Este sendo o período para beber água, ir ao banheiro, separar material extra para a aula, atender pais e/ou alunos que o abordam entre aulas, entre outras atividades. Sendo esse período entre aulas, um “intervalo ilusório” de tempo, e as atividades realizadas durante tal período, ocorrendo com pouco tempo e com a pressão de se terminar antes do início da aula seguinte.

Esta dimensão tem um caráter predominantemente *Crítico*. Os itens 1, 4 e 5 de *Críticos a Graves*; os itens 2 e 3 predominantemente críticos; os itens 6, 7 e 9 predominantemente satisfatórios; e o item 8, *Crítico* com características *Satisfatórias*.

6.2 Condição de Trabalho - CT (itens 10-19)

Os itens de CT abordam informações acerca dos componentes do ambiente de trabalho. Buscando determinar a qualidade do ambiente físico, do posto de trabalho, dos equipamentos e dos materiais que são disponibilizados para a execução da atividade em questão.

Tabela 2 – Respostas referentes à Condição de Trabalho

Itens – CT	Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
As condições de trabalho são precárias	74%	14%	9%	2%	0%
O ambiente físico é desconfortável	73%	21%	7%	0%	0%
Existe barulho no ambiente de trabalho	36%	30%	23%	5%	5%
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	71%	13%	12%	3%	0%
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	49%	27%	15%	8%	1%
O posto de trabalho é inadequado para a realização de tarefas	66%	26%	8%	0%	0%
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	63%	24%	10%	2%	1%
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	65%	27%	7%	0%	0%
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	91%	8%	0%	1%	0%
O material de consumo é insuficiente	57%	27%	11%	3%	1%

Fonte: elaborada pelo autor com base nos questionários.

Os resultados de todos os itens de CT tiveram maior porcentagem de nunca, o que significa uma condição mais próxima do ideal.

Os professores atribuíram ao item condições de trabalho precárias a frequência

“nunca” e os participantes ouvidos, de acordo com seus discursos, associaram este ponto aos itens 11, 13, 15 e 17. Assim, compreendendo a precarização como característica apenas do ambiente de trabalho. Caracterizando condição precária como ambiente desconfortável, mobiliário inadequado no local de trabalho, tornando o posto de trabalho inadequado para a realização de suas tarefas, e também o espaço físico inadequado.

Tivemos também uma semelhança nas porcentagens atribuídas aos materiais de consumo e equipamentos. Os participantes compreenderam materiais de consumo como folhas de papel, pincéis para quadro branco, lápis de cor, canetas coloridas, tinta, ou seja, materiais escolares ou de escritório que possam precisar durante as aulas para realizar atividades com os alunos. Os instrumentos de trabalho e equipamentos foram caracterizados como aparelhos de som para reprodução de faixas de áudio, aparelhos de TV, reprodutores de mídia (DVDs), projetores de multimídia (Datashow), lousas digitais, e outros equipamentos eletrônicos. Muitos cursos não contam com todos esses recursos, e o equipamento mais mencionado entre as reclamações foi o aparelho de som, extremamente necessário para a reprodução dos CDs de áudio, parte importante de qualquer material de ensino de línguas.

O item 18 que aborda os riscos à segurança física dos participantes, teve a melhor avaliação dentre todos os itens, 91% em “nunca”. Alguns professores que responderam raramente ou frequentemente, quando questionados sobre suas respostas, falaram sobre os serviços de aulas chamadas “in-company”. Estas consistem em aulas oferecidas por um curso, dadas no espaço da própria empresa, sendo que algumas delas são em locais que não oferecem grande segurança aos participantes, além dos riscos relacionados com a mobilidade urbana e a violência, dois problemas cada vez maiores na cidade de Fortaleza.

Os índices mais preocupantes desta segunda parte do questionário dizem respeito ao item 12. Muitos participantes associaram o barulho existente no ambiente de trabalho às turmas de crianças que muitas vezes são barulhentas e numerosas. Isso acrescido ao fato de que alguns dos participantes dão aulas exclusivamente para crianças.

A dimensão Condição de Trabalho tem predominância de indicadores *Satisfatórios*, apenas o item 12 apresenta-se *Satisfatório e Levemente Crítico*.

6.3 Relações Socioprofissionais - RS (itens 20-30)

A última parte do questionário, RS, envolve itens que expressam formas de expressão interação profissional e gestão do trabalho.

Tabela 3 – Respostas referentes às Relações Socioprofissionais

Itens – CT	Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
As tarefas não estão claramente definidas	48%	29%	21%	1%	1%
A autonomia é inexistente	37%	35%	24%	1%	3%
A distribuição de tarefas é injusta	51%	29%	16%	2%	1%
Os funcionários são excluídos das decisões	17%	36%	30%	14%	2%
Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	41%	27%	21%	5%	5%
Existem disputas profissionais no local de trabalho	41%	28%	21%	7%	3%
Existe individualismo no ambiente de trabalho	27%	27%	36%	7%	3%
Existem conflitos no ambiente de trabalho	29%	38%	27%	4%	1%
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	35%	42%	13%	10%	0%
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	58%	27%	11%	4%	0%
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	53%	21%	12%	8%	7%

Fonte: elaborada pelo autor com base nos questionários.

O ponto que mais gerou discussões durante a aplicação dos questionários foi a terceira parte, referente às relações socioprofissionais. Por motivos de individualismo, competitividade, falta de suporte por parte da chefia e autonomia na realização das tarefas.

Para facilitar a compreensão dessas relações, exemplificaremos um pouco as posições de chefia superiores ao professor. A grande maioria dos cursos conta com coordenadores pedagógicos que lidam diretamente com os professores, outros também contam com supervisores pedagógicos, e outros contam com coordenações gerais. Acima da coordenação encontramos diferentes denominações: direção geral, direção pedagógica, direção financeira e presidente do curso.

Os onze itens sobre RS tiveram suas maiores porcentagens nos quesitos “nunca”, “raramente” e “às vezes”, respectivamente em ordem decrescente.

Em relação à execução de tarefas, obtivemos informações de que as tarefas são distribuídas de forma justa, e são claramente definidas, os participantes tendo fácil acesso às informações necessárias para a execução de tais tarefas e tendo autonomia para executá-las. Dependendo da franquia, os cursos permitem que os professores tenham mais autonomia ou não na execução de suas tarefas. A grande maioria dos cursos que tiveram professores

participantes tem material didático próprio, mas isto não garante total liberdade do professor em relação às tarefas executadas. Dependendo do método adotado pela escola (neurolinguístico, comunicativo, de repetição etc.) o professor deve seguir ou não uma série de “passos” durante a aula, como um “script”. Isso pode dar diferentes impressões aos professores desde a sensação de tranquilidade por saber exatamente o que deve fazer e como a aula vai ocorrer, ou então sensação de limitação por sentir sua autonomia reduzida.

Nos itens específicos sobre as relações entre os professores (itens 25 a 28), obtivemos respostas bem divididas variando do nunca ao às vezes, mas com maior porcentagem indicando as informações como descritas a seguir. Quase metade dos participantes, 41%, responderam que nunca existem disputas profissionais no ambiente de trabalho, mas que raramente existem conflitos no ambiente de trabalho. Quanto ao individualismo, foi caracterizado como presente às vezes, e que a comunicação entre funcionários é raramente insatisfatória.

Dentre os fatores que podem ter sido considerados na avaliação de disputa e competitividade, dois chamaram nossa atenção nas observações de campo. Em relação a promoções, como a um cargo de coordenação, pois em um dos cursos presenciamos a divulgação da promoção de um dos participantes à coordenadora. Quando em uma organização há possibilidade de crescimento dessa forma, ele pode ser um processo motivador, mas também pode acirrar competitividades e aumentar atrito entre colaboradores.

Em outro curso, tomamos conhecimento também de outra ferramenta motivadora na forma de uma premiação, uma viagem ao exterior para o professor com melhor avaliação na sede. Em ambas as situações, a postura profissional dos colaboradores, contemplados ou não com premiações ou promoções, associada com a relação estabelecida com os demais colaboradores, chefias, e com a própria atividade, podem ser desenvolvedoras de motivação ou competitividade.

A relação com as chefias e com os processos de tomada de decisão foram contemplados nos itens 23, 24 e 30. Enquanto a autonomia havia sido dividida entre “nunca” e “raramente” inexistente, os participantes caracterizaram a exclusão dos funcionários no processo de tomada de decisões com 36% de “raramente” e 30% de “às vezes”. Essa diferenciação de referências pode ser compreendida através do discurso de alguns participantes que atribuíram à autonomia, a execução de tarefas, e ao processo de decisões, fatores mais abrangentes e de maior repercussão em relação ao funcionamento do curso como um todo.

Ainda sobre as chefias, 41% responderam que “nunca” existem dificuldades de comunicação chefia-subordinado, mas houve uma concentração bem grande de “raramente” e

“às vezes”. Mais da metade dos participantes, 53%, disseram que “nunca” falta apoio das chefias para o seu desenvolvimento profissional. Apesar de sete dos onze itens terem apresentado maiores porcentagens em “nunca”, os números podem ser considerados baixos frente a um ideal de RS no contexto de trabalho.

A dimensão de Relações Socioprofissionais teve resultados predominantemente *Satisfatórios* e *Levemente Críticos*, expressos nos itens 20, 21, 22, 24 e 25; resultado *Satisfatório-Crítico* nos itens 23, 27 e 28; resultado *Crítico* e *Levemente Satisfatório* no item 26; e resultado *Satisfatório* nos itens 29 e 30.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos notar certa diferença entre o que os professores responderam nos questionários e o que relataram verbalmente. De acordo com o discurso de alguns, a situação dos professores nos cursos de inglês é, de modo geral, precária. Estabilidade, atenção à saúde física e mental, valor bem remunerado de hora/aula, assistência médica e odontológica, entre outras coisas às vezes são esquecidos na preocupação como número de matrículas e o número de alunos. Algumas escolas tendo professores sem carteira profissional assinada e muito menos oferecendo assistência médica. Como relatado por uma das professoras, “Maria⁴”, os empregos nas escolas de ensino regular geralmente são os que proporcionam mais segurança, do que os dos cursos particulares de inglês.

Em alguns cursos, o ensino de qualidade deu lugar à preocupação com o lucro há muito tempo. Mesmo dentre os de renome e com altos custos aos alunos, alguns ainda funcionam num sistema de aprovação automática. Não sendo algo estranho os alunos terminarem o curso sem saber expressar-se na língua alvo, por negligência da escola e não somente caso haja descaso do aluno. Maria também cita a importância de uma atenção maior ao processo de aprendizagem, ao material e ao aluno.

Vamos analisar por um momento o contexto de trabalho do professor no curso: ele vai lidar com turmas que variam muito no número de alunos, algumas escolas trabalhando com aulas particulares, outras com grupos pequenos de dois (2) a seis (6) alunos, e outras de maior porte trabalhando com grupos de seis (6) a dezoito (18) alunos por sala. Este profissional deve ter passado por um treinamento, e nele ter recebido as ferramentas para que possa transmitir os conteúdos com sucesso e administrar a sala de aula satisfatoriamente.

Entretanto não é apenas aí que a sua preocupação é focalizada. Muitos destes cursos trabalham com um sistema guiado pela satisfação do cliente, que funciona da seguinte forma: os alunos têm passe livre à coordenação e comunicam às lideranças o que gostam ou não sobre os professores, o que acarreta na troca sucessiva de professores ao longo do semestre. Assim, prejudicando professor e aluno quanto à questão dos vínculos formados, estes cada vez mais frágeis em função da instabilidade. Em outras escolas, a opinião dos alunos é avaliada na forma de enquetes de satisfação sobre a escola, o atendimento oferecido e o desempenho do professor. Há ainda aquelas escolas que não se guiam pela impressão dos alunos.

Os professores geralmente recebem as turmas que ensinarão no semestre na semana

⁴ Nome fictício

anterior ou poucos dias antes ao início das aulas. Essa divisão deve ser realizada visando o perfil da turma e o do professor, analisando essa compatibilidade de acordo com experiências passadas, e os relatórios dos professores que já passaram pela turma. O número de turmas não é algo fixo, o que acarreta instabilidade financeira desses professores que não podem fazer planos a longo prazo, por não terem uma segurança quanto ao valor de seus salários, por exemplo. Alguns cursos dão mais segurança e estabilidade na remuneração, trabalhando com sistema de carga horária fixa, onde o professor mesmo que não receba o mesmo número de turmas, tem sua carga horária completada com atividades fora da sala de aula. Influenciando assim o contexto de trabalho, principalmente os fatores de organização e condição de trabalho.

Quando o contexto de trabalho não é favorável, podemos perceber um aumento de carga psíquica do trabalho, manifestada através da falta de perspectivas de mudança ou crescimento, a fragilidade dos vínculos estabelecidos com os alunos, a instabilidade dos empregos, a falta de reconhecimento, a insatisfação com os salários, a falta de um suporte afetivo, o assédio moral, além dos elevados níveis de estresse.

Quando a relação com o trabalho e a percepção do contexto de trabalho não estão ocorrendo de forma harmônica e/ou organizada, o trabalho estaria agindo como fator desequilibrante da saúde mental, havendo excesso de carga de trabalho, principalmente a carga psíquica, anteriormente explicada, pode levar os professores a quadros como de Síndrome de Burnout.

Analisando o termo em inglês *burnout*, podemos tirar palavras como esgotamento e exaustão. É um quadro de estresse ocupacional extremo onde a “chama” que mantém o trabalhador “funcionando” se apaga. Essa síndrome foi caracterizada segundo Maslach (1982 apud OVEJERO BERNAL, 2010) por: esgotamento emocional (sensação de não conseguir mais suportar); despersonalização (atitude impessoal e negativa com os usuários do serviço oferecido); e falta de realização pessoal (sentimento de que o que se está fazendo profissionalmente não traz realização). O Burnout tem sintomas parecidos com os do estresse:

[...] *sintomas físicos*, como fadiga crônica, cefaléias, insônia, transtornos gastrointestinais, perda de peso, dores musculares etc.; *sintomas cognitivo-afetivos*, como distanciamento afetivo, irritação, receios, falta de concentração, baixa auto estima, pessimismo, indecisão etc.; e *sintomas comportamentais*, como faltas ao trabalho, abuso de drogas, condutas violentas, comportamentos de alto risco etc. (OVEJERO BERNAL, 2010, p.159).

As situações supracitadas são momentos que, utilizando uma expressão de Dejours (1993), podem ser chamadas de desequilibrantes, e por isso, desencadeadoras de síndromes ou quadros de doença. Esse desequilíbrio pode surgir justamente da falta de condições ao manejar

as situações de estresse no trabalho.

Como analisamos a situação do ponto de vista da Psicologia, não podemos dissociar “Trabalho” de “Saúde”, que são duas categorias essenciais à vida do homem. As duas envolvem relação com o meio e estão interligadas de forma dependente uma da outra. Como o homem transforma e modifica o meio, a sociedade, a sua realidade, e como ele lida com essa relação dialética de transformação.

Apesar da atenção cada vez maior dada ao estudo da área de Saúde do Trabalhador, as organizações ainda negligenciam a atenção a essa questão. Seja na falta de preparo de seus colaboradores, seja no foco dado aos seus objetivos. Mais e mais profissionais sofrem por manterem uma relação de desequilíbrio com seus trabalhos, e os professores representam grande parcela desse grupo.

Violência, afetividade, salário, gestão e infraestrutura das escolas, salário e poder de compra, suporte afetivo, suporte social, segurança, estabilidade, assédio, e importância social do trabalho estão entre os possíveis fatores de desequilíbrio dos professores estudados por Codo e colaboradores (2006). Esses profissionais precisam ser ouvidos, orientados, precisam receber suporte não só para as situações desequilibrantes, mas também para ajudar nos mecanismos de descarga psíquica.

Dentre os textos e estudos publicados no Brasil, encontramos com facilidade estudos sobre os professores da rede pública de ensino. Entretanto, não podemos encontrar estudos voltados aos professores da rede particular.

Esta análise por contar apenas com pesquisa bibliográfica, questionário e observações de campo, pôde apenas “arranhar a ponta desse iceberg”. Os questionários foram aplicados em apenas 11 cursos. É necessário um estudo mais aprofundado, pois na cidade de Fortaleza há mais de 32 empresas (algumas com mais de uma filial) que trabalham com o ensino de inglês como língua estrangeira. Isso sem contar com as escolas regulares da rede pública e privada.

Para resolverem problemas referentes à execução de tarefas, alguns professores acabam tomando iniciativa e buscando formas de compensar qualquer deficiência em seu preparo ou treinamento para a sala de aula. Entretanto, são poucos os que tomam tal iniciativa, e o restante acaba se acomodando, ou lidando com situações de estresse, dificuldades, sem ter qualquer preparo ou acompanhamento. Os professores devem receber tais orientações e aprender a lidar com situações como relatadas. Maria disse que “muitas vezes o professor tem que lidar com situações que não fazem parte do seu trabalho, mas a gente acaba tendo que assumir”. Apenas cerca de metade dos participantes dizem nunca ter problemas quanto ao

suporte dado pela chefia e quase metade diz ter dificuldade de acesso a informações importantes à execução de suas tarefas.

Retomando a discussão acerca da divisão de tarefas, podemos constatar cursos que têm professores executando tarefas diversificadas em horários que, não necessariamente, são horários regulamentados de dedicação à organização. Levam trabalho para casa na forma de trabalhos e provas a corrigir, atividades a elaborar, e muitas organizações não remuneram por estas horas a mais.

De acordo com o resultado obtido nos questionários, podemos concluir que a situação geral, de acordo com a percepção dos professores, sobre o Contexto de Trabalho dos cursos particulares em Fortaleza é boa. Existem casos de pressão temporal, falta de suporte, competitividade entre os pares, mas esses pontos não chegam a aparecer em grau preocupante. São pontos a serem trabalhados, mas não chegam a sinalizar uma situação geral crítica.

Quanto a diferença entre o relatado verbalmente e o constatado através dos questionários, chegamos à conclusão que as reclamações mais recorrentes não dizem respeito ao contexto de trabalho, especificamente como pesquisado neste trabalho. Portanto, sugerimos pesquisas posteriores que venham a complementar o presente estudo e a aprofundar outros aspectos.

Como uma projeção para um possível desdobramento desse estudo, podemos imaginar o acompanhamento de um processo de treinamento, socialização organizacional e acompanhamento de um semestre, ou mais na vida desses professores. Investigar, a fim de podermos realizar um diagnóstico da situação desses trabalhadores. Ouvir suas queixas e debater com eles possíveis estratégias ou traçar planos de ação para o seu acompanhamento e suporte aos que necessitam. Podemos também investigar a forma de inserção laboral e a forma de contratação destes professores, que tipo de benefícios têm, complementando também as informações acerca do treinamento e socialização organizacional.

Devemos dar uma atenção maior à profissão base da nossa sociedade. Os professores dão suporte a seus alunos, os ensinam muito mais do que as “matérias” da aula, incentivam o debate, o questionamento, abrem portas para o mundo. Muito além de ensinar, eles são educadores. Não podemos enquadrar e tratar todos os trabalhadores da mesma forma, pois cada tipo de trabalho deve receber um suporte adequado à necessidade do mesmo.

O trabalho docente é um trabalho interativo sobre um outro ser humano. Com isso temos uma série de expectativas que são levantadas das duas partes, temos respostas emocionais, temos laços e vínculos que devem ser feitos para que o processo de aprendizagem aconteça. E muitas vezes, o investimento na relação parte só de um lado: seja o professor que se esforça

para conquistar o aluno, seja o aluno interessado que rema contra a maré ao lidar com um professor desgastado que parece ter desistido de tentar.

De acordo com a UNESCO (2013), estamos próximos a uma falta de professores no mercado mundial. Até 2030, teremos uma falta de 5 milhões de professores no mundo. Devemos trabalhar para que tenhamos um contexto de trabalho docente favorável e condições de trabalho atrativas aos novos professores, ou então as gerações futuras irão enfrentar ainda mais problemas em relação à educação.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G., COELHO, F. A., JR., FREITAS, I. A., & PILATI, R. (2006). **Medidas de suporte em avaliação de TD&E.** In BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S. & MOURÃO, L. (Orgs.), **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** Fundamentos para a gestão de pessoas (pp. 395-422). Porto Alegre: Artmed.
- AQUINO, C. A. B. **Reflexões sobre a precarização laboral: uma perspectiva da Psicologia Social.** In: II Jornada Internacional de Política Pública. 2005. São Luís – MA.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** 6ª Ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BREAKWELL, Glynis M.; FIFE-SCHAW, Chris; HAMMOND, Sean & SMITH, Jonathan A. **Métodos de pesquisa em Psicologia.** 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações.** 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CODO, Wanderley (coordenador). **Educação: carinho e trabalho.** 4ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 2006.
- CODO, Wanderley & SAMPAIO, José Jackson C. (org.). **Sofrimento Psíquico nas Organizações: Saúde Mental E Trabalho.** Petrópolis: Vozes, 1995.
- CODO, Wanderley (org.). **O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.
- CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativos, Quantitativos e Mistos.** 3ª Ed. – Porto Alegre: Artmed, 2010.
- CRUZ, Glenda Demes da (org.). **Fisk Aldeota's Teacher Training Course 2009: Reading Pack.**
- DEJOURS, Christophe et al. **Por um trabalho, fator de equilíbrio.** Revista de Administração de Empresas: São Paulo, 33(3);98-104, Mai/Jun. 1993.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- FERREIRA, Mário César; ALMEIDA, Cleverson Pereira de & GUIMARÃES, Magali Costa. **Ergonomia da atividade: uma alternativa teórico-metodológica no campo da psicologia aplicada aos contextos de trabalho.** In: BORGES, Liana de Oliveira & MOURÃO, Luciana (ORGs.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia.** Porto Alegre: Artmed, 2013.
- GONDIM, Sônia Maria Guedes & SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Emoções e afetos no trabalho.** In ZANELLI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo & Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2ª ed. Porto

Alegre: Artmed, 2014.

LEFFA, Wilson J. **O ensino de línguas estrangeiras no contexto nacional**. Contexturas, APLIESP, n. 4, p. 13-24, 1999. Disponível em: <<http://www.leffa.pro.br/textos/trabalhos/oensle.pdf>>. Acesso em: 2 set. 2014.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1964.

OVEJERO BERNAL, Anastasio. **Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PASCUAL, Jesus Garcia. **Universidade: fábrica de sonhos e celeiro de decepções? – Fortaleza: Edições UFC, 2012.**

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TARDIF, Maurice & LESSARD, Claude. **O Trabalho Docente: Elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. 7ª ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

UNESCO, 2003 In: ONU BR – Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/sao-necessarios-mais-de-5-milhoes-de-professores-em-todo-o-mundo-ate-2030-diz-unesco/>>. Acesso em: 2 maio. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Biblioteca Universitária. **Guia de normalização de trabalhos acadêmicos da Universidade Federal do Ceará**. Fortaleza, 2013.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE EACT

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO – EACT

Este questionário faz parte de pesquisa sobre “Contexto de Trabalho”, realizada com professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza. Pesquisa esta aplicada pelo pesquisador Lucas Varela de Moura, vinculado ao curso de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Ceará.

Ferramenta importante da referida pesquisa, a EACT tem como objetivo coletar informações sobre **como você percebe o seu trabalho atual**.

Importante:

- As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.
- Fique tranquilo(a), ao respondê-las. Não é necessário de identificar.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz do seu *contexto de trabalho*.

1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Às Vezes	4 – Frequentemente	5 - Sempre
-----------	---------------	--------------	--------------------	------------

1. O ritmo de trabalho é acelerado	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultados é presente	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
10. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
11. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
12. Existe barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
15. O posto de trabalho é inadequado para a realização de tarefas	1	2	3	4	5
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	1	2	3	4	5
19. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
20. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
21. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
22. A distribuição de tarefas é injusta	1	2	3	4	5
23. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	2	3	4	5
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5

27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
29. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

Questionário retirado do livro *Medidas do Comportamento Organizacional* de Mirlene M. M. Siqueira.

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade: () Ensino Médio () Superior incompleto () Superior incompleto () Pós-Graduação

Estado Civil: _____

Cargo atual: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo:

_____ anos

Obrigado pela sua participação!

ANEXO B

RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS COM PORCENTAGENS

ITENS	NUNCA	RARA-MENTE	ÀS VEZES	FREQUENTE-MENTE	SEMPRE
1. O ritmo de trabalho é acelerado	2%	11%	41%	37%	9%
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	10%	16%	40%	20%	14%
3. A cobrança por resultados é presente	2%	10%	26%	36%	26%
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	4%	21%	36%	30%	9%
5. Existe fiscalização do desempenho	5%	16%	22%	30%	26%
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	36%	34%	12%	12%	4%
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	35%	32%	27%	7%	0%
8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	25%	25%	28%	11%	11%
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	25%	21%	20%	18%	16%
10. As condições de trabalho são precárias	74%	14%	9%	2%	0%
11. O ambiente físico é desconfortável	73%	21%	7%	0%	0%
12. Existe barulho no ambiente de trabalho	36%	30%	23%	5%	5%
13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	71%	13%	12%	3%	0%
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	49%	27%	15%	8%	1%
15. O posto de trabalho é inadequado para a realização de tarefas	66%	26%	8%	0%	0%
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	63%	24%	10%	2%	1%
17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	65%	27%	7%	0%	0%
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	91%	8%	0%	1%	0%
19. O material de consumo é insuficiente	57%	27%	11%	3%	1%
20. As tarefas não estão claramente definidas	48%	29%	21%	1%	1%
21. A autonomia é inexistente	37%	35%	24%	1%	3%
22. A distribuição de tarefas é injusta	51%	29%	16%	2%	1%
23. Os funcionários são excluídos das decisões	17%	36%	30%	14%	2%
24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	41%	27%	21%	5%	5%
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	41%	28%	21%	7%	3%
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	27%	27%	36%	7%	3%
27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	29%	38%	27%	4%	1%
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	35%	42%	13%	10%	0%
29. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	58%	27%	11%	4%	0%
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	53%	21%	12%	8%	7%

ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de Pesquisa: “Contexto de Trabalho Docente: uma investigação com professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza/CE”.

Nome do Pesquisador Principal: Lucas Varella de Moura

Nome do Orientador: Jesus Garcia Pascual

1. **Natureza da pesquisa:** o(a) Sr(a) está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa que tem como finalidade investigar as condições de trabalho dos professores de inglês de cursos particulares de Fortaleza/CE, analisando esta atividade enquanto trabalho e como os trabalhadores pesquisados a percebem.
2. **Participantes da pesquisa:** Participarão da pesquisa professores de inglês de cursos particulares localizados em diversas áreas da cidade de Fortaleza.
3. **Envolvimento na pesquisa:** ao participar deste estudo o(a) Sr(a) permitirá que o pesquisador, Lucas Varella de Moura, utilize as informações obtidas através de questionários, e possíveis entrevistas, na elaboração de uma pesquisa científica. O(a) Sr(a) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para o(a) Sr(a). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone ou e-mail do pesquisador do projeto e, se necessário através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa.
4. **Sobre as entrevistas:** Caso surja a necessidade de uma entrevista, o(a) Sr(a) será contatado(a) pelo pesquisador, que agendará a entrevista que pode ser realizada em local acordado entre pesquisador e participante. A entrevista seguirá um modelo semiestruturado e poderá ter seu áudio gravado para facilitar sua transcrição. O arquivo de áudio só será acessado pelo pesquisador e pelo orientador da presente pesquisa.
5. **Riscos e desconforto:** a participação nesta pesquisa não traz complicações legais, riscos ou desconfortos ao participante. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução CNS 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.
6. **Confidencialidade:** todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o pesquisador e o orientador terão conhecimento dos dados.

7. **Benefícios:** ao participar desta pesquisa o(a) Sr(a) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre as condições de trabalho do grupo de participantes, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa melhorar tais condições, trazendo uma maior compreensão do trabalho docente, de como é percebido, e como pode ser melhorado, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.
8. **Pagamento:** o(a) Sr(a) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Nome do Participante da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Orientador

Pesquisador Principal: LUCAS VARELLA DE MOURA – lvmoura@gmail.com – (085) 88988933

Orientador: JESUS GARCIA PASCUAL – professorpascual@gmail.com – (085) 99817363

Mestrado de Psicologia da Universidade Federal do Ceará: Av. da Universidade, 2762, 1º andar, Benfica – Fortaleza/CE. Telefone: (085) 3366-7661

Comitê de Ética em Pesquisa da UFC – Rua Coronel Nunes de Melo, 1127. Rodolfo Teófilo. Telefone: (085) 33668344