

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**O ESTRESSE NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES
DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO**

Autora: Luciana Pereira Alves

Orientadora: Professora Ma. Terezinha Márcia de Carvalho Lino

JUÍNA/2013

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**O ESTRESSE NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES
DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO**

“Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.”

JUÍNA/2013

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

PROF.º Ma. CARINE HELEN GROPPPO

PROF.º Ma. CLEIVA SCHAURICH MATIVI

Orientadora

PROF.ª Ma. TEREZINHA MÁRCIA DE CARVALHO LINO

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus e a minha família por estarem comigo dando forças e apoio sempre que preciso.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, por ter dado forças para superar todas as dificuldades, sempre acreditando que há uma luz no fim do túnel.

A minha família, por ensinar-me a valorizar o que temos e somos, a agradecer pelas conquistas obtidas, ensinando-me a ter humildade, caráter, e seguir sempre em frente mesmo em tempos difíceis.

A minha professora Ma. Terezinha Márcia de Carvalho Lino, pelo carinho e dedicação.

A todos os professores que fizeram parte da minha formação acadêmica, iniciando pela formação básica até os dias de hoje, ensinando-me muito e fazendo-me acreditar que com esforço sempre se alcança os objetivos.

A todos os amigos, colegas de sala que sempre estiveram ao meu lado, brincando, rindo e apoiando-me, fazendo com que o lado bom dos acontecimentos, sempre fosse visto com ênfase.

EPIGRAFE

“Quem estuda e não pratica o que aprendeu é como o homem que lava e não semeia.”

(Provérbio Árabe)

RESUMO

Todo indivíduo espera que o trabalho lhe proporcione segurança para que alcance suas necessidades materiais, quando suas expectativas não são atingidas o sentimento de insatisfação passa a ser constante, levando-o a sentir-se estressado. O estresse no ambiente de trabalho traz consequências desagradáveis para os funcionários, podendo afetar o seu desempenho profissional, o relacionamento com colegas e familiares. Os profissionais, uns em maior proporção que outros, dependendo da atividade exercida, do cargo e tarefas passam por situações estressantes. Sabe-se que os professores estão entre os profissionais mais afetados pelo estresse, diante deste contexto, esta pesquisa teve como objetivo principal verificar os fatores causais do estresse na vida e trabalho dos professores de uma escola pública do Município de Castanheira, segundo sua própria percepção. Para isso, elaborou-se uma pesquisa exploratória, em forma de um estudo de caso a fim de levantar os dados necessários para atender aos objetivos da pesquisa. Utilizou-se com dados primários de natureza qualitativa. Para a coleta dos dados utilizou-se um questionário estruturado com questões fechadas, desenvolvido segundo o modelo proposto por Santos (2012). Após a análise das informações coletadas, conclui-se que alguns dos professores sentem que o crescimento na carreira não é favorecido e que o desenvolvimento individual não está sendo promovido. A competição entre os funcionários e a ineficiência da comunicação para o compartilhamento de informações também são fatores evidenciados pelos professores como geradores de estresses. De modo geral, os professores manifestaram baixo nível de estresse, o que evidencia que a instituição cuida para que a situação não saia do controle.

PALAVRAS-CHAVE: Estresse; Ambiente de Trabalho, Desempenho Profissional.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Faixa Etária.....	45
GRÁFICO 2: Sexo	46
GRÁFICO 3: Escolaridade	46
GRÁFICO 4: Estado Civil	47
GRÁFICO 5: Vínculo com a instituição	47
GRÁFICO 6: As decisões são tomadas sem levar em consideração as sugestões dos funcionários.....	49
GRÁFICO 7: As decisões organizacionais não são cumpridas pelos gestores	50
GRÁFICO 8: Pessoas que não pertencem a organização influenciam o seu curso	51
GRÁFICO 9: A insegurança no emprego é promovida	51
GRÁFICO 10: Os funcionários não são informados com a antecedência necessária sobre mudanças a serem implantadas	52
GRÁFICO 11: A burocracia é uma constante.....	53
GRÁFICO 12: A falta de recursos atrapalha o bom andamento da instituição ..	53
GRÁFICO 13: As propostas inovadoras não são bem vistas.....	54
GRÁFICO 14: O crescimento na carreira não é favorecido	55
GRÁFICO 15: Os funcionários comprometidos não são recompensados.....	56
GRÁFICO 16: O coletivismo dificulta o processo de tomada de decisões	57
GRÁFICO 17: A competição entre os funcionários é estimulada	58
GRÁFICO 18: A rigidez das regras atrapalha as ações dos funcionarios.....	59
GRÁFICO 19: A falta de competitividade com outras organizações impede seu crescimento	60
GRÁFICO 20: Os gestores não contestam as decisões organizacionais	61
GRÁFICO 21: A criatividade é incentivada, mas erros são tolerados	62
GRÁFICO 22: Mudança de gestores compromete a continuidade das políticas organizacionais	63
GRÁFICO 23: Elementos de fora dela influencia seus cotidiano.....	63
GRÁFICO 24: A contratação e a demissão de pessoal são consantes	64
GRÁFICO 25: A divulgação de informações sobre decisões é diferente	65
GRÁFICO 26: Não são disponibilizados os materiais de trabalho necessário ..	66
GRÁFICO 27: Não há espaço para propor inovações	67
GRÁFICO 28: A ineficácia da comunicação formal gera bastante boatos	68
GRÁFICO 29: Os desempenhos não são utilizados para diferenciar os funcionários.....	69

GRÁFICO 30: Os empregados não conseguem fazer carreira	70
GRÁFICO 31: As ideias inovadoras propostas pelos funcionários são reprimidas	71
GRÁFICO 32: Os trabalhadores que apresentam constante desempenho abaixo do esperado não são demitidos.....	72
GRÁFICO 33: A competição entre setores é promovida.....	73
GRÁFICO 34: A competição com outras organização atrapalha o funcionamento interno.....	73
GRÁFICO 35: Os padrões de comportamento enraizados dificultam as mudanças.....	74
GRÁFICO 36: A hierarquia dificulta a agilidade nas decisões	75
GRÁFICO 37: A pressão por alta produção é uma cobrança de todos	76
GRÁFICO 38: O excesso de informações disponibilizadas atrapalha o andamento do trabalho.....	77
GRÁFICO 39: As decisões são impostas pela chefia	77
GRÁFICO 40: A solidariedade exacerbada dificulta o desenvolvimento das atividades.....	78
GRÁFICO 41: A total responsabilidade dos funcionários pelos resultados é uma marca	79
GRÁFICO 42: As oscilações do ambiente externo influenciam a dinâmica organizacional	80
GRÁFICO 43: A comunicação entre os setores é deficitária.....	81
GRÁFICO 44: O aumento de produtividade não é reconhecido.....	81
GRÁFICO 45: Os empregados não conseguem implementar mudanças significativas.....	82
GRÁFICO 46: A cooperação é mais valorizada do que a competição	83
GRÁFICO 47: As decisões organizacionais são centralizadas pela chefia.....	83
GRÁFICO 48: Oscilações no seu tamanho fazem parte da realidade.....	84
GRÁFICO 49: Informações relevantes sobre diversos assuntos não são divulgadas.....	85
GRÁFICO 50: A ocupação de determinados cargos é feita por indicação e não por competência.....	86
GRÁFICO 51: A inconsistência nas práticas de gestão faz parte do cotidiano .	86
GRÁFICO 52: Os recursos materiais necessários para o cumprimento das tarefas não são disponibilizados	87
GRÁFICO 53: O excesso de controle impede a liberdade de ação	88
GRÁFICO 54: Não há igualdade de oportunidade para os funcionários	88
GRÁFICO 55: Os gestores obedecem cegamente as decisões tomadas.....	89

GRÁFICO 56: A retenção de informações entre os setores é uma prática comum	90
GRÁFICO 57: Poucas perspectivas de crescimentos profissionais são promovidas	91
GRÁFICO 58: A competição é mais valorizada que a cooperação	91
GRÁFICO 59: Os funcionários não participam de processos decisórios	92
GRÁFICO 60: Os boatos são mais fortes que a comunicação formal	93
GRÁFICO 61: Os empregados que não produzem conforme o esperado são punidos	93
GRÁFICO 62: Os gestores ordenam, mas não cumprem as normas estabelecidas	94
GRÁFICO 63: A competição no ambiente de trabalho é incentivada	95
GRÁFICO 64: As decisões só são tomadas com a aprovação de todos	96
GRÁFICO 65: Faltam informações oficiais acerca das decisões tomadas	96

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Reações do organismo diante dos estressores	29
---	----

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Fatores que determinam o estresse nas organizações	23
FIGURA 2: Salas superlotadas.....	25
FIGURA 3: Desdobramentos do <i>eustress</i>	26
FIGURA 4: Desdobramentos <i>do distress</i>	27
Figura 5: Hierarquia das necessidades Básicas de Maslow	33

LISTA DE ABREVIATURAS

QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humano
APEOESP	Sindicato dos Professores de Ensino Oficial do Estado de São Paulo
EUA	Estados Unidos da América

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	15
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	16
1.3 OBJETIVOS.....	17
1.3.1 OBJETIVO GERAL.....	17
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	18
1.5 JUSTIFICATIVA.....	18
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 CONCEITO DE ESTRESSE E FATORES RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
2.1.1 BURNOUT	21
2.2 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	22
2.2.1 FATORES QUE CAUSAM ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES	23
2.3 DOIS DIFERENTES TIPOS DE ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES	25
2.3.1 SINAIS OU SINTOMAS RELACIONADOS AO ESTRESSE.....	27
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	30
2.5. FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	31
2.5.1. MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA.....	32
2.5 MODELO DE QVT - TEORIA Y	34
2.6 O MODELO DE QVT DE VROOM	35
2.7 CLIMA ORGANIZACIONAL E QVT.....	36
2.7.1 A COMUNICAÇÃO COMO UM DOS PRINCIPAIS COMPONENTES DO CLIMA ORGANIZACIONAL	38
2.7.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO GERA FUNCIONARIOS MOTIVADOS.....	41
3. METODOLOGIA	43
3.1 DELIMITAÇÃO E LIMITAÇÕES DO MÉTODO DA PESQUISA	44
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	44
4. ANÁLISE E RESULTADOS.....	45
4.1 APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADO	45
4.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	48
5. CONCLUSÃO	98

REFERÊNCIAS.....	100
------------------	-----

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O estresse no ambiente de trabalho traz consequências desagradáveis para os funcionários, podendo afetar o seu desempenho na empresa, o relacionamento com colegas e familiares. É fundamental que o dia-a-dia dos colaboradores nas empresas se dê de forma agradável, garantindo a eles segurança, confiabilidade, e tranquilidade.

Segundo Lipp *apud* Tricoli (2002) até meados da década de 1960, atuar como professor significava ter *status* social e ganhos razoáveis. No entanto, com o passar dos anos a situação foi tomando padrões inversos de proporcionalidade, quando se analisa carga horária de trabalho e a remuneração, ou seja, a remuneração não condiz com a carga horária trabalhada, quando se compara com outros segmentos de mercado.

Os professores sofrem pressões do governo, dos pais de alunos e diretores. Diante disso ficam sobrecarregados e acabam sofrendo com a falta de tempo, consequência da sobrecarga de trabalho, com a violência nas salas de aula, falta de infraestrutura e de instrumentos pedagógicos nas escolas para possibilitar aulas dinâmicas.

Salas superlotas afetam a qualidade de ensino, onde o ruído é maior, havendo a necessidade do professor falar mais alto, de certa forma, o professor, ao falar mais alto, está correndo o risco de adquirir uma doença, apontadas pelos especialistas como um dos principais problemas diagnosticados em Professores a “*disfonias*”, distúbios de voz.. Contudo, apenas um professor em sala, em muitos casos não consegue atender todos os alunos, e com a lei 9.394/1996 onde os alunos não podem ser reprovados, os mesmos acabam sendo forçados a passar pelas fases de ensino necessária, no entanto quando chegarem ao ensino superior se deparam com uma realidade diferente e apresentam grande dificuldade em acompanhar as disciplinas.

Sabe-se que os professores estão entre os profissionais mais afetados pelo estresse no ambiente de trabalho. O estresse se inicia no trabalho e pode se estender à convivência com os familiares, pois as angústias e o desgaste nervoso da pessoa acabam interferindo no relacionamento com o cônjuge e com os filhos.

Isso pode levar o profissional a se sentir cada vez mais estressado e desmotivado diante da situação.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Os profissionais, uns em maior proporção que outros, dependendo da atividade profissional exercida, do cargo e tarefas passam por situações estressantes em seu ambiente de trabalho. O seu dia-a-dia no trabalho é repleto de rotinas, pressões dos superiores e do tempo, acúmulo de múltiplas atividades e somado a tudo isso ainda tem a tensão por temer não conseguir cumprir tudo o que foi determinado. O resultado dessa rotina para alguns pode ser a perda de ânimo e problemas de caráter físico e mental, levando a baixa produtividade.

Conforme a autora Lipp *apud* Tricoli, (2002), os professores são os representantes da escola que possuem maior contato com os alunos e, são os responsáveis pela transmissão do conhecimento. Por isso, o desempenho de suas atividades e a sua atuação no relacionamento entre os alunos é papel fundamental, podendo até mesmo mediar conflitos, que normalmente ocorrem entre eles.

São os professores quem muitas vezes auxiliam os alunos na solução dos problemas, muitas vezes os mesmos são procurados pelos alunos para conversar, desabafar, falar sobre assuntos que não se sentem a vontade em falar com outras pessoas.

Para que os professores possam desempenhar seu trabalho os mesmo precisam da colaboração das escolas que segundo Lipp *apud* Meleiros (2002), que por algum motivo não fornecem os materiais necessários para a realização das atividades, inibindo as iniciativas de professores criativos, onde os mesmo começam a apresentar sentimento de insatisfação. Apresentando como resultado frustração, alteração do humor, e conseqüentemente queda nos resultados e conseqüências físicas e mentais.

Sabe-se que as mulheres estão mais propensas ao estresse do que os homens. Fato este que pode ser justificado, primeiro pela dupla jornada de trabalho que elas cumprem e também pelas responsabilidades de mãe e dona de casa, que impõem uma rotina que começa cedo, com os afazeres exigidos pela educação e

cuidados dos filhos e a dedicação ao esposo. Quando a jornada de trabalho se encerra e ao voltar para casa os familiares esperam pela mesma, querendo atenção. Tudo isso aos poucos vai sobrecarregando-a levando para um nível alterado de estresse que se não tiver os cuidados devidos podem levar à sérias consequências.

Diante do exposto esta pesquisa procurou identificar quais os fatores no ambiente organizacional de uma escola que provocam estresse prejudicando a qualidade de vida no trabalho, segundo perspectiva dos professores?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Verificar os fatores causais do estresse na vida e trabalho dos professores de uma escola pública do Município de Castanheira, segundo sua própria percepção.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- determinar os indicadores relativos á Qualidade de Vida no Trabalho;
- identificar a percepção que os colaboradores da escola têm sobre a sua qualidade de vida no trabalho;
- analisar os principais fatores estressantes do trabalho dos professores de uma escola publica;
- verificar a percepção dos professores da escola quanto a: seu próprio estado de estresse e os principais fatores causais provocados por eles;
- levantar, de acordo com a literatura, recomendações e/ou sugestões que podem ser adotadas de forma a reduzir o nível de estresse dos professores.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Os fatores que levam ao estresse têm grande influência na qualidade de vida dos colaboradores, são percebidos como fatores que merecem ser levados em conta no meio organizacional em dias atuais. Este trabalho tem como finalidade avaliar a percepção dos professores de uma escola no município de Castanheira, Estado de Mato Grosso sobre os fatores causais e consequências do estresse na qualidade de vida no trabalho (QVT).

1.5 JUSTIFICATIVA

O presente estudo é de considerável relevância, pois a pressão no trabalho gera um desgaste físico e emocional nos funcionários, levando-os ao estresse e esta é uma realidade que cresce no Brasil.

Pesquisas buscam diagnosticar que nas Escolas Públicas Brasileiras é transferida ao professor a obrigação quase que total pela educação das crianças. A família, por motivos diversos, transferiu para a escola a responsabilidade da educação de seus filhos. Muitos chegam à escola sem limites de disciplina e respeito à autoridade, além do imenso desinteresse e vontade de buscar a aprendizagem. Os professores ao se depararem com a má vontade em aprender, a desobediência e desordem dos alunos em sala, acabam se estressando.

O estresse constante transforma a vida do profissional levando à perda de qualidade no trabalho desenvolvido. Em casos crônicos leva a problemas de saúde, sendo necessário o afastamento das atividades laborais.

Em 2003 o (Sindicato dos Professores de Ensino Oficial do Estado de São Paulo) APEOESP realizou uma pesquisa onde identificou como as principais causas do adoecimento dos professores o estresse.

É fundamental que os professores mesmo diante de fatos estressantes aprendam a lidar com o estresse de modo positivo, transmitindo para os alunos a importância de enfrentar os problemas e solucioná-los.

Estresse vivenciado com ponderação traz inúmeros benefícios, basta ter bom senso e buscar ajuda de um especialista quando as emoções fugirem do controle.

Lipp *apud* Meleiro (2002, p 15) diz: “o trabalho, para a maioria das pessoas, é fonte de garantia de subsistência e de posição social.”, sucedeu um desgaste das condições da formação e da execução profissional do professorado no Brasil, atualmente encontra-se desvalorizado na mídia, no universo acadêmico e na sociedade em geral.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos. No primeiro capítulo encontram-se a introdução, o problema, os objetivos gerais e específicos, delimitação e justificativa.

O segundo capítulo, apresenta o desenvolvimento do Referencial Teórico, onde são abordados o estresse e qualidade de vida no trabalho e seus conceitos.

O terceiro capítulo, apresenta a Metodologia, que traz a maneira de como foram levantados os dados da pesquisa, a descrição e a organização dos mesmos, de forma a buscar respostas para os objetivos específicos para atender o objetivo geral.

O quarto capítulo, apresenta a Análise dos Dados, onde os questionários entregues aos professores foram analisados, visando obter o as respostas para a pesquisa.

O quinto capítulo, apresenta a conclusão da pesquisa com base no referencial teórico, análise dos dados coletados com a aplicação dos questionários.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE ESTRESSE E FATORES RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atualmente, as pessoas estão sempre sobrecarregadas de tarefas a desenvolver, dupla jornada de trabalho com muitas cobranças, estudos, família, amigos, resultando, na maioria, das vezes em cansaço desmedido e assim, ao chegarem em casa estão sempre cansados, sem ânimo. Esse é um sinal do organismo de que algo não está bem, sentir-se cansado estressado, sem ânimo podem ser sintomas de estresse.

Segundo Cungi (2004, p. 13), “o estresse é a reação não específica de um indivíduo submetido a estímulos externos chamados estressores – e que podem ser desagradáveis e dolorosos ou desejáveis e agradáveis.”

De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2006, p. 121), “*stress* é um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade de enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante.”

Segundo Lipp (2011, p.12), “chama-se de *stress* a um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo.” O estresse ajuda na adaptação com o ambiente exterior. As exigências que a sociedade tem sobre cada indivíduo, no entanto, cada um tem que tomar atitude e providenciar soluções, não permitindo que os problemas se agravem. O estilo de vida exercido está diretamente ligado ao seu nível de estresse, e existem dois tipos de comportamentos, o tipo “A” e o tipo “B”.

De acordo com Lipp (2011, p. 22):

A pessoa está sempre envolvida em lutas para alcançar metas, sendo superconsciente e dedicada ao trabalho, se esforçando para se superar sempre em suas tarefas, até mesmo nos esportes e hobbies, ocupando todo o seu dia com alguma tarefa e experimentando sentimentos de culpa quando está parada. (LIPP 2011, p.22).

As características apresentadas são de pessoas que têm o comportamento “A”, sempre motivadas e dispostas a trabalhar, impulsivas e de muito pouca paciência, gostam sempre de tudo certinho, e realização das tarefas em menor tempo possível.

No entanto pessoas que apresentam as características tipo “B” são extremamente opostas, sendo mais calmas, andar calmo, não falam de modo apressado.

De acordo com González (2001) *apud* Brown (1980), os tipos mais comuns de estresse são:

- *stress* psicológico: produzido por estímulos emocionais ou perceptuais, perda de afeto, perda de segurança e, em resumo, situações ameaçadoras do ponto de vista físico e moral;
- *stress* social: restrições culturais, mudanças de valores e migrações;
- *stress* fisiológico: produzido por agressões físicas, químicas, bacterianas, virais, *etc.*

Após as definições de estresse, pode-se dizer que, o mesmo não é bom e nem ruim, pois não pode ser extraído do ser humano, mas pode ser controlado, e visto como um fator importante para enfrentar as situações vivenciadas no cotidiano e em casos elevados pode levar a síndrome de *burnout*.

2.1.1 BURNOUT

De acordo com Maslach (2010), o problema do *burnout*, surgiu primeiramente nas ocupações relacionadas a cuidado de pessoas e serviços assistenciais dentre elas o ensino.

Lipp (2002, p 64) define o *burnout* como “tipo especial de *stress* ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado”.

A definição de Maslach (2010, p. 41) para o *burnout* é “uma síndrome psicológica que envolve uma reação prolongada aos estressores interpessoais e crônicos”.

O *burnout* ocorre rapidamente com sintomas praticamente imperceptíveis no início, no entanto, com eventos cumulativos pode levar um professor a sentir-se horrorizado diante da ideia de ter que ir à escola.

Os sintomas do *burnout* se manifestam de formas diferentes, de acordo com a pessoa, de acordo com Lipp (2002) em seu livro “**o stress do professor**”, alguns sentem raiva e podem atribuir a culpa aos fatores externos, outros manifestam através da comida, alimentando-se mal algumas pessoas se calam e tornam-se introvertidas, outra característica forte são os sintomas físicos onde o professor pode apresentar algum dos seguintes problemas: doenças crônicas, hipertensão e dores de cabeça frequentes.

De acordo com um levantamento feito nos Estados Unidos da América EUA apenas 50% dos professores que trabalham após cinco (05) anos na função permanecem exercendo o cargo, boa parte das desistências podem ser caracterizadas pelo *stress* e *burnout*, a pesquisa não apresenta dados em relação ao Brasil. (LIPP 2002, p 66).

Dentre os 50% dos profissionais que permanecem na profissão pode ser encontrado com frequências os que parecem contar os dias para o fim de semana, as férias ou até mesmo a aposentadoria. Outros profissionais aprendem a habilidade de lidar e enfrentar o *burnout*.

Lipp *apud* Reinhold (2002 p. 64) diz que o *burnout* foi pesquisado e estudado com os professores e a situação de ensino mais do que em relação aos profissionais o que indica que o trabalho do professor é considerado como entre os que oferecem condições propícias ao desenvolvimento do *burnout*.

Dentre os fatores que podem causar *stress* e *burnout* em uma pessoa estão relacionados: a falta de reconhecimento profissional, sobrecarga de trabalho e a falta de justiça.

2.2 ESTRESSE OCUPACIONAL

Com a evolução incessante da sociedade as pessoas estão sujeitas às tensões emocionais e frustrações, que tornam cada vez mais instável o equilíbrio biológico, e mental das mesmas.

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2006, p. 122) *apud* Limongi (2002):

O stress é vivido no trabalho pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obter-se-á o bem estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos e sensação de desamparo. O stress

é, talvez, a melhor medida do estado de bem estar da pessoa, já que a qualidade de vida no trabalho é individualizada por meio de suas diferentes manifestações. (WAGNER III E HOLLENBECK 2006, p. 122, *apud* LIMONGI 2002).

Todo indivíduo espera que o trabalho lhe proporcione segurança para que alcance suas necessidades materiais, pois quando suas expectativas não são atingidas o sentimento de insatisfação com o trabalho passa a ser constante, levando-o a sentir-se estressado.

Recentemente, a pesquisa sobre o estresse ocupacional tem recebido maior importância por parte dos estudiosos e dos líderes empresariais, levando-os a criar áreas para estudos do mesmo, isso porque, associaram o estresse elevado aos problemas de saúde.

2.2.1 FATORES QUE CAUSAM ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES

O estresse na atualidade vem merecendo atenção constante, pois tem se manifestado cada vez em proporções maiores entre as classes profissionais, os professores segundo Lipp, (2002, p. 15) são os profissionais mais estressados da atualidade.

O estresse é desencadeado sob alguns determinantes, onde os mesmos serão apresentados na FIG. 1, de acordo com França e Rodrigues (2009, p. 49):

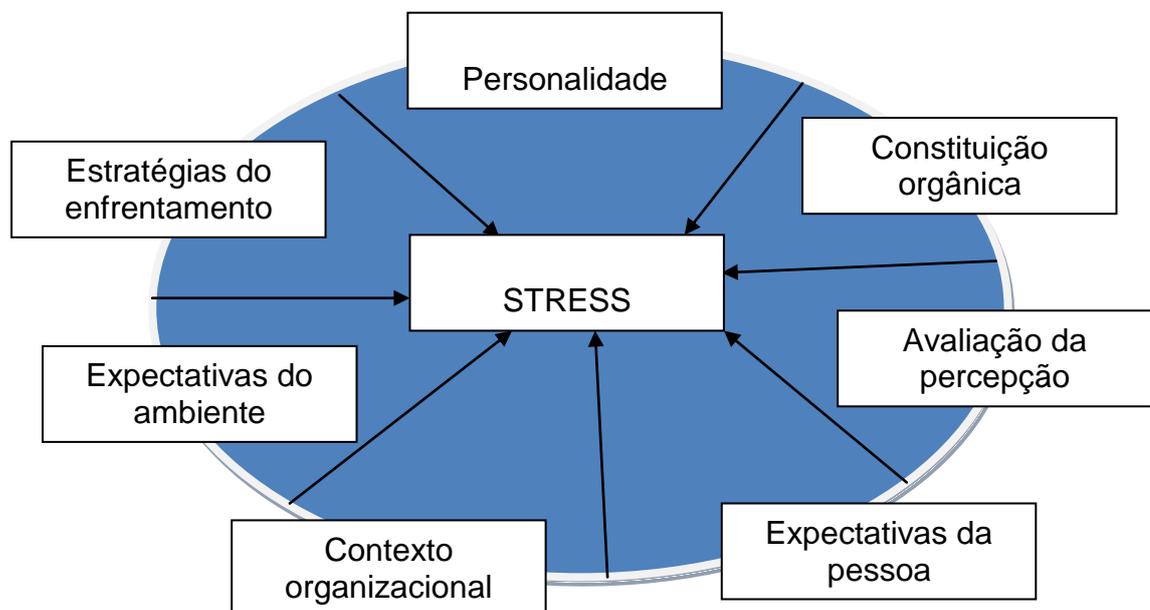


FIGURA 1: Fatores que determinam o estresse nas organizações

Fonte: França e Rodrigues, (2009 p. 49)

A FIG. 1 evidencia alguns fatores que determinam o estresse nas organizações. Dentre os fatores a personalidade, constituição orgânica, avaliação da percepção, expectativas da pessoa, contexto organizacional, expectativas do ambiente, estratégias de enfrentamento, de acordo com perfil do indivíduo sua personalidade e expectativas sobre o ambiente interno e externo variam, podendo levá-lo a sentir se estressado é neste momento que o mesmo deve ter flexibilidade e desenvolver algumas estratégias de enfrentamento.

Pesquisadores do departamento de Pós-graduação em Psicologia da Unisinos, realizaram uma pesquisa com os professores do Rio Grande do Sul e chegaram a conclusão que os profissionais mais afetados com o estresse atualmente são os professores, apresentando sintomas de cansaço excessivo e tensões musculares.

Segundo Lipp, (2002, p. 14):

O trabalho ocupa a maior parte do tempo das pessoas. Geralmente as jornadas de trabalho são longas, iniciando-se muito cedo e podendo se estender até a noite. Há raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas. (LIPP, 2002, p.14).

A FIG. 2. Apresenta uma sala de aula superlotada, com isso o professor precisa alterar o tom de voz, podendo gerar problemas futuros na fala, maior desgaste, e estresse com os ruídos provocados pelos alunos:



FIGURA 2: Salas superlotadas

Fonte: Disponível em: <http://www.saomiguelnews.com.br/2011/05/escola-estadual-gilney-de-souza-uma.html>. Acessado em 14/09/2012

2.3 DOIS DIFERENTES TIPOS DE ESTRESSE NAS ORGANIZAÇÕES

Reconhecer a presença do estresse nas organizações não é uma tarefa fácil, reconhecer e avaliar o mesmo no ambiente de trabalho torna-se ainda mais delicado. Ao realizar as atividades laborais por algum tempo os indivíduos desenvolvem algumas reações e conceitos, variando de pessoa para pessoa, dentre essas reações o estresse é o mais presente onde o mesmo pode ser desenvolvido de forma positiva ou negativa.

González (2001, p. 26-27), utiliza-se da teoria de Selye, (1980), para explicar o estresse bom (*eustress*) e estresse ruim (*distress*) como, “O *eustress* prepara o organismo para enfrentar com sucesso as mudanças, e o *distress* lhe provoca danos.”

De acordo com França e Rodrigues (2009, p. 43): “*Eustress*: tensão com equilíbrio entre esforço, tempo, realização e resultados. *Distress*: tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização.”

As FIG. 3 e 4 Apresentam o desdobramento do *eustress* e *distress* conforme França e Rodrigues (2009, p. 134).

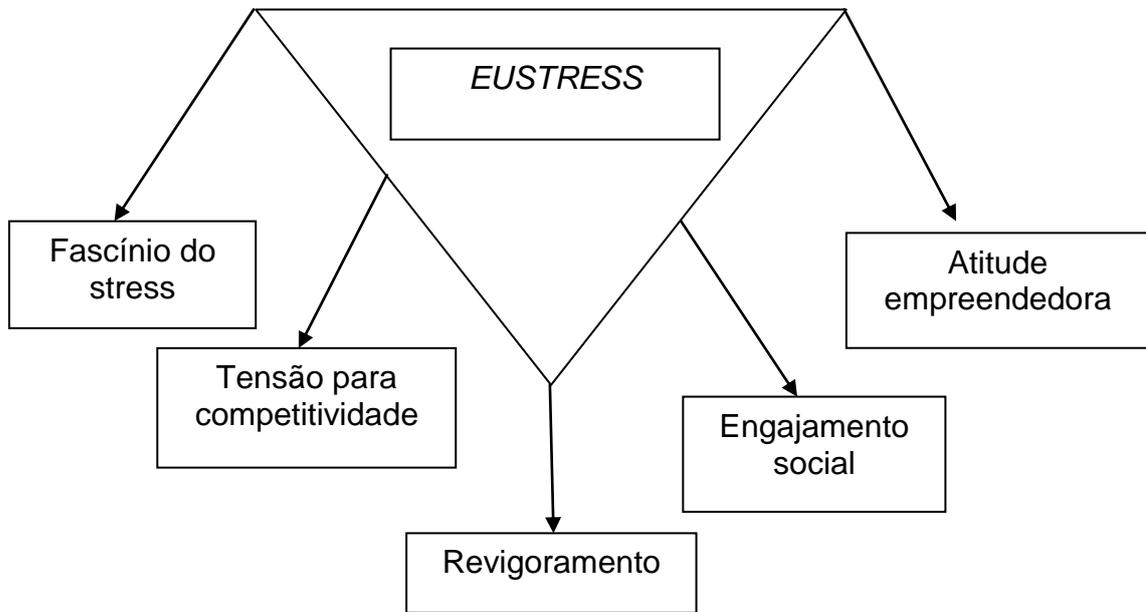


FIGURA 3: Desdobramentos do *eustress*

Fonte: França e Rodrigues (2009, p. 134).

A FIG. 3 demonstra os fatores do *eustress*, ou seja, o estresse que não é prejudicial á saúde, o *eustress* faz com que o individuo desenvolva uma atitude empreendedora, apresente tensão para a competitividade, maior revigoração, engajamento social.

O *eustress* demonstra que há equilíbrio entre a tensão, esforço e o tempo, para a realização das tarefas obtendo bons resultados.

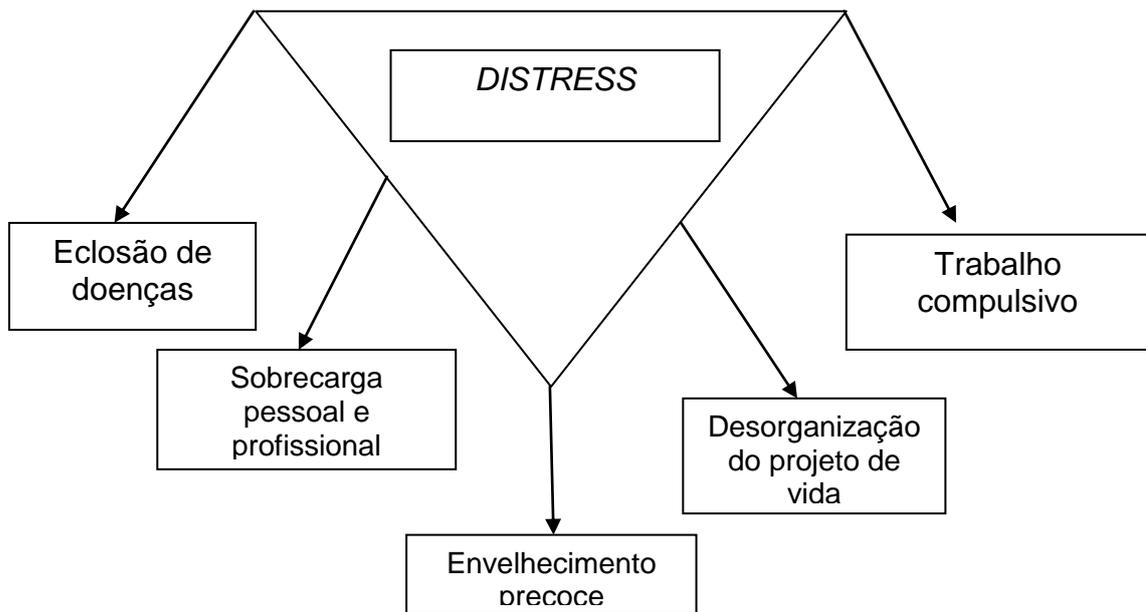


FIGURA 4: Desdobramentos do *distress*

Fonte: França e Rodrigues (2009, p. 134)

A FIG. 4 traz os fatores do *distress*, ou seja, o estresse que é prejudicial à saúde, o *distress* tem como característica o trabalho compulsivo, desorganização do projeto de vida levando a sobrecarga pessoal e profissional, com isso o indivíduo em alguns casos acaba desenvolvendo algumas doenças.

Ao contrário do *eustress* o *distress* não traz benefícios para o indivíduo e pode levar ao desencadeamento de problemas mais sérios com o passar do tempo se acompanhamento de profissionais capacitados.

O estresse em medida ponderada não traz danos ao organismo, no entanto, o estresse vivenciado de forma desmedida traz sérios danos à saúde física e mental do indivíduo.

Ao saber que o estresse positivo é saudável e o negativo traz problemas para o indivíduo e para a organização, nos dias de hoje existem inúmeras pesquisas que procuram identificar a ligação entre estresse e desempenho no trabalho.

2.3.1 SINAIS OU SINTOMAS RELACIONADOS AO ESTRESSE

Ao se sentir estressado alguns sinais começam a ser visíveis na pessoa estressada, ou no meio em que ela convive.

Segundo as autoras Tojal, Oliveira e Chamon (2011, p. 80, grifo do autor), os indicadores do estresse podem ser individuais, grupais ou organizacionais:

- Indicadores individuais: queda de eficiência; ausências repetidas; insegurança nas decisões; protelação na tomada de decisões; sobrecarga voluntária de trabalho; uso abusivo de medicamentos; irritabilidade constante; explosão emocional fácil; grande nível de tensão; sentimento de frustração; sentimentos de onipotência; desconfiança e agravamento de doenças.
- Indicadores grupais: competição não saudável; politicagem, comportamento hostil com as pessoas; perda de tempo com discussões inúteis; pouca contribuição no trabalho; trabalho isolado dos membros; não compartilhamento de problemas comuns; alto nível de insegurança e dependência do líder.
- Indicadores organizacionais: greves, atrasos constantes nos prazos; ociosidade, sabotagem e absenteísmo; alta rotatividade de funcionários; altas taxas de doenças; baixo nível de esforço; vínculos empobrecidos e relacionamento entre os funcionários caracterizados por rivalidade, desconfiança, desrespeito e desqualificação.

Colaboradores estressados não desenvolvem bem suas atividades pois o grau de absenteísmo aumenta, atrasos tornam-se constantes. A eficiência das operações cai, as informações deixam de ser compartilhadas aumentando ainda mais a gravidade do problema.

Vários sinais são manifestados no comportamento do indivíduo, quando ele se sente estressado. O QUADRO 1 apresenta as reações do organismo diante dos estressores.

QUADRO 1: Reações do organismo diante dos estressores

MAXILARES	A pessoa estressada costuma ranger os dentes, o que pode desgastá-los e deslocar a mandíbula a ponto de pressionar os nervos da face. Isso produz zunidos nos ouvidos e até tontura.
GLÂNDULAS SUPRA-RENAIS	Fabricam adrenalina, que mantém o corpo alerta, e cortisol, que energiza os músculos. Em excesso o cortisol reduz a resistência às infecções. Pode causar morte de neurônios, envelhecimento cerebral e perda de memória.
CORAÇÃO	A noradrenalina, produzida nas supra-renais, acelera os batimentos cardíacos, provoca uma alta de pressão arterial e, quando produzida durante longos períodos, sobrecarrega o músculo cardíaco.
PULMÕES	A tensão acelera a respiração. Para quem sofre de asma, pode desencadear crises.
PELE	Sob o estresse, os vasos sanguíneos periféricos - mais próximos da pele - contraem-se e são menos irrigados. Se o estresse é constante, o envelhecimento é mais rápido.
ESTÔMAGO	O cérebro ordena ao estômago que produza os ácidos do suco gástrico. O excesso de acidez, unido à queda de resistência a infecções, pode provocar úlceras e gastrite.
MÃOS	Um dos maiores indicadores de tensão é suar frio nas mãos e nos pés.
ÓRGÃOS SEXUAIS	Nas mulheres, o estresse diminui os níveis de progesterona, podendo causar queda da libido e distúrbios que causam cólicas horríveis no período menstrual. Nos homens, os efeitos do estresse podem prejudicar o desempenho sexual.
ARTICULAÇÕES	Situações de estresse podem desencadear crises em pessoas que sofrem de artrite e reumatismo. O mecanismo que as causa, porém, ainda não está totalmente esclarecido.

Fonte: Revista Veja. À beira de um ataque de nervos. nº 8, 26/02/97, p.95.

O estresse traz consequências para o indivíduo que o sente. Ele pode ser favorável se sentido com ponderação ou se em proporção exagerada traz sérios danos à saúde física e mental.

Sobre as maneiras de como o estresse afeta as pessoas, Gazzaniga e Heatherton (2005) esclarecem que:

Embora o estresse tenha conotações negativas, um nível moderado de estresse é benéfico [...] o estresse ajuda a mobilizar recursos para lutar ou fugir do perigo, facilitando assim a sobrevivência e a reprodução. Existem evidências esmagadoras de que o estresse está associado a iniciação e a progressão de uma ampla variedade de doenças, do câncer à AIDS e à doença cardíaca. [...] O estresse altera as funções dos sistemas neuroendócrino e imune. [...] Os efeitos prejudiciais do estresse imediato ou de longo prazo sobre a saúde física são devidos, em parte, à produção diminuída de linfócitos, o que deixa o corpo menos capaz de lutar contra substâncias forasteiras. (GAZZANIGA e HEATHERTON 2005, p.332 - 337).

O estresse experimentado de forma tranquila traz benefícios. É considerado como um tempero, que permite ao seu receptor perceber os acontecimentos a sua volta e possibilita a tomada de decisão.

Já de forma exagerada traz transtornos, físicos e psicológicos, nesse estágio a personalidade de cada indivíduo exercerá papel de fundamental importância, possibilitando a ele procurar uma solução ou ficar se martirizando pelo problema, fazendo com que o mesmo entre em depressão, ou alguma doença oportunista.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Na sociedade moderna, apresentam-se situações de vida que exigem muita imposição do indivíduo, nas áreas sociais, culturais e políticas. Fato este que faz dos colaboradores um dos mais importantes recursos das organizações, os recursos humanos.

Segundo Bowditch e Buono (1992, p. 206), o termo (QVT) qualidade de vida no trabalho, foi apresentado inicialmente no final da década de 1960 para ressaltar a insuficiência da qualidade de vida no local de trabalho.

Wagner III e Hollenbeck (2006, p. 121), definem a satisfação no trabalho como: “um sentimento agradável que resulta da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho.” O sentimento de satisfação com o trabalho desenvolvido permite que o indivíduo trabalhe com a motivação elevada, estando sempre disposto. O mesmo terá sempre consigo o sentimento de satisfação com o que está realizando.

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2006), a satisfação no trabalho é definida por três componentes chaves, sendo eles: valores, importância e percepção. Os valores são as necessidades reconhecidas, a importância, o grau de relevância que a necessidade têm para o indivíduo e a percepção a visão da situação atual.

Esses aspectos exigem atenção e uma atitude rápida, eficiente e eficaz por parte dos gestores das organizações, pois as condições favoráveis de trabalho são cruciais para uma motivação elevada com conseqüente elevação na produtividade humana, propiciando vantagens tanto para organização quanto para o empregado.

2.5. FATORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A concepção de QVT é complexa e necessita muita clareza em sua definição. Os colaboradores de uma organização desejam sentir-se satisfeitos com as atividades realizadas no trabalho, para que possam alcançar seus objetivos.

Segundo Camarini e Chamon (2011, p. 4), em se tratando de organização e colaboradores, há a expectativa de uma troca mútua, as pessoas esperam reconhecimento e recompensas por parte das organizações e instituições, e as organizações esperam que as pessoas tenham enfoque na missão, trabalhem de forma participativa, obtenção de resultados, desempenhem habilidades e competências.

De acordo com Bowditch e Buono, (1992, p. 206), ainda que a qualidade de vida no trabalho tenha voltado a ser tratada como uma preocupação pelos gerentes, durante o início da década de 1980, ainda existe alguma perplexidade no que se refere ao seu significado exato.

Fato que leva ao surgimento de dois diferentes modelos de qualidade de vida no trabalho (QVT), sendo que ambos tem como finalidade minimizar os conflitos entre empregados e empregadores e conseqüentemente gerar maior desempenho individual e maior produtividade empresarial.

2.5.1. MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida no trabalho é um tema abrangente, onde foram desenvolvidos estudos por vários pesquisadores, os mesmos fizeram análises das condições que interferem no trabalho humano no interior das organizações.

A seguir serão citados, Maslow, Teoria Y, Vroom e subsequente suas definições. Esses autores referem-se e fortalecem a temática da relação entre qualidade de vida no trabalho e as necessidades humanas.

2.5.1.1. NECESSIDADES HUMANAS: HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Os seres humanos têm necessidades básicas e diárias que são fundamentais para sua sobrevivência.

Chiavenato(1993, p. 165), diz que, “as necessidades motivam o comportamento humano dando-lhe direção e conteúdo”.

Soto (2002, p. 142) sobre as necessidades humanas diz que:

Uma necessidade é uma sensação pessoal de carência em algum dos aspectos de vida de uma pessoa, a qual gera uma tensão desagradável. O indivíduo esforça-se em reduzir essa tensão, em geral tomando uma ação que lhe permita satisfazer a sua necessidade. (SOTO, 2002, p. 142).

As necessidades surgem de forma gradativa, após uma necessidade ser realizada automaticamente surgem novas para ser superadas em forma de degraus de uma escada, uma sempre após a outra.

A FIG. 1 traz o modelo da pirâmide das necessidades humanas segundo Maslow:

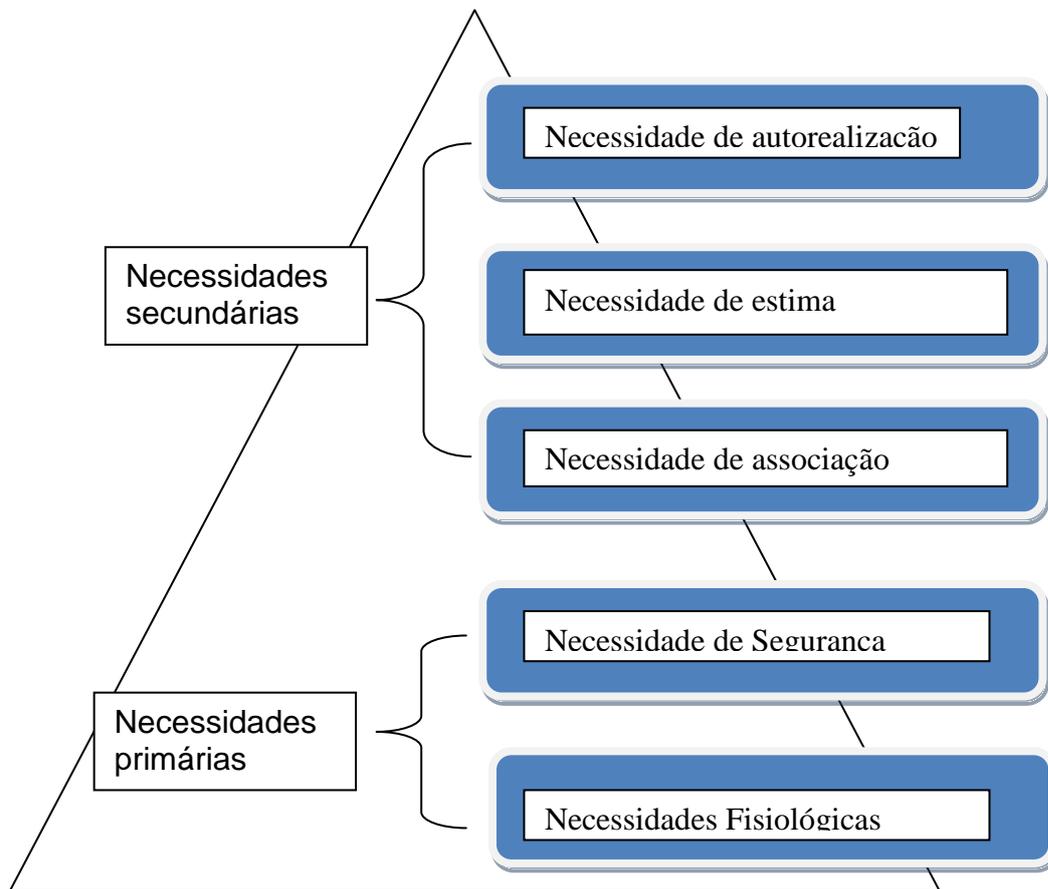


Figura 5: Hierarquia das necessidades Básicas de Maslow

Fonte: SOTO. (2002, p. 143)

De forma resumida Soto (2002) traz mais informações sobre cada uma das categorias das necessidades:

- necessidades fisiológicas: são de importância primária, pois são necessidades básicas para a sobrevivência do indivíduo. Alguns exemplos de necessidades básicas são: respiração, abrigo, alimentação (comida e água), descanso, reprodução da espécie;
- necessidade de segurança: é a segunda da escala das necessidades de Maslow, o desejo de ter proteção, segurança, estabilidade, leva o indivíduo a lutar contra as ameaças, enfermidades e aflições que o ambiente externo os expõe, buscando por um ambiente organizado e previsível. Pode-se destacar entre as necessidades de segurança: um trabalho estável onde tenha segurança no ambiente de trabalho e no quesito financeiro, segurança para a família, saúde, proteção contra imprevistos;

- necessidade de associação: é a necessidade de ter amigos, um relacionamento, fazer parte de um grupo na sociedade, sentir que é aceito por aquele grupo de pessoas. As pessoas quando estão nessa escala das necessidades elas precisam dar e receber afeto, pois esse grau da escala é diretamente relacionado ao sentimental.
- necessidade de estima: esta necessidade permite ao indivíduo fazer uma auto-avaliação de si próprio. Onde os seus sentimentos de sensação de sucesso individual, respeito, reconhecimentos das demais pessoas, são transformados em desejos. Para que os desejos se tornem realidade o indivíduo vai em busca de oportunidade que o permita realiza-los.
- necessidade de auto-realização: está no topo da escala das necessidades de Maslow, quando o indivíduo chega nesse ponto ele já alcançou todas as necessidades abaixo, e busca por auto realizar-se. Os desejos de crescimento pessoal, realização e cumprimento do pleno potencial individual, são os desejos de auto-realização.

2.5 MODELO DE QVT - TEORIA Y

Segundo Chiavenato (1993, p. 552), “a teoria y é uma administração por objetivos que realça a iniciativa individual”. Mostra que administrar pode tornar um processo de proporcionar oportunidades, através de um estilo aberto, democrático e dinâmico, liberando potenciais, encorajando do crescimento individual e orientando quanto os objetivos.

De acordo com Chiavenato *apud* McGregor (1993, p. 553), a teoria y é aplicada nas empresas através de um estilo baseando em medidas inovadoras e humanistas, dentre elas serão destacadas as seguintes:

- descentralização das decisões e delegação de responsabilidades, participação dos funcionários nas decisões, permitindo que os mesmos possam expor suas idéias na empresa;
- ampliação do cargo para maior significado do trabalho, reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos

de trabalho, possibilitar que os colaboradores possam conhecer o significado e importância do trabalho prestado;

- c) participação nas decisões mais altas e administração consultiva, inovação no sistema da empresa, possibilitando que as pessoas possam ter participação nas tomadas de decisões que as afetam direta ou indiretamente;
- auto-avaliação do desempenho, permitir que as pessoas sejam encorajadas a planejar e avaliar sua contribuição para que a empresa atinja seus objetivos, podendo assim, assumir responsabilidades maiores gradativamente.

A qualidade de vida no trabalho tende a melhorar de modo gradativo, seguindo esses quatro aspectos, ditos acima. Diante do contexto, pode-se entender que, a medida que a organização valoriza seus colaboradores a tendência é que haja uma contribuição para a mesma por parte dos mesmos, onde todos tendem a ganhar com isso. Ao investir em inovação, segurança, no ambiente de trabalho a organização está investindo indiretamente no seu desenvolvimento e na dos colaboradores.

2.6 O MODELO DE QVT DE VROOM

Baseando-se no modelo proposto por Victor H. Vroom, Chiavenato (2006, p. 291), interpreta que o nível de produtividade depende de três forças básicas, sendo elas:

- expectativas: os objetivos que cada indivíduo apresenta, que incluem dinheiro, reconhecimento e várias combinações de objetivos;
- recompensas: para alcançar os objetivos o indivíduo precisa desenvolver o seu trabalho, em troca recebe um salário, onde o mesmo deve ser de acordo com o labor desenvolvido;
- relação entre expectativas e recompensas: é a capacidade de associar, o aumento da produtividade com aumento das contribuições.

A empresa deve estar atenta a esses três pontos, pois os mesmos se manifestam em todos os colaboradores e de acordo com a resposta emitida pela empresa se dará o aumento da sua produção, a qualidade de vida é o que se almeja.

2.7 CLIMA ORGANIZACIONAL E QVT

Chiavenato (1993, p. 608), “diz que, a existência e sobrevivência de toda organização que atua em determinado meio ambiente dependem da maneira de como ela se relaciona com esse meio”.

Sendo assim, as organizações devem apresentar estrutura física e condições que atendem as necessidades da mesma e dos indivíduos que nela irão operar.

Segundo Chiavenato (1993, p. 610), “cada organização é um sistema complexo e humano, com características próprias, com sua própria cultura e seu próprio clima organizacional.” Tanto as pessoas quanto a organização tem uma cultura, onde deve haver uma conciliação entre ambos visando um objetivo maior.

O clima organizacional está ligado a moral, Chiavenato (2001, p, 155) diz que o moral é “um conceito abstrato, intangível, porém perfeitamente perceptível. O moral é uma decorrência do estado motivacional provocado pela satisfação ou não-satisfação das necessidades individuais das pessoas.”

A não realização das necessidades individuais impede a satisfação do indivíduo levando-o a sentir-se frustrado, quando isso ocorre é por que seu moral está baixo. No entanto, pessoas com moral elevado estão sempre dispostas, entusiasmadas e apresentam impulso positivo em relação ao trabalho.

Segundo Chiavenato (2001, p, 156), define clima organizacional como:

[...] clima organizacional, que é o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros. O moral elevado proporciona um clima receptivo, amigável, quente e agradável, enquanto o moral baixo quase sempre provoca um clima negativo, adverso, frio e desagradável. (CHIAVENATO 2001, p, 156).

O clima organizacional em qualquer empresa tem como objetivo maximizar constantemente as relações entre empresa e colaboradores, visando proporcionar condições adequadas para a realização das atividades laborais, com isso há um

aumento nas oportunidades de desenvolvimento e propicia um ambiente agradável, possibilitando o alcance e a superação dos objetivos pré-definidos.

Chiavenato (2006, p. 292), define clima organizacional como “a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”.

De modo amplo Chiavenato (2006, p. 292-293), diz que o clima organizacional depende de seis dimensões, sendo elas:

- estrutura organizacional: com a maximização de liberdade o clima apresenta-se tanto melhor;
- responsabilidade: pode tanto reprimir quanto incitar o comportamento das pessoas. Maximização de incentivos propicia melhora no clima;
- riscos: assumir os riscos e desafios propostos no ambiente de trabalho. Quanto mais estimulado a encarar os desafios melhor;
- recompensas: a organização pode punir e recompensar quando necessário, ficando a critério a escolha dos gestores, no entanto, incentivos e recompensas estimulam os colaboradores;
- calor e apoio: a organização pode manter um clima frio onde o mesmo apresenta características negativas, ou propiciar clima de camaradagem apoio e iniciativa as atividades grupais;
- conflito: pode haver regras na organização para evitar e ou amenizar os conflitos ou os mesmos podem ser estimulados e controlados;

A motivação e qualidade de vida no trabalho estão diretamente relacionadas, ao vivenciar uma boa qualidade de vida no trabalho, o indivíduo apresenta elevado grau de motivação, conseqüentemente, produzindo mais e melhor.

2.7.1 A COMUNICAÇÃO COMO UM DOS PRINCIPAIS COMPONENTES DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A comunicação é de essencial importância entre os setores das organizações, pois o fluxo de informações contribui para a tomada de decisão. Uma boa comunicação entre empregado e empregador melhora o clima organizacional.

Maximiniano (2006, p. 336) esclarece que “o processo de comunicação compreende a transmissão de informações e de significados. Se não há transmissão de informações ou de significados, não há comunicação.”.

Sendo assim, comunicação é a troca de informações, significados entre duas ou mais pessoas.

Para França e Leite (2006, p. 51) a comunicação

É uma necessidade básica do ser humano. Saber comunicar é uma arte que envolve dois momentos: a forma de expressão e o entendimento entre as partes. Quando nos comunicamos com outras pessoas nos expressamos pela utilização, consciente ou não, de elementos pessoais, por exemplo a voz, o corpo, os gestos, ou lançamos mão de outros recursos intermediários chamados de instrumentos de comunicação. (FRANÇA e LEITE, 2006, P. 51).

Segundo Maximiniano (2006, p. 349), “a comunicação nas organizações depende da comunicação pessoal. Se as pessoas de uma organização comunicam-se eficazmente, os processos organizacionais de comunicação tendem a ser eficazes também.”.

De acordo com França e Leite (2007, p. 17), no passado a comunicação empresarial não tinha muita relevância, no entanto com as mudanças constantes, e as reestruturações que as organizações foram obrigadas a fazer para atualizarem-se foram obrigadas a elaborar um processo estratégico para melhorar a comunicação entre os seus colaboradores.

Conforme Bowditch e Buono (1992, p. 80), a comunicação constitui a base para quase todas as atividades nas organizações, sendo então considerada um dos processos fundamentais. “Dentro de um contexto empresarial, a importância da comunicação é demonstrada pelo fato de que os gerentes passam mais de 75% do tempo se comunicando.”

Uma boa comunicação, requer clareza no assunto entre transmissor e receptor, possibilitando entendimento da mensagem a ser transmitida, pois ruídos

(interferência) afetam a transmissão da mensagem alterando o seu conteúdo principal. Bowditch e Buono (1992, p. 80), diz que “a comunicação é vista como processo mecânico, dedicado a fazer com que uma mensagem chegue a um destino em particular com um mínimo de distorções e erros.”

Segundo Chiavenato (2006, p. 72), a comunicação é uma atividade administrativa que tem dois propósitos principais, “proporcionar informações e compreensão necessárias para que as pessoas possam se conduzir e suas tarefas e proporcionar atitudes que promovam motivação, cooperação e satisfação nos cargos”.

A aplicação dos processos de comunicação possibilita um ambiente calmo, tranquilo e produtivo, levando os indivíduos a sentirem o espírito de equipe.

Bowditch e Buono (1992, p. 87 grifo do autor), discursam sobre a comunicação sob o ponto de vista organizacional:

- produção e controle (comunicação dirigida á realização do trabalho e ao cumprimento de objetivos de produção da organização, tais como de qualidade);
- inovação (mensagens sobre novas ideias e mudanças de procedimentos que ajudam a firma a se adaptar e responder ao seu meio ambiente);
- socialização e manutenção (comunicação voltada para os meios de realização de trabalho e não o trabalho em si, e para o envolvimento pessoal, as relações interpessoais e a motivação das pessoas na empresa).

Wagner III e Hollenbeck (2006, p.193), discorrem sobre as barreiras a comunicação eficaz.

Uma serie de fatores organizacionais, interpessoais e individuais pode dificultar a comunicação no interior de grupos ou organizações. É inevitável que a natureza do espaço físico ocupado pelo titular do cargo afete os padrões da comunicação. [...] As pessoas que trabalham em estreita associação têm mais oportunidade de interagir e são mais propensas a formar relações duradouras que as pessoas fisicamente distantes. (WAGNER III e HOLLENBECK 2006, p.193).

A comunicação ocorre de formas diferentes nas organizações, é necessário o reconhecimento da importância da mesma para lidar com os processos de uma boa aplicação. É necessário que os gestores façam com que a comunicação circule

dentro da organização em três direções sendo elas, para baixo, para cima e para os lados.

2.7.1.1 COMUNICAÇÃO VERTICAL

A comunicação vertical fundamenta-se na comunicação para cima e para baixo. Maximiano (2006, p. 349-350) define comunicação para cima e para baixo como sendo:

A comunicação para baixo vai dos níveis superiores para os inferiores da hierarquia. É a direção na qual surgem informações sobre todos os aspectos das operações e do desempenho da organização, bem como as expectativas da administração em relação a seus funcionários. A comunicação para cima tem diferentes conteúdos. Em primeiro lugar, seguem para cima as informações sobre o desempenho e os eventos nos níveis inferiores. São especialmente os diversos tipos de relatórios e a informação produzida pela observação o desempenho. (MAXIMIANO 2006, p.349-350).

Em ambos os tipos de comunicação a troca de informações deve ser constante e continua, caso isso não ocorra pode afetar toda a estrutura da organização.

2.7.1.2 COMUNICAÇÃO LATERAL E INFORMAL

A comunicação lateral ocorre entre as unidades de trabalho do mesmo nível, departamentos da mesma organização, mas de diferentes níveis de hierarquia.

Conforme Maximiano (2006, p. 350):

Comunicação lateral é a que ocorre entre unidades de trabalho do mesmo nível ou entre unidades de trabalho de níveis diferentes, mas que se situam em diferentes hierarquias (comunicação diagonal). Os canais de comunicação lateral de todos os tipos permitem o funcionamento dos processos interdependentes e a tomada de decisão que envolve diferentes unidades de trabalho. (MAXIMIANO, 2006, p. 350).

Maximiano (2006, 351), ressalta que, a comunicação lateral é utilizada na prática de trabalho em grupo como qualidade total, administração de projetos e grupos de aprimoramento contínuo.

A comunicação informal é a rede de informações de bastidores, rede de boatos, rádio corredor as mesmas não podem ser entendidas como informações verdadeiras.

De acordo com Bowditch e Buono (1992, p. 89), “as redes informais de comunicação numa organização constituem o caminho primário por meio do qual tanto rumores como informações fatuais são transmitidos às pessoas”.

Os rumores acontecem entre os funcionários nas organizações por que de modo geral suas necessidades de informações não são supridas.

Aos administradores que têm a intenção de transmitir informação a todos os colaboradores e que todos as entendem do mesmo modo, é recomendável que se faça por escrito.

A má comunicação ou a falta da mesma nas organizações podem causar conflitos e gerar prejuízos, diante dessa situação surge então o estresse.

2.7.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO GERA FUNCIONARIOS MOTIVADOS

A motivação e qualidade de vida no trabalho tem ligação direta. Um ambiente organizacional que atende as necessidades dos colaboradores consequentemente os manterá motivados, aumentando sua produtividade humana. Ao realizar uma reestruturação ou reformulação do trabalho a organização pode ter um resultado favorável nos resultados.

Bowditch e Buono (1992, p. 231), discorrem sobre a reestruturação do trabalho:

A reestruturação ou reformulação do trabalho se refere a qualquer conjunto de atividades que envolvem a alteração de cargos específicos ou sistemas independentes de cargos, no intuito de melhorar a qualidade de experiência e a produtividade do funcionário no cargo. (BOWDITCH E BUONO 1992, p. 231).

Aguiar (2005, p. 354), ressalta que: “Para Freud, a motivação humana é a busca da satisfação dos instintos inatos”. Sentir-se motivado permite que o indivíduo tenha energia para realizar suas tarefas com entusiasmo e alegria, realizando-a de forma eficiente e eficaz.

Segundo Maximiano (2008, p. 231):

A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão. [...] O comportamento humano sempre é motivado. Sempre há um motor funcionando, que movimenta o comportamento humano. (MAXIMIANO, 2008, p. 231).

Chiavenato (2001, p.153) define motivação como, “a tensão persistente que leva o individuo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades.”

Conforme Maximiano (2008, p. 232), a motivação tem três propriedades sendo elas:

- direção: como sendo objetivo do comportamento motivado;
- intensidade: a importância e ou força dos motivos;
- permanência: é considerado como o tempo no qual a motivação se manifesta no indivíduo.

De acordo com Aguiar (2005, p. 361), os fatores motivacionais no trabalho são:

Salários adequados, salubridade das condições físicas de trabalho, políticas organizacionais e procedimentos administrativos coerentes e aceitos possibilitam um sentimento de bem-estar aos membros da organização, enquanto a deterioração de qualquer um desses fatores levará ao desprazer e mal estar. (AGUIAR, 2005, p. 361).

O autor Aguiar (2005, p. 362) conclui que são fatores como “a liberdade de criar, de inovar, de procurar formas rápidas e únicas de atingir resultados de uma tarefa constituem basicamente os fatores motivadores na organização”.

Quando a organização cria condições e situações motivadoras, ela está proporcionando a seus profissionais de acordo com sua capacidade técnica responsabilidades para atingir resultados.

As organizações devem atentar-se para detalhes como os citados acima, que podem proporcionar uma melhora extraordinária no clima organizacional e na produtividade.

3. METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta os métodos e técnicas abordados para a elaboração desta pesquisa. A princípio elaborou-se uma pesquisa bibliográfica, a fim de conceituar o tema abordado, com fundamentação teórica.

Segundo Cervo e Bervian (1996, p. 48), “a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos”. Sendo assim o presente trabalho buscou conceituar o problema proposto embasado em diversos autores com predominância em LIPP (2002).

Foi realizado também, um estudo de caso para levantar os dados necessários para atender aos objetivos da pesquisa, aprofundando os estudos sobre o grupo de professores foco da pesquisa, a fim de examinar os aspectos causadores do estresse. Conforme definido por Cervo e Bervian (1996, p. 50), “o estudo de caso é uma pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade para examinar aspectos variados de sua vida”.

Quanto à concepção, trata-se de uma pesquisa exploratória, sendo assim, o seu resultado não pode ser estendido para todo o segmento de escola de ensino fundamental e médio, por ter aplicado a pesquisa em apenas uma unidade escolar. Cervo e Bervian (1996, p. 49), afirmam que: “a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre os elementos componentes da mesma”.

Trabalhou-se com dados primários de natureza qualitativa. A pesquisa qualitativa, segundo Figueiredo (2004, p. 107) são aquelas que trabalham com “dados não quantificáveis, coletam e analisam materiais pouco estruturados e narrativos, que não necessitam tanto de uma estrutura, mas em compensação requerem envolvimento do pesquisador ao máximo”. O pesquisador na maioria das vezes se envolve de forma intensa na pesquisa, pois a mesma requer alta qualidade nas informações adquiridas, não em quantidade dos dados.

Para a coleta dos dados utilizou-se um questionário estruturado com questões fechadas. Segundo Cervo e Bervian (1996, p. 138), “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja”. O questionário aplicado nesta pesquisa foi desenvolvido segundo o modelo proposto por Priscila de Souza Santos, que foi apresentado em sua

dissertação do Curso de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade de Brasília em 2012 - Construção e Validação de Escala de Estresse Organizacional. O questionário é composto por duas partes, a primeira parte traz a qualificação do entrevistado com dados sobre, idade sexo e outros; a segunda parte buscou identificar a caracterização da organização no que diz respeito ao nível de desconforto que algumas situações vivenciadas na instituição causam no professor.

Nos dias atuais, muito tem se falado sobre o estresse no trabalho, no entanto, observa-se que o mesmo não recebe a importância devida por parte das organizações. Dentre as diversas empresas que passam por esse problema esta pesquisa optou em coletar os dados com os professores que lecionam no ensino fundamental e também no ensino médio de uma Escola Estadual estabelecida no município de Castanheira-MT.

3.1 DELIMITAÇÃO E LIMITAÇÕES DO MÉTODO DA PESQUISA

Para a realização da pesquisa houve a necessidade da aplicação de questionários entre aos professores da Escola Estadual de Castanheira-MT, os resultados obtidos são de interesse da mesma. Não podendo ser generalizados a outras instituições.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

No município de Castanheira a Escola escolhida para realização da pesquisa é a unidade Estadual: a Escola Estadual Maria Quitéria, que está localizada à Avenida 04 de Julho, nº 552, Centro, em Castanheira – MT. Esta escola é mantida pelo Estado de Mato Grosso e administrada pela Secretaria de Estado de Educação.

O objetivo da escola é a ação educativa, fundamentada nos princípios da universalização de igualdade de acesso, permanência e sucesso, da obrigatoriedade da Educação Básica e da gratuidade escolar. A escola dispõe de 14 professores efetivos e 32 interinos.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

A análise dos resultados foi feita com base em 15 questionários respondidos pelos professores, contendo duas partes. A primeira parte traz a apresentação do entrevistado, perguntado sobre idade, sexo, escolaridade, estado civil e tempo que trabalha na instituição. A segunda parte é composta de sessenta perguntas sobre a caracterização da organização, possibilitando respostas variadas sendo as seguintes alternativas:, não me afeta (0), me afeta pouco (1), me afeta razoavelmente (2), me afeta muito (3), me afeta totalmente (4) e não se aplica (NSA).

4.1 APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADO

Os graficos de 01 a 06 trazem uma apresentação do perfil dos professores entrevistados.

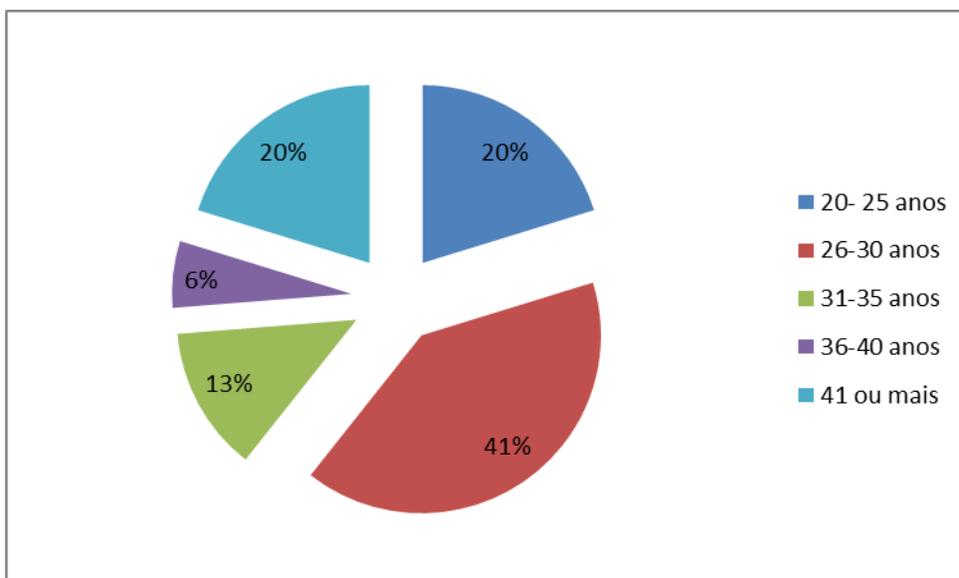


GRÁFICO 1: Faixa Etária

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 1 traz os dados relativos a idade dos professores, 41% têm entre 26 e 30 anos, 20% têm de 20 a 25 anos, outros 20% têm 41 ou mais 13% têm entre 31 a 35 anos e apenas 6% tem entre 36 a 40 anos.

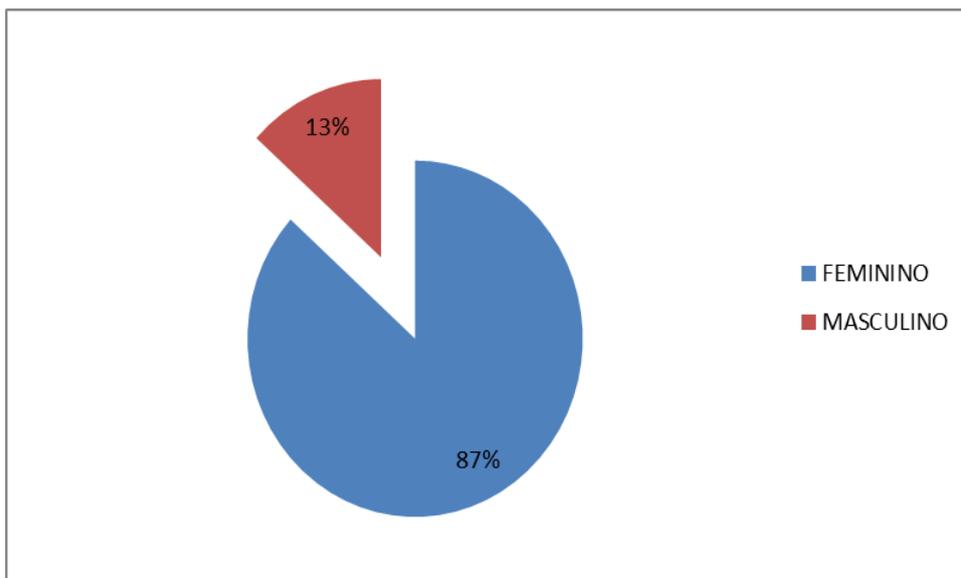


GRÁFICO 2: Sexo

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 2 evidencia que a maioria dos professores são do sexo feminino representando 87%.

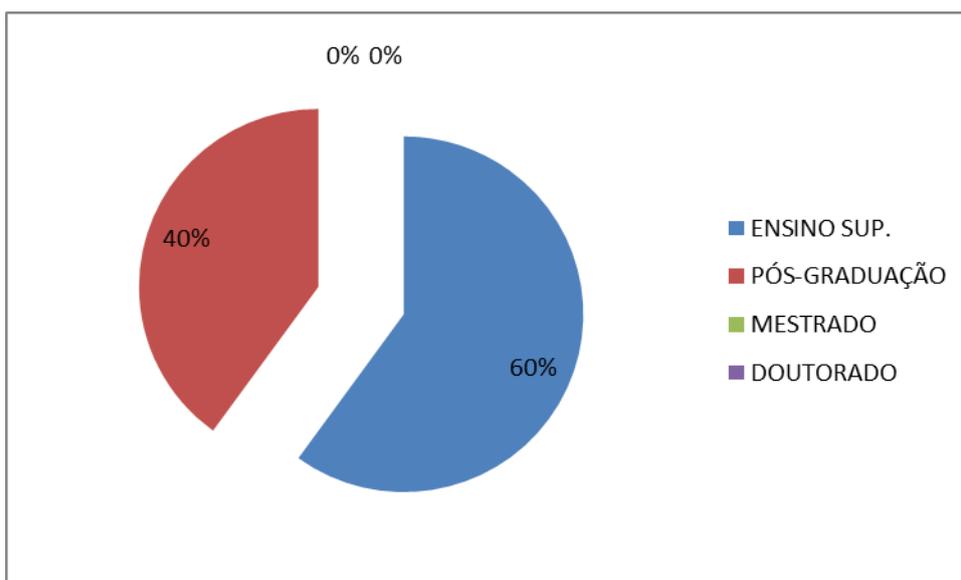


GRÁFICO 3: Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 3 mostra a escolaridade atual dos professores, sendo que 60% possuem ensino superiores (licenciatura e/ou bacharel) e apenas 40% possuem pós-graduação.

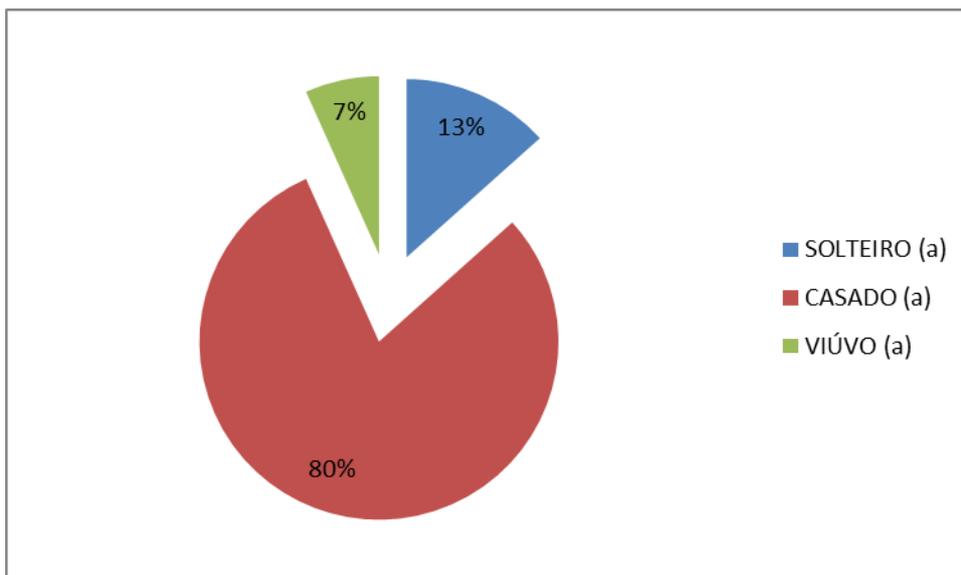


GRÁFICO 4: Estado Civil

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 4 traz o resultado referente ao estado civil dos professores, 80% dos professores são casados, 13% solteiro e 7% viúvo (a).

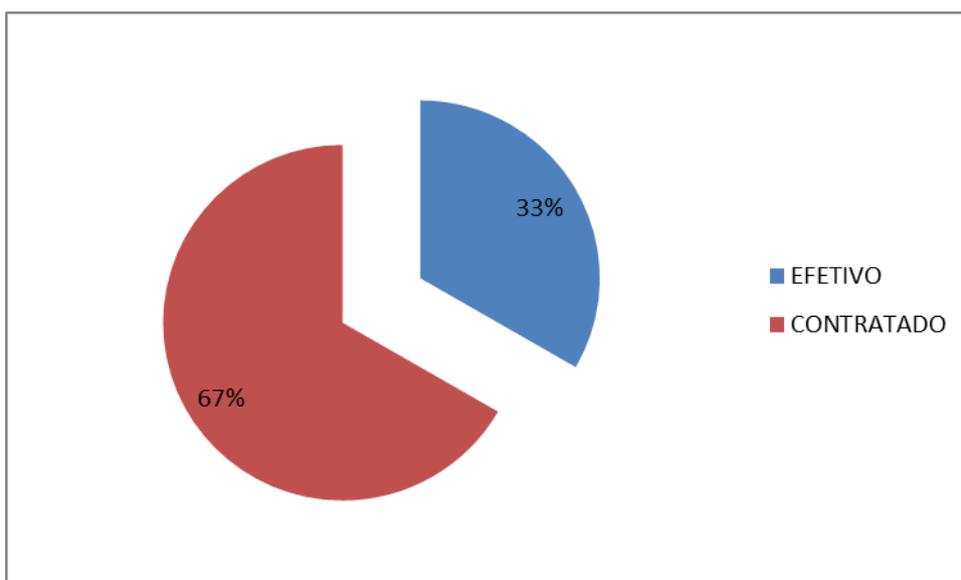


GRÁFICO 5: Vínculo com a Instituição

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 5 demonstra o tipo de vínculo que os professores tem com a instituição de ensino, 67% são contratados e apenas 33% são efetivos na instituição de ensino.

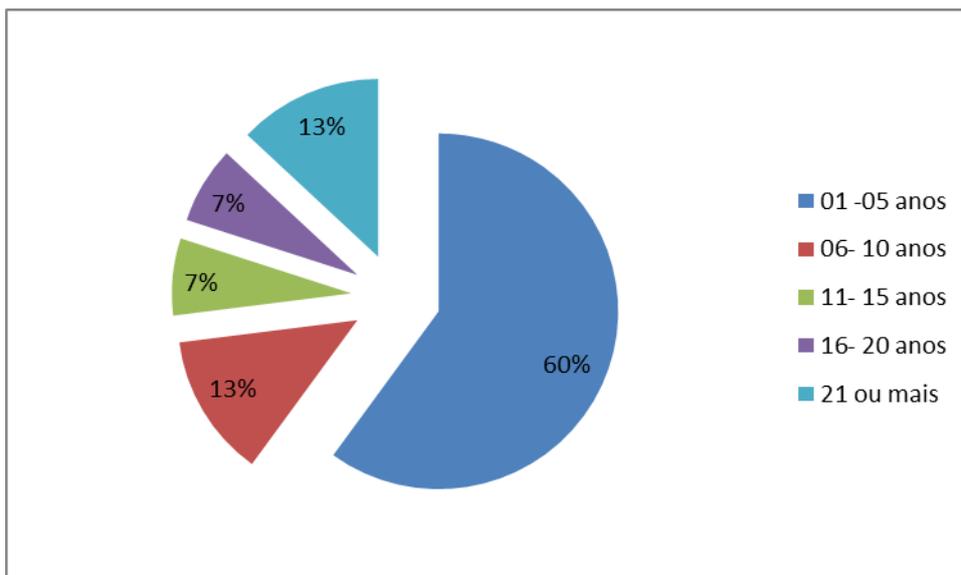


GRÁFICO 6: Tempo de Trabalho na Instituição

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 6 evidencia o tempo em media que os professores trabalham na instituição, 60% atuam como professores de 01 a 05 anos, 13% de 06 a 10 anos, outros 13% 21 anos ou mais, 7% 11 a 15 anos e 7% de 16 a 20 anos.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A segunda parte do questionário é composta por 60 (sessenta) questões onde as respostas variam de acordo com a percepção de cada profissional em relação a seu ambiente de trabalho. O intuito do questionário é obter respostas que possibilitem evidenciar os pontos que mais estressam os mesmo em seu dia-a-dia no trabalho como docentes.

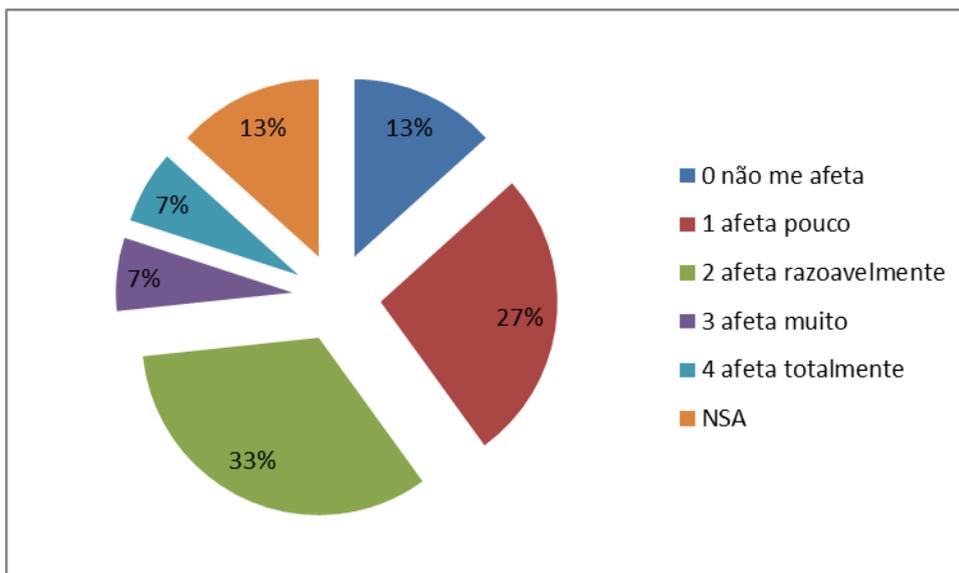


GRÁFICO 7: As decisões são tomadas sem levar em consideração as sugestões dos funcionários

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 7 são evidenciados os percentuais de acordo com as respostas dos profissionais quando questionados sobre como sentem-se quando as decisões são tomadas sem levar em consideração suas sugestões, 33% dos entrevistados dizem que sentem-se razoavelmente afetados, 27% pouco afetados, 13% não sentem-se afetados, 13% disseram que não se aplica, 7% sentem-se muito afetados e 7% totalmente afetados. De acordo com os dados representados pode ser observado que os professores não estão totalmente satisfeitos com a situação atual em relação a tomada de decisões.

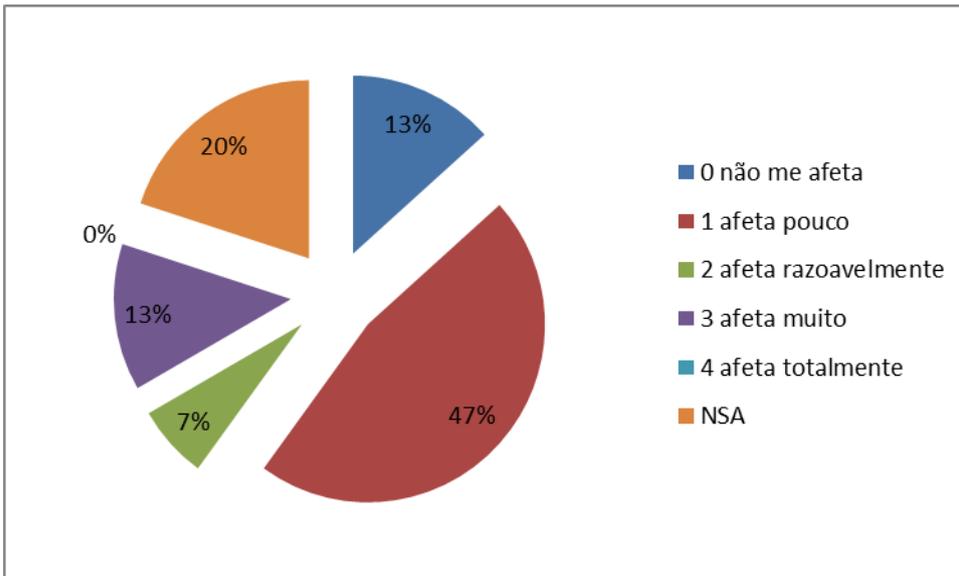


GRÁFICO 8: As decisões organizacionais não são cumpridas pelos gestores

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 8 traz o resultado referente a pergunta: as decisões organizacionais não são cumpridas pelos gestores? Em resposta a pergunta obteve o resultado que 47% sentem-se pouco afetadas diante da situação, 20% dizem que a situação não se aplica, 13% não se sentem afetadas com a situação, 13% sentem-se muito afetados e 7% sentem-se razoavelmente afetados, dos respondentes ninguém sente-se totalmente afetado diante da pergunta descrita. De acordo com os dados 47% acreditam que as decisões não são cumpridas pelos gestores como deveriam mas sente-se pouco afetados, logo outros 20% dizem que a questão não se aplica, ou seja que os gestores cumprem as decisões organizacionais.

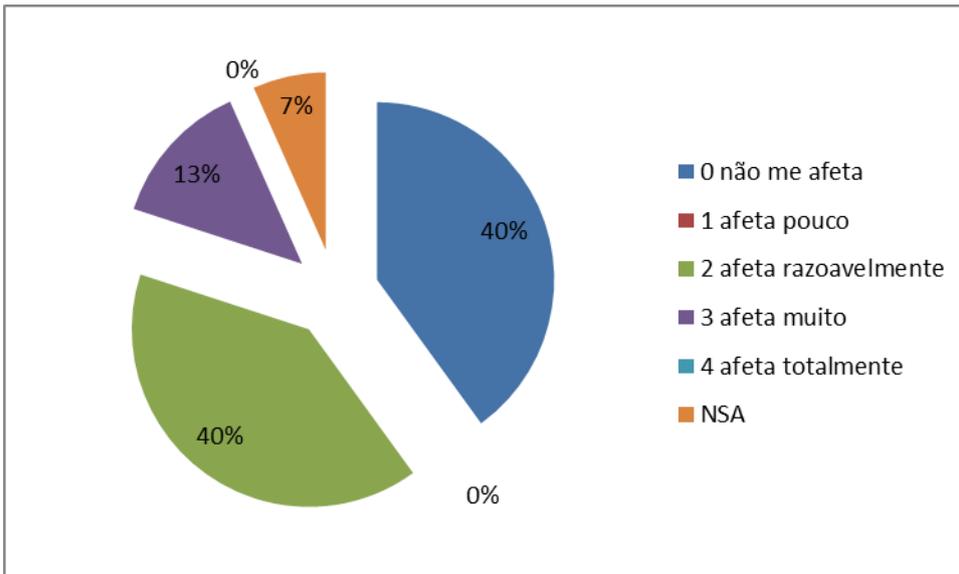


GRÁFICO 9: Pessoas que não pertencem a organização influenciam o seu curso

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 9 evidenciam os dados referentes a pergunta: pessoas que não pertencem a organização influenciam o seu curso? Em resposta a pergunta obteve-se os dados a seguir, 40% não se sentem afetadas, 40% pessoas sentem-se razoavelmente afetadas, 13% sentem que a situação os afeta muito e 7% diz que a situação não se aplica. De acordo com os dados alguns professores encontram-se com sentimentos de afetados outros não sentem que a situação os afetem.

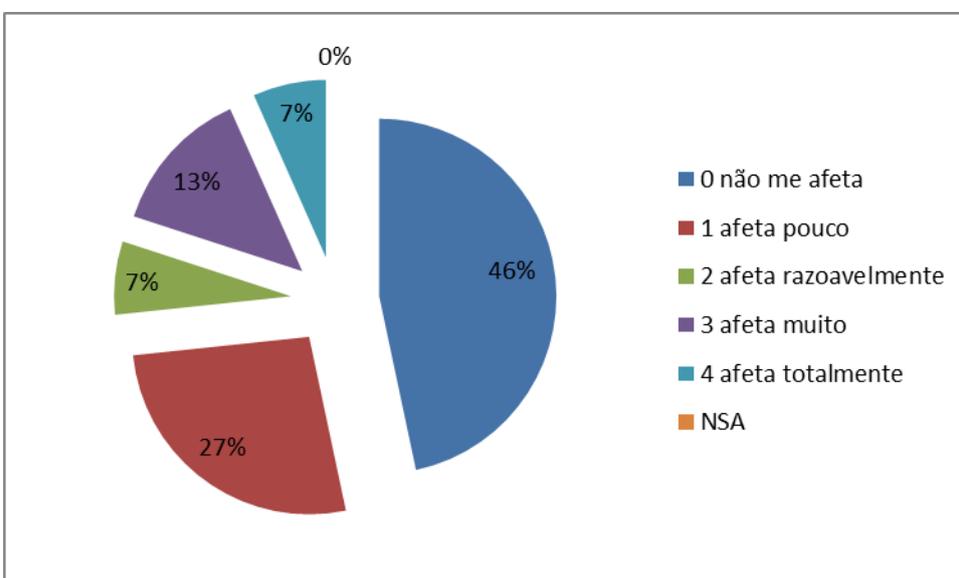


GRÁFICO 10: A insegurança no emprego é promovida

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 10 traz os dados referente a pergunta: A insegurança no emprego é promovida? 46% não sentem que a situação os afeta, 27% dizem sentir que a situação os afeta pouco, 13% sentem-se muito afetados com a situação, 7% sentem-se afetados razoavelmente e 7% diz sentir-se totalmente afetados. Dos entrevistados ninguém marcou a opção não se aplica. De acordo com o grafico os professores não sentem que a segurança no emprego é promovida, com o indice de 46% que não sentem que a situação os afetem.

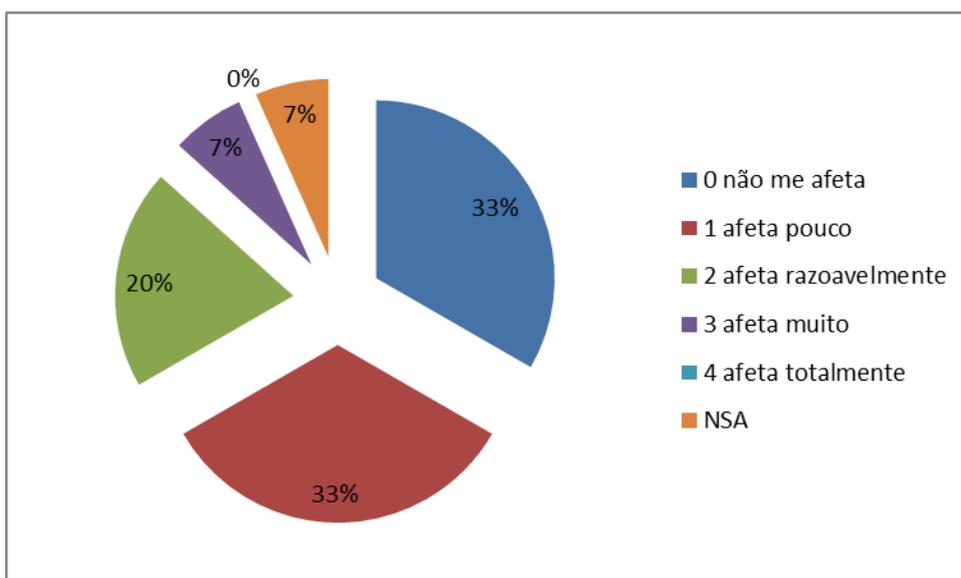


GRÁFICO 11: Os funcionários não são informados com a antecedência necessária sobre mudanças a serem implantadas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 11 evidencia os dados relativos a pergunta: os funcionários não são informados com a antecedência necessária sobre mudanças a serem implantadas? 33% não sentem-se afetados diante da situação, 33% dizem que a situação os afeta pouco, 20% sentem que a situação os afeta razoavelmente, 7% sentem que a situação os afetam muito, e 7% diz que o fato não se aplica, ninguém marcou a opção me afeta totalmente. A percepção dos professores está dividida em relação a pergunta no entanto pode ser evidenciado que com percentual de 20% alguns profissionais sentem-se razoavelmente afetados.

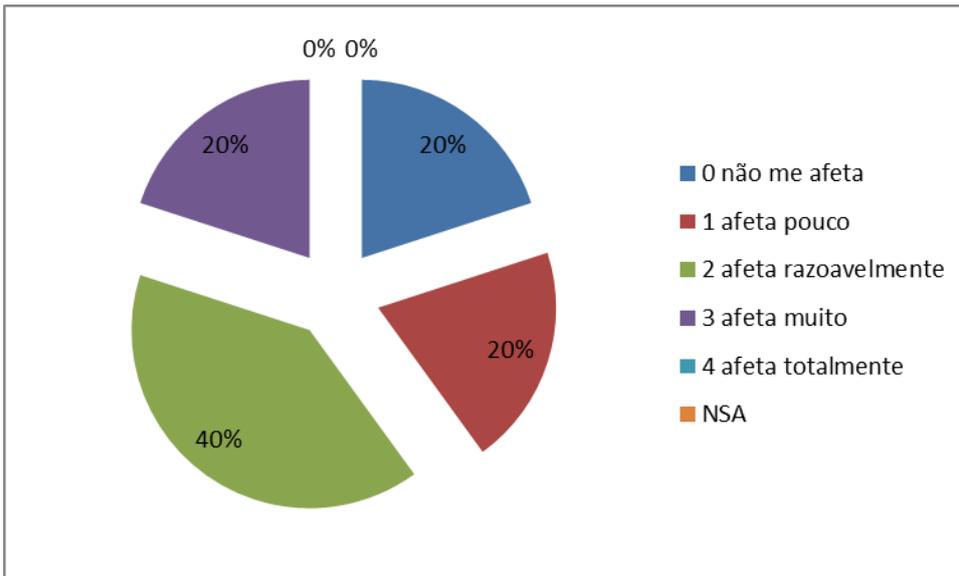


GRÁFICO 12: A burocracia é uma constante

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 12 traz os índices referentes a pergunta: a burocracia é uma constante? 40% dizem que a situação os afeta razoavelmente, 20% afirmam não se sentirem afetados, 20% responderam que o fato os afeta pouco e 20% dizem que o fato os afetam muito, as opções não se aplica em me afetam totalmente não foram marcadas. Com percentual bastante elevado em relação as outras apresenta-se com 40% razoavelmente afetados com a situação.

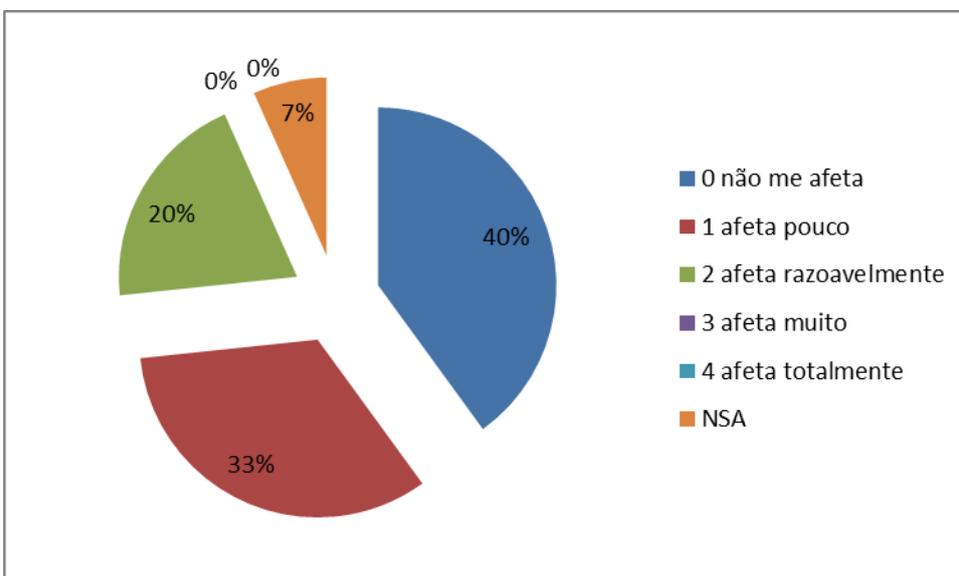


GRÁFICO 13: A falta de recursos atrapalha o bom andamento da instituição

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 13 podem ser observados os índices relativos a pergunta: A falta de recursos atrapalha o bom andamento da instituição? 40% não sentem que a situação os afeta 33% sentem que a falta de recursos os afeta pouco, 20% dizem que a situação os afeta razoavelmente e 7% diz que a situação não se aplica, as opções me afeta muito e me afeta totalmente não foi marcada por nenhum dos respondentes do questionário. De acordo com 40% dos entrevistados a situação não os afetam de acordo com a percepção dos mesmos os recursos necessários para o desempenho de suas atividades são disponibilizados, no entanto 33% dizem sentir que a falta de recursos os afetam pouco, sendo assim esses profissionais identificam a falta de alguns recursos.

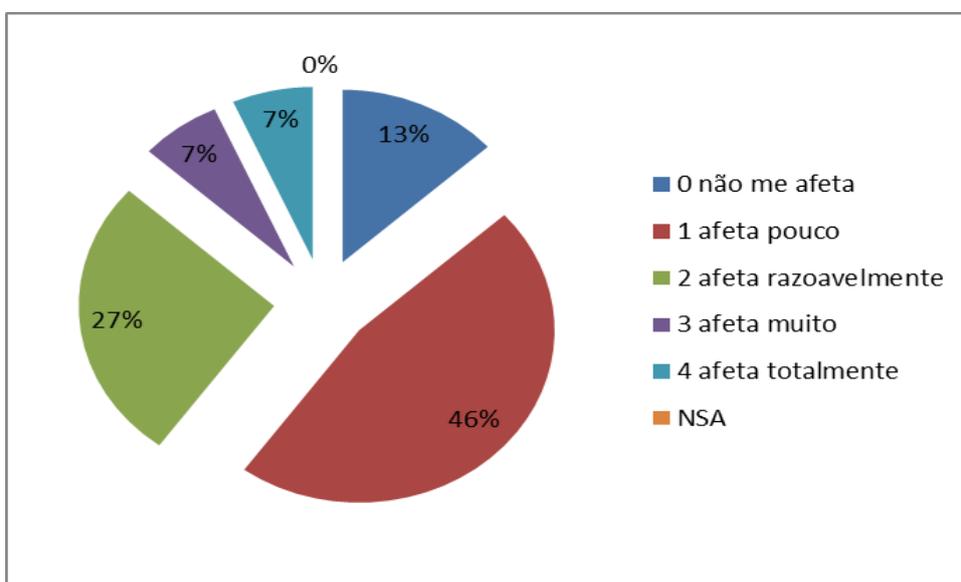


GRÁFICO 14: As propostas inovadoras não são bem vistas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 14 traz os dados relativos a pergunta: As propostas inovadoras não são bem vistas? 46% sentem-se pouco afetados, 27% sentem razoavelmente afetados com a situação, 13% dizem que a situação os afeta, 7% sentem que a situação o afeta muito e 7% dizem sentir-se totalmente afetado, não houve marcações para a opção não se aplica. De acordo com 46% dos professores as propostas inovadoras não são bem vistas e isso os afetam pouco porém outros 27% sentem-se ainda mais afetados diante da situação.

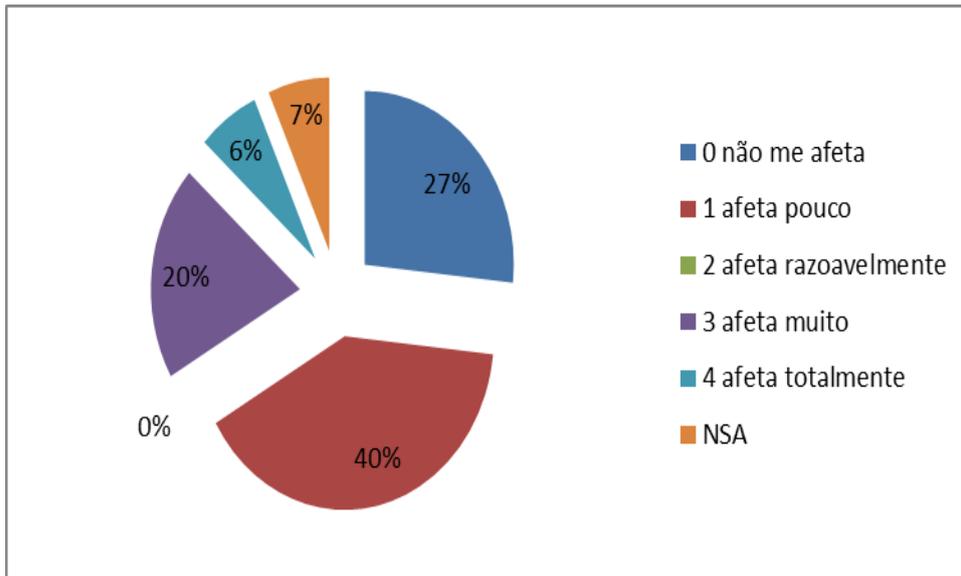


GRÁFICO 15: O crescimento na carreira não é favorecido

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 15 demonstra os dados relativos a pergunta: O crescimento na carreira não é favorecido? 40% sentem que o fato de o crescimento na carreira não ser favorecido os afeta pouco 27% dizem não sentir que a situação os afetam, 20% dizem que a situação os afeta muito e 7% dizem que o fato não se aplica e 6% sentem-se totalmente afetados diante da situação. De acordo com a percepção de 40% dos profissionais o crescimento na carreira não são favorecidas e isso os afetam.

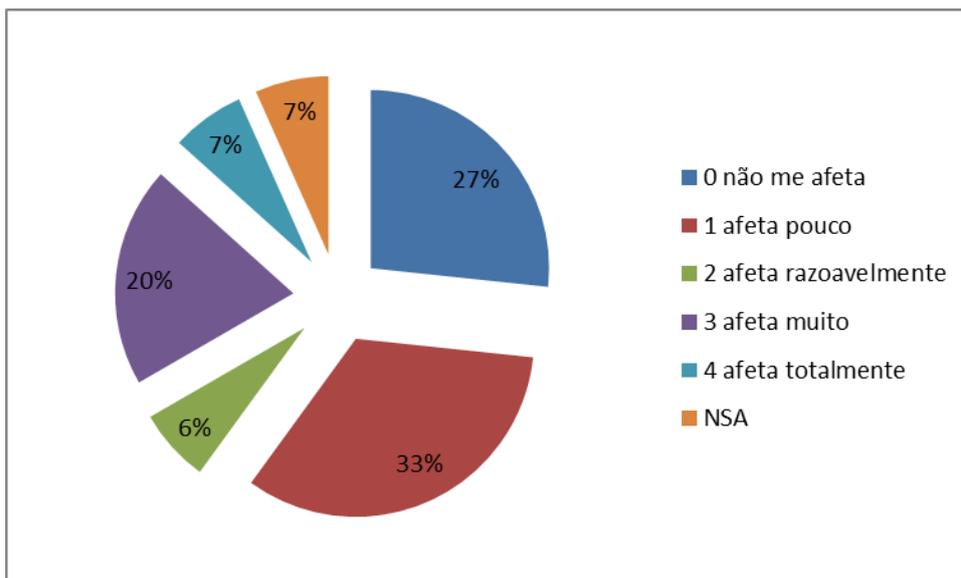


GRÁFICO 16: Os funcionários comprometidos não são recompensados

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 16 salienta os índices referente a pergunta: Os funcionários comprometidos não são recompensados? 33% dizem que a falta de recompensa os afeta pouco, 27% dizem que a situação não os afeta, no entanto 20% sentem que a falta de recompensa os afeta muito, ficando com 7% não se aplica (NSA), 7% sentem que a situação os afetam totalmente, e apenas 6% para me afeta razoavelmente. A percepção dos professores é de que os profissionais comprometidos não são recompensados.

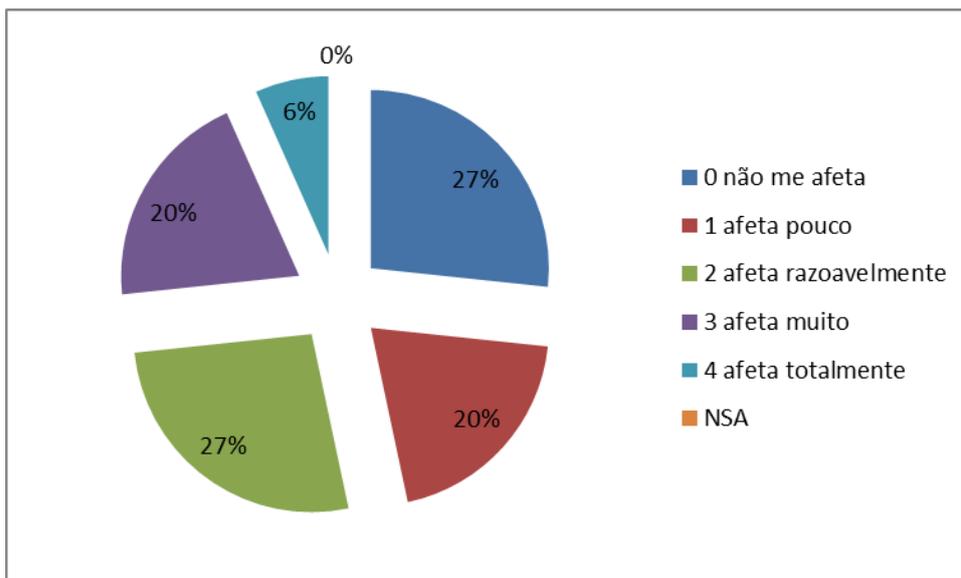


GRÁFICO 17: O coletivismo dificulta o processo de tomada de decisões

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser observado no GRAF. 17 os dados referente a pergunta; O coletivismo dificulta o processo de tomada de decisões? 27% disseram que a situação não os afetam, outros 27% disseram que os afetam razoavelmente, e com 20% as opções me afeta pouco e me afeta muito, 6% me afeta totalmente, não se aplica não foi marcado em nenhum questionário. Mesmo com a variação entre as opiniões pode-se observar que o coletivismo no processo de tomada de decisões afeta os professores.

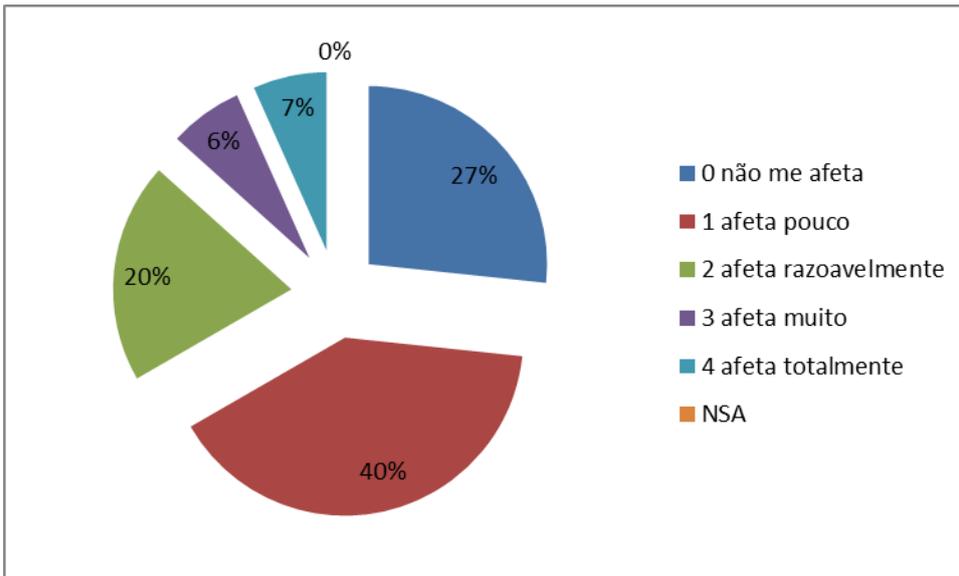


GRÁFICO 18: A competição entre os funcionários é estimulada

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 18 traz os dados inerentes a pergunta: a competição entre os funcionários é estimulada? 40% diz que o fato os afetam pouco, 27% não sentem que a situação os afeta, 20% dizem que a situação os afetam razoavelmente, 7% dizem que a situação os afeta muito e 6% sentem-se totalmente estressados, não houve marcação no campo não se aplica. A competição entre os professores não é motivo de grande estresse segundo 40% dos respondentes porém o fato requer uma observação para ser solucionado antes que se torne um problema para a instituição.

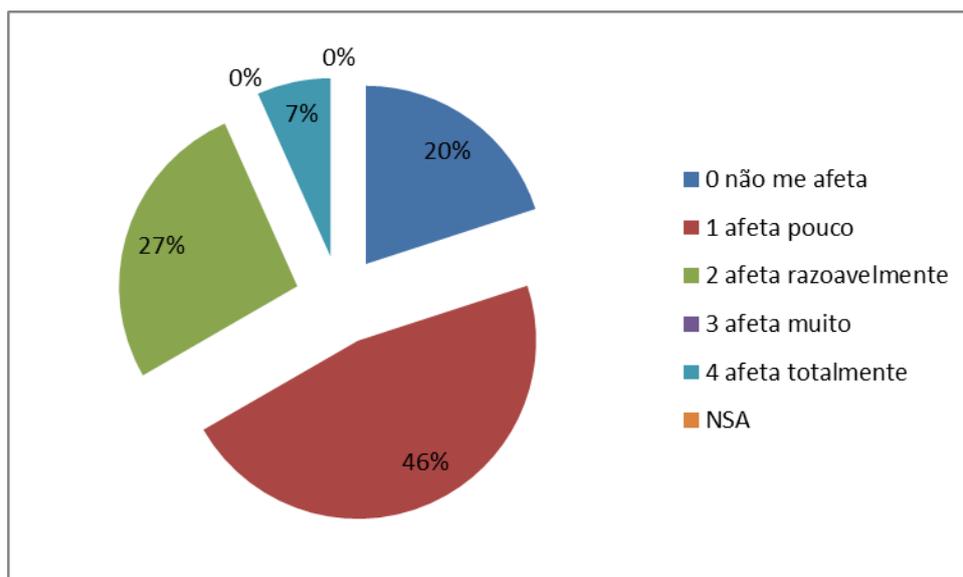


GRÁFICO 19: A rigidez das regras atrapalha as ações dos funcionários

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 19 podem ser observados os dados referente a pergunta: A rigidez das regras atrapalha as ações dos funcionários? 46% dos entrevistados sentem que a situação os afeta pouco, 27% dizem que a rigidez das regras os afetam razoavelmente 20% não sentem-se afetados, e apenas 7% sentem totalmente afetados diante da rigidez nas regras. De acordo com o sentimento dos professores a rigidez nas regras tem os afetado pouco com índices de 46% e 27% dizem sentir-se razoavelmente afetados o percentual elevado deve ser observado pelos responsáveis pela instituição com intuito de agir com proatividade em relação a problemas futuros.

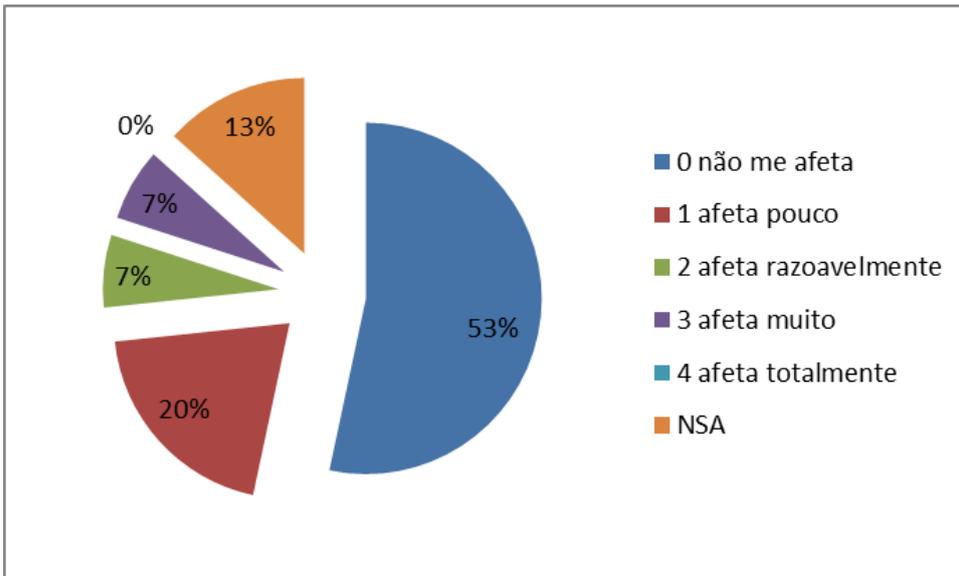


GRÁFICO 20: A falta de competitividade com outras organizações impede seu crescimento

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 20 evidencia os dados inerentes a pergunta: A falta de competitividade com outras organizações impede seu crescimento? Diante da pergunta 53% dos entrevistados responderam que a situação não os afeta, 20% sentem que o fato os afeta pouco, 13% diz que a pergunta não se aplica, 7% sentem-se razoavelmente afetados, e 7% muito afetados. Grande maioria dos entrevistados acredita que a falta de competitividade não afeta ou impede seu crescimento.

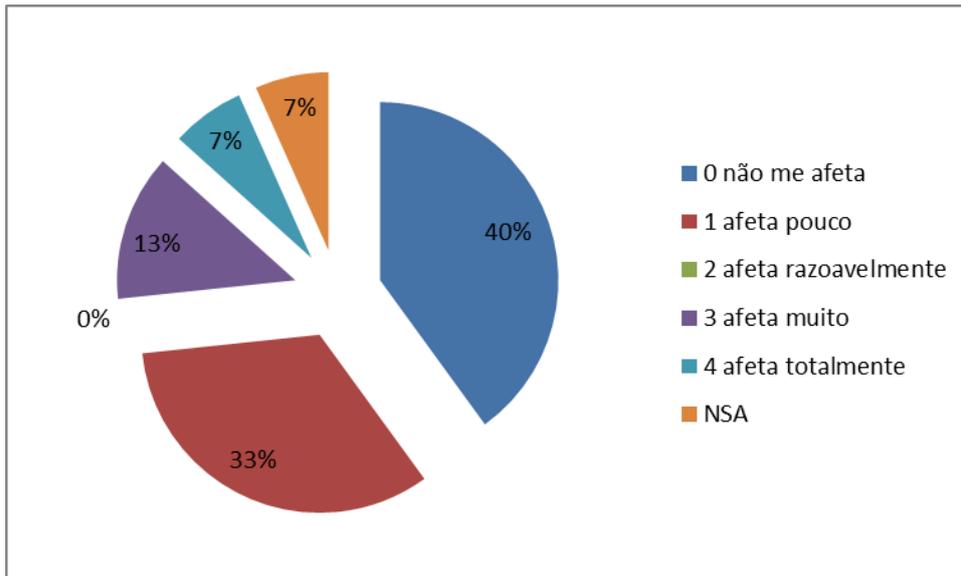


GRÁFICO 21: Os gestores não contestam as decisões organizacionais

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 21 são evidenciados dados relativos a pergunta: Os gestores não contestam as decisões organizacionais? De acordo com 40% dos entrevistado o fato de os gestores não contestarem as decisões organizacionais não os afetam, 33% dizem sentir-se pouco afetados com o fato, 13% sentem-se muito afetados e empatados com 7% ficam as opções me afeta totalmente e não se aplica. Diante dos dados descritos acima a situação está confortável sem grandes índices de insatisfações. De acordo com os dados apresentados pode ser observado que de acordo com 40% dos professores os mesmos estão satisfeitos com a atuação dos gestores.

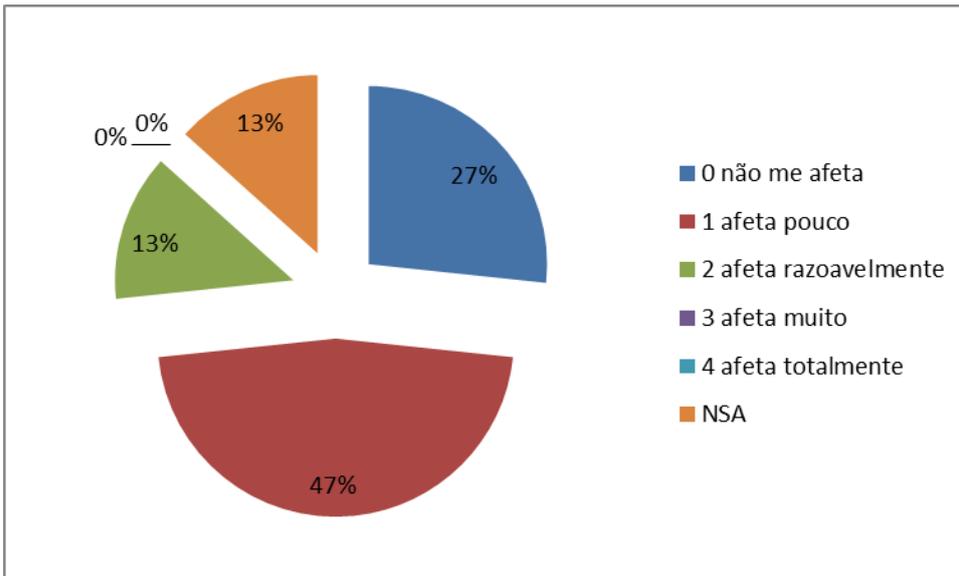


GRÁFICO 22: A criatividade é incentivada, mas erros não são tolerados.

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser observado no GRAF. 22 os dados relativos a pergunta: A criatividade é incentivada, mas erros não são tolerados? De acordo com 47% dos professores os mesmos sentem que a situação os afetam pouco, 27% não sentem que que a situação os afetam, empatados com 13% ficam não se aplica e me afeta razoavelmente. Em análise aos dados descritos pode observar que de acordo com 47% dos professores a falta de tolerancia aos erros os afetam pouco.

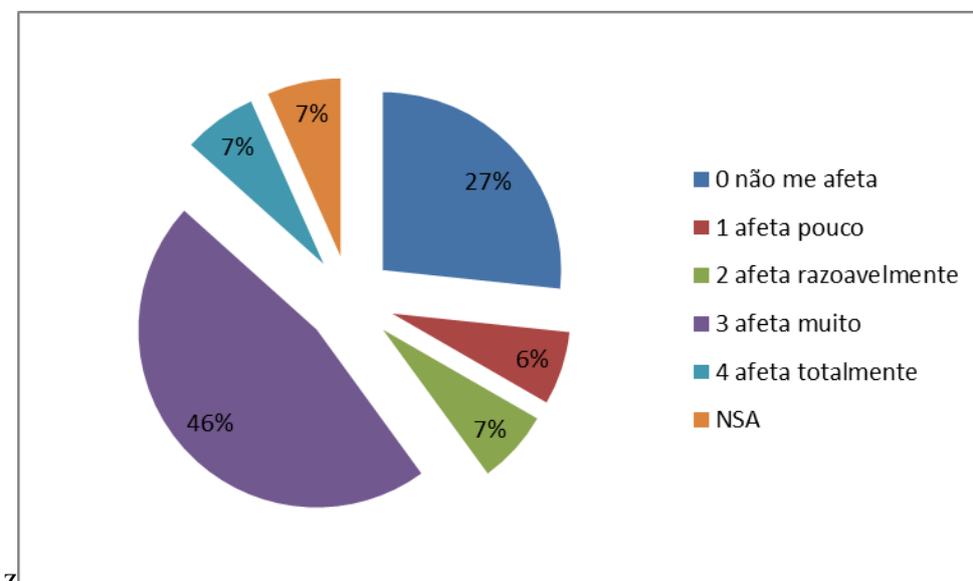


GRÁFICO 23: Mudança de gestores compromete a continuidade das políticas organizacionais

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 23 evidencia os dados relativos a pergunta: Mudança de gestores compromete a continuidade das políticas organizacionais? 46% dos entrevistados sentem-se muito afetados com a mudança de gestores, 27% não sentem-se afetados com a mudança, ficam empatadas as opções de resposta me afeta totalmente, não se aplica e me afeta razoavelmente com 7% e com 6% me afeta poucos segundo 46% dos professores a continuidade das políticas organizacionais ficam comprometidas com a mudança de gestores, no caso da escola, especificamente diretores.

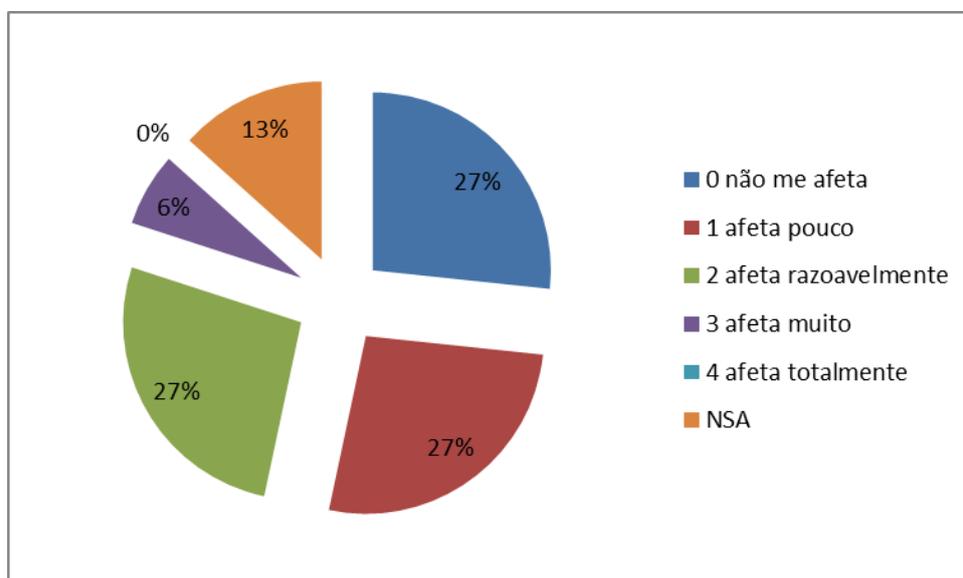


GRÁFICO 24: Elementos de fora dela influencia seu cotidiano

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 24 demonstra os dados relativos à pergunta: Elementos de fora dela influenciam seu cotidiano? As opiniões ficaram variadas diante da pergunta, com 27% empataram as respostas não me afeta, me afeta pouco e me afeta razoavelmente, 13% dos entrevistados dizem que a pergunta não se aplica, e 6% sente-se muito afetado com o fato. De acordo com o gráfico o empate se dá em 27% no entanto as opiniões variam entre não me afeta até me afeta razoavelmente.

No caso específico da escola onde os questionários foram aplicados podem ser classificados como elementos que podem afetar o seu cotidiano ruídos externos

(carros com propaganda de rua/ veículos com ruídos elevados), falecimento de pessoas conhecidas ou fundadoras da cidade, greves de professores.

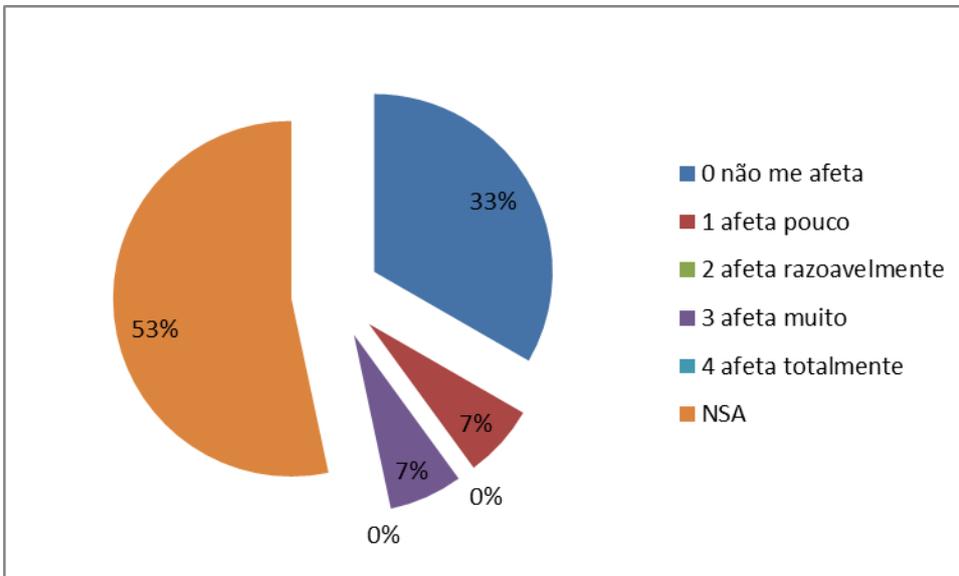


GRÁFICO 25: A contratação e a demissão de pessoal são constantes

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

É possível observar no GRAF. 25 dados inerentes a pergunta: A contratação e a demissão de pessoal são constantes? 53% dos professores dizem que a pergunta não se aplica 33% diz que a situação não os afetam e empatados em 7% me afeta pouco e me afeta muito. Em percentual elevado na percepção dos professores a contratação e demissão de pessoal não são constantes. De acordo com a percepção dos professores a pergunta não se aplica pois a demissão e contratação de profissionais não são constantes.

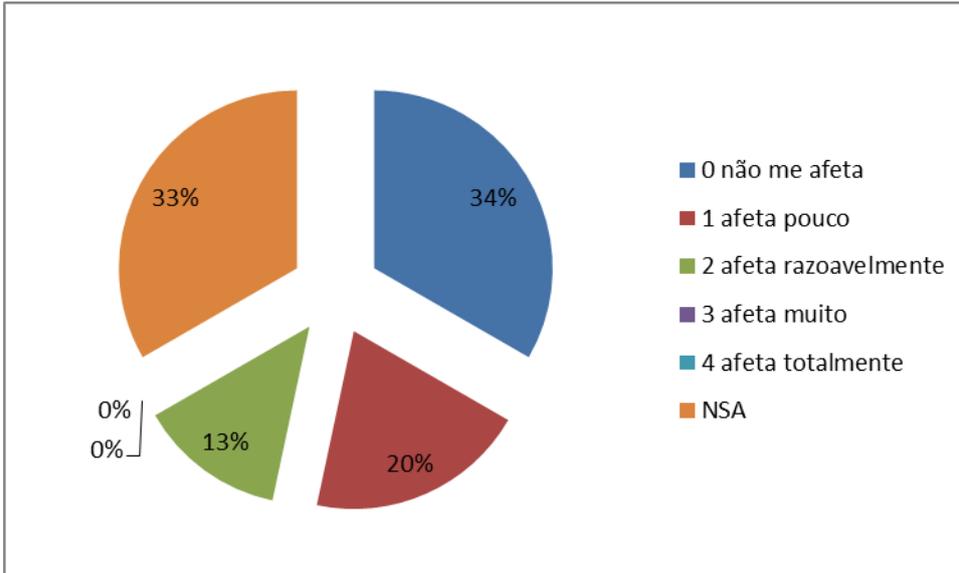


GRÁFICO 26: A divulgação de informações sobre decisões é diferente

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 26 traz os dados referentes a pergunta: A divulgação de informações sobre decisões é diferente? Com percentual de 34% dos entrevistados não sentem que o fato os afetam, 33% os professores dizem que a situação não se aplica, 20% diz que o fato os afetam pouco e 13% sentem-se razoavelmente afetados diante do fato. De acordo com os dados levantados a divulgação de informação sobre as decisões não está deixando os professores afetados, de acordo com os dados pode ser observado que a divulgação de informação está sendo feita de maneira correta até o momento.

A comunicação de forma correta ajuda o entendimento da mensagem entre locutor e interlocutor, com isso o objetivo comum é atingido mais rápido e sem confrontos, a melhor forma de comunicação é o locutor procurar passar a mensagem a seus interlocutores de acordo com o perfil dos mesmo utilizando palavras de fácil entendimento para todos e que expressem o real sentido do assunto em questão.

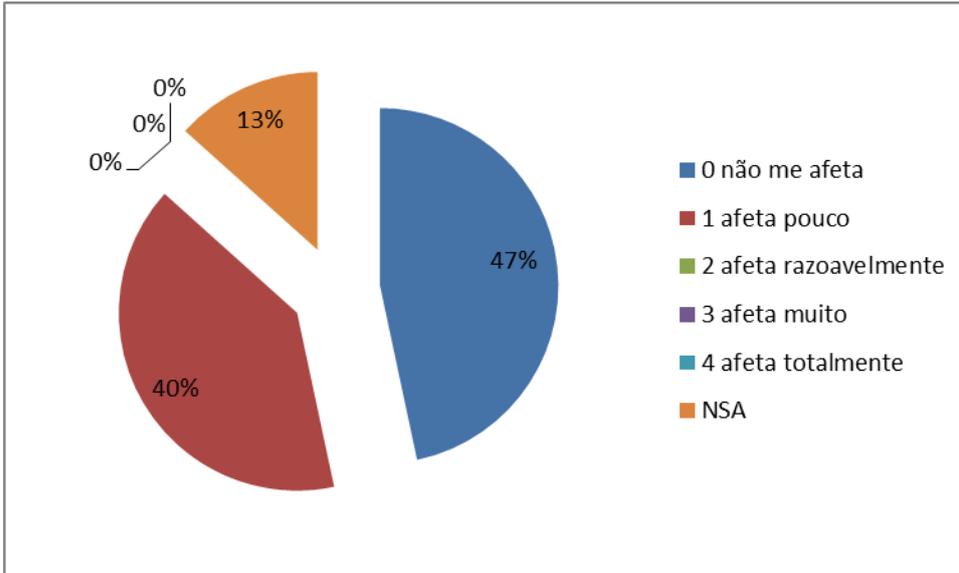


GRÁFICO 27: Não são disponibilizados os materiais de trabalho necessário

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 27 é possível indentificar os dados relativos a pergunta: Não são disponibilizados os materiais de trabalho necessários? De acordo com análise nos questionários obtive os seguintes dados, 47% dos professores entrevistados dizem que a fato não os afeta, e 40% sentem-se pouco afetados com a situação 13% dos respondentes dizem que não se aplica. De acordo com os dados descritos no gráfico os professores estão até o presente momento satisfeitos com a disponibilização dos materiais necessarios para a realização de seu trabalho, porém observa-se que com percentual de 40% alguns professores estão sentindo que a situação os afetam, deve ser observado quais materiais faltam para que os professores tenham os insumos necessarios para desenvolver bem o seu trabalho sem sentimento de frustração.

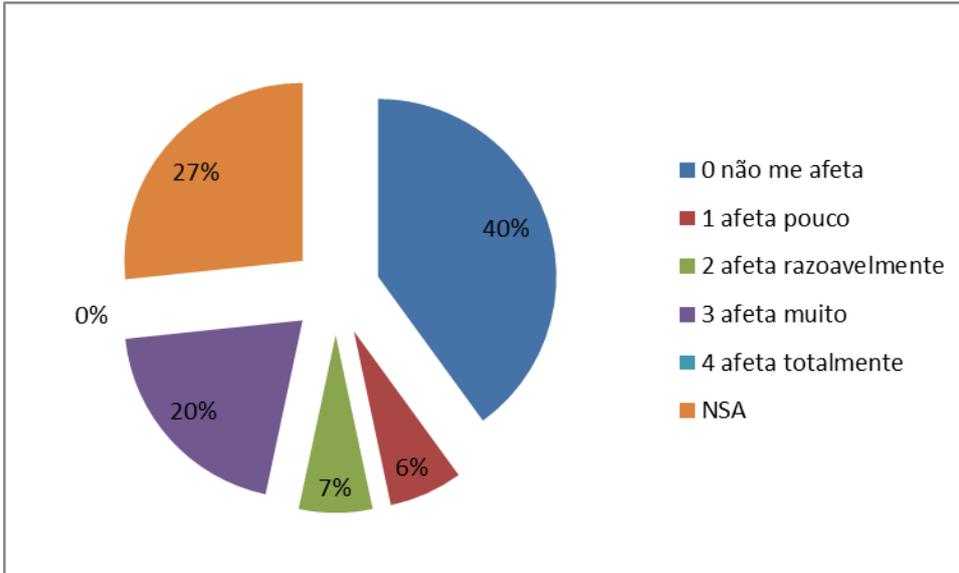


GRÁFICO 28: Não há espaço para propor inovações

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 28 demonstra os dados referente a pergunta: Não há espaço para propor inovações? 40% dos entrevistados dizem que a situação não os afeta, 27% responderam que não se aplica, e 20% sentem muito afetados por não haver espaço para propor inovações, 7% dos respondentes dizem sentir que o fato os afetam razoavelmente e 6% sentem que o fato os afetam pouco.

A grande maioria dos entrevistados está satisfeita com o espaço atual disponibilizados pela insituição para propor inovações, no entanto deve observar que a soma dos indices que apresentam valores inferiores é elevada.

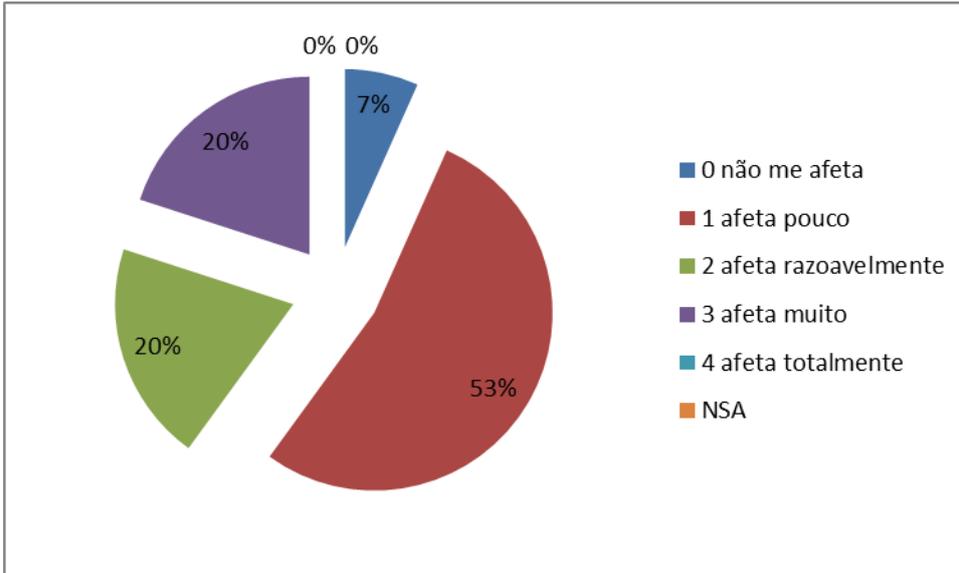


GRÁFICO 29: A ineficácia da comunicação formal gera bastante boatos

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 29 pode-se observar os dados inerentes a pergunta: A ineficácia da comunicação formal gera bastante boatos? 53% os professores sentem que a situação os afeta pouco, 20% sente-se razoavelmente afetados, outros 20% sentem que a situação os afeta muito e apenas 7% dos entrevistados não se sentem afetados. Não houve marcações para as opções não se aplica e me afeta totalmente. A ineficácia na comunicação pode levar a desgastes no ambiente de trabalho, na instituição onde foram aplicados os questionários a grande maioria dos professores sente-se pouco afetados com a situação.

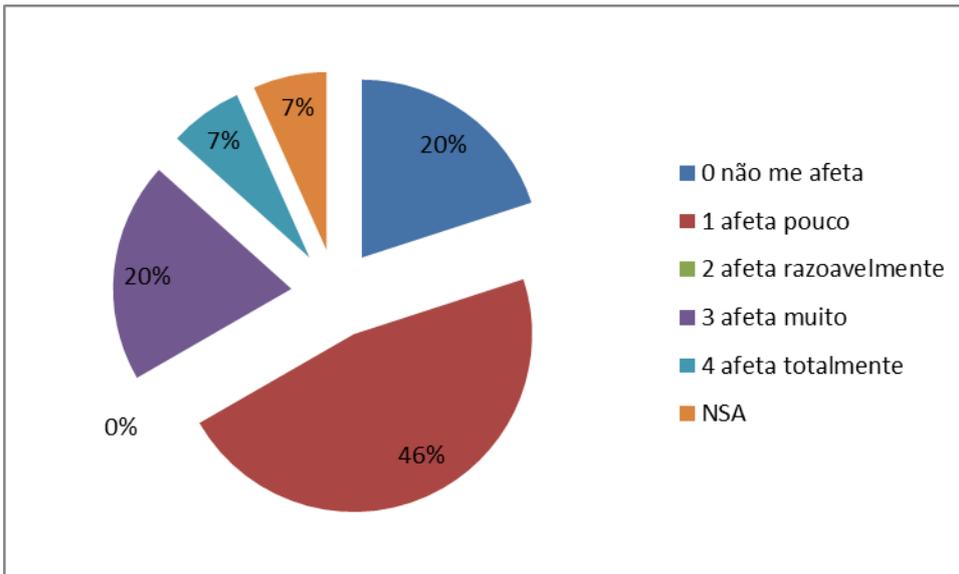


GRÁFICO 30: Os desempenhos não são utilizados para diferenciar os funcionários.

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser visualizado no GRAF. 30 os dados em relação a pergunta; Os desempenhos não são utilizados para diferenciar os funcionários? 46% dos professores responderam que a situação os afeta pouco, 20% não se sentem afetados com a situação e outros 20% sentem que a situação os afeta muito, 7% diz que não se aplica e outros 7% sentem-se totalmente afetados. De acordo com os dados os professores sentem que o fato de os desempenhos não serem utilizados para diferenciar os funcionários os afetam pouco com índice de 46% ou seja mesma com sentimento de pouco afetados grande índices dos profissionais tem o mesmo sentimento.

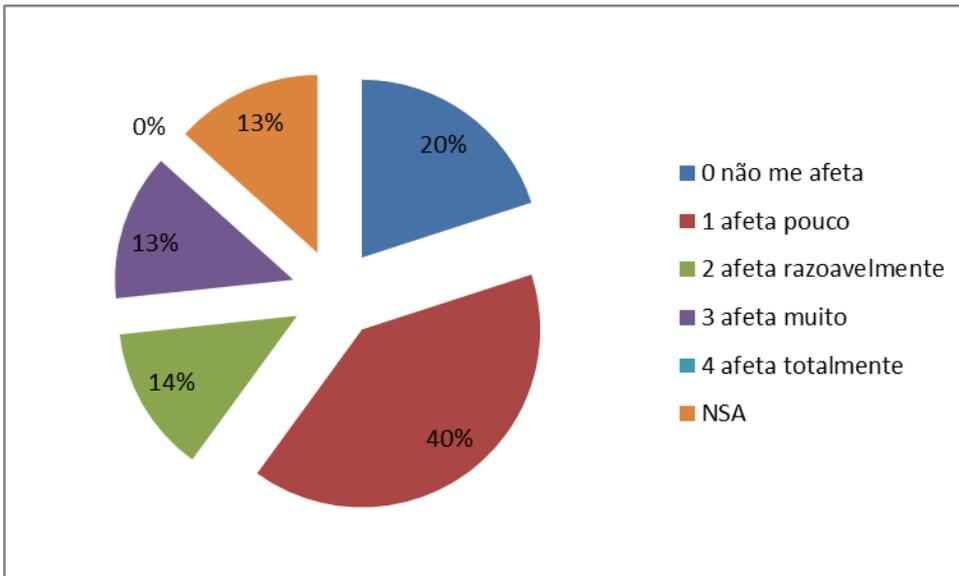


GRÁFICO 31: Os empregados não conseguem fazer carreira

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 31 podem ser observados os dados relativos a pergunta: Os empregados não conseguem fazer carreira? 40% dizem que fato de os mesmos não conseguirem fazer carreira os afeta pouco, 20% diz que não sentem que a situação os afete, 14% sentem-se razoavelmente afetados, e em percentuais empatados obtivemos as seguintes respostas, não se aplica e me afeta muito. Em somatoria dos índices me afeta muito com o índice me afeta razoavelmente obtem um percentual de 27% de profissionais que sentem-se afetados de alguma maneira diante do exposto na pergunta acima descrita.

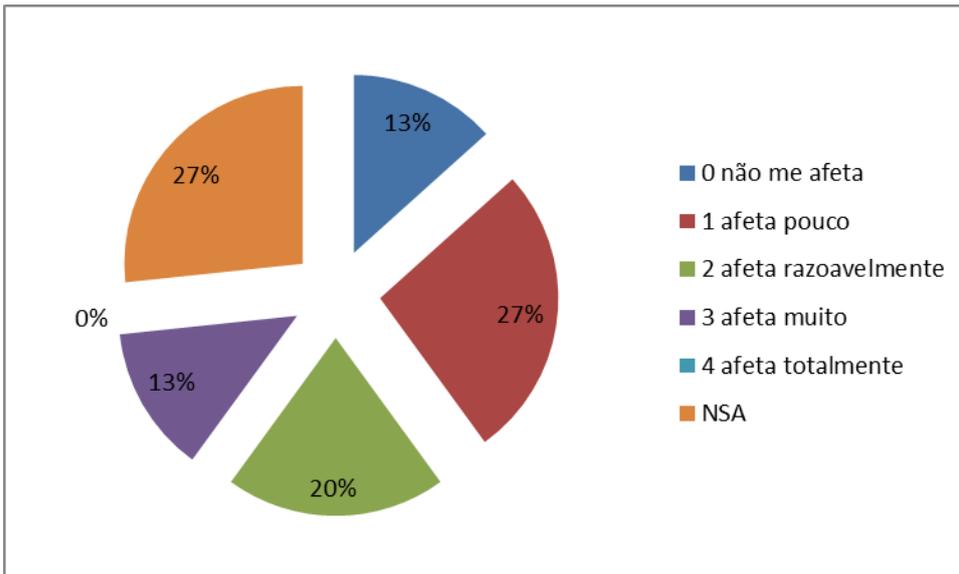


GRÁFICO 32: As ideias inovadoras propostas pelos funcionários são reprimidas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 32 detalha os dados da pergunta: As idéias inovadoras propostas pelos funcionários são reprimidas? As respostas variam bastante diante da pergunta 27% dos entrevistados responderam que não se aplica, outros 27% responderam que a situação os afeta um pouco, 20% sente-se razoavelmente afetados com a situação, em percentuais iguais de 13% tem se não me afeta e me afeta muito. A opinião dos professores estão divididas entre afeta pouco e não se aplica, o que para a instituição é bom pois significa que a mesma não terá grandes dificuldades para solucionar o problema.

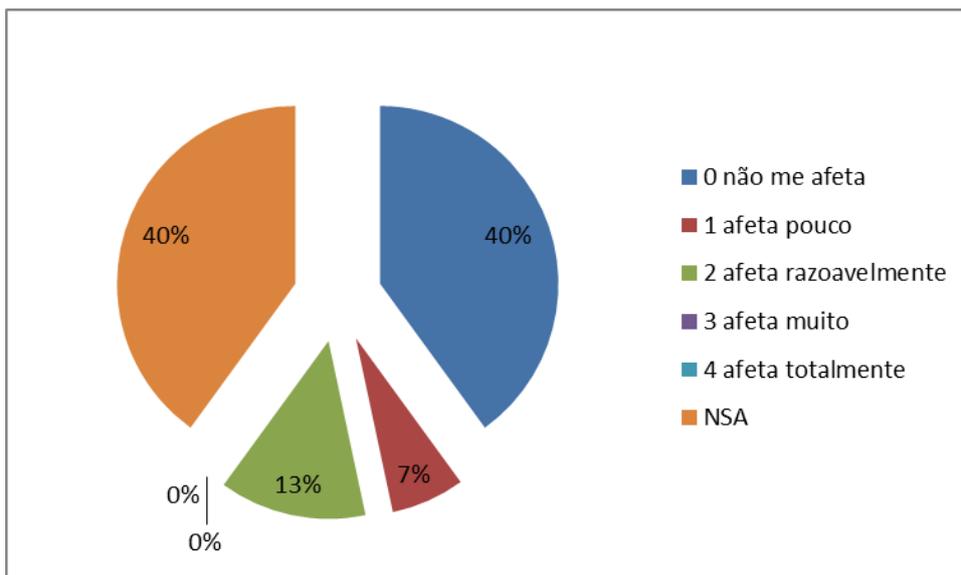


GRÁFICO 33: Os trabalhadores que apresentam constante desempenho abaixo do esperado não são demitidos

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 33 detalha os dados relativos a pergunta: Os trabalhadores que apresentam constante desempenho abaixo do esperado não são demitidos? 40% dos entrevistados dizem que não se aplica e outros 40% não sentem que a situação os afeta, no entanto outros 13% dos entrevistados sentem-se razoavelmente afetados com a situação e 7% pouco afetados. Em opiniões divididas alguns professores tem a percepção de que sim, os professores que apresentam desempenho abaixo do esperado são demitidos, outros dizem que a questão não se aplica na instituição.

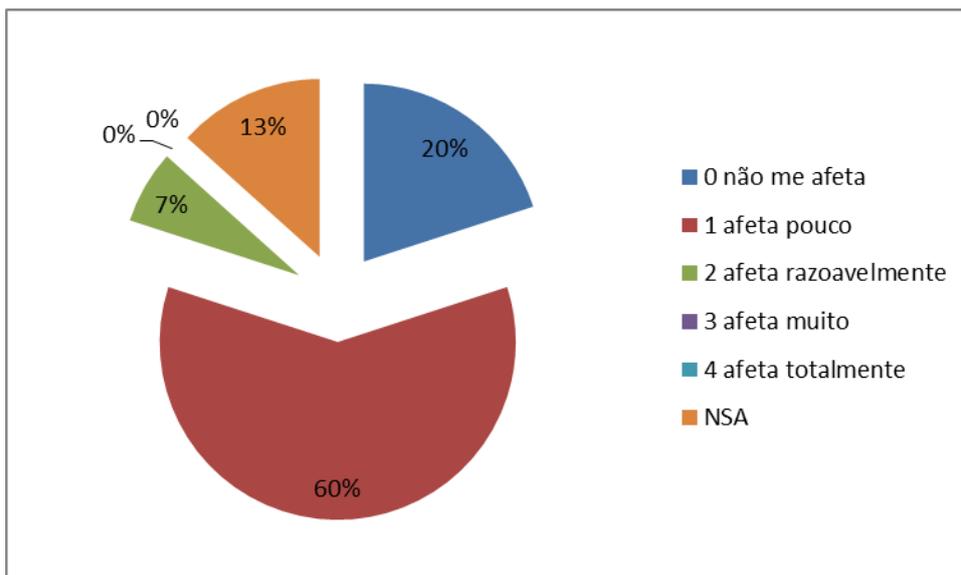


GRÁFICO 34: A competição entre setores é promovida

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser visualizado no GRAF. 34 os dados inerentes a pergunta: A competição entre setores é promovida? Em resposta quase unânime 60% dos professores que responderam os questionários disseram que a situação os afetam pouco, e 20% dizem que não sentem-se afetados, 13% dizem que não se aplica e outros 7% disseram sentir razoavelmente estressados com o exposto acima. De acordo com a percepção de maioria dos professores a situação os afetam pouco o que pode ser bom, pois a competição faz com que as pessoas elevem o seu animo.

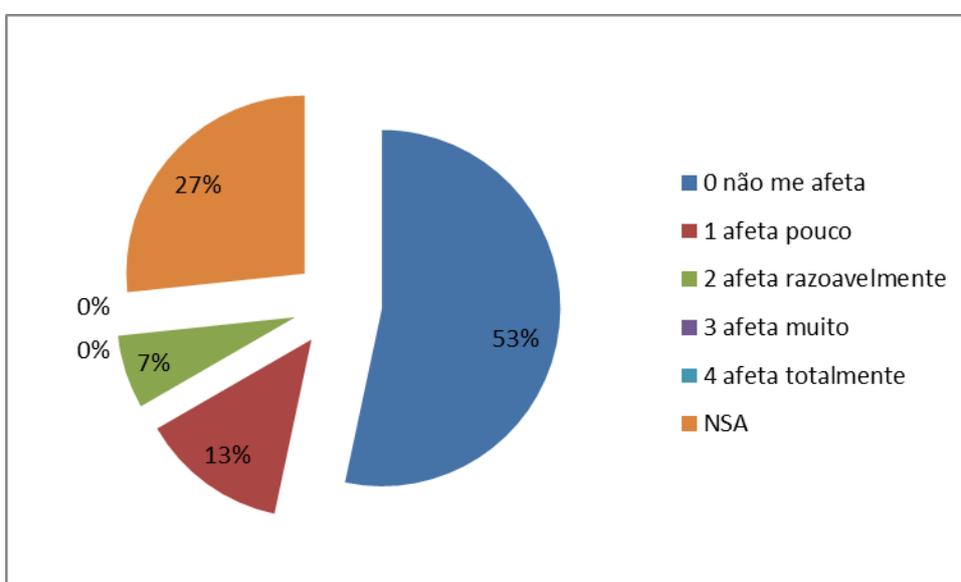


GRÁFICO 35: A competição com outras organizações atrapalha o funcionamento interno

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 35 evidencia os dados referentes a pergunta: A competição com outras organizações atrapalha o funcionamento interno? 53% diz não se sentir afetado com a competição, 27% dizem que não se aplica, outros 13% sentem-se pouco afetados com a competição, e apenas 7% dizem sentir-se razoavelmente afetados. Como pode ser evidenciado em análise ao grafico a competição não afeta em grande percentual os professores. De acordo com os dados demonstrados no grafico 35 os professores sentem se pouco afetados com a competição com outras organizações, no entanto outros 27% dizem que a situação não se aplica para a instituição.

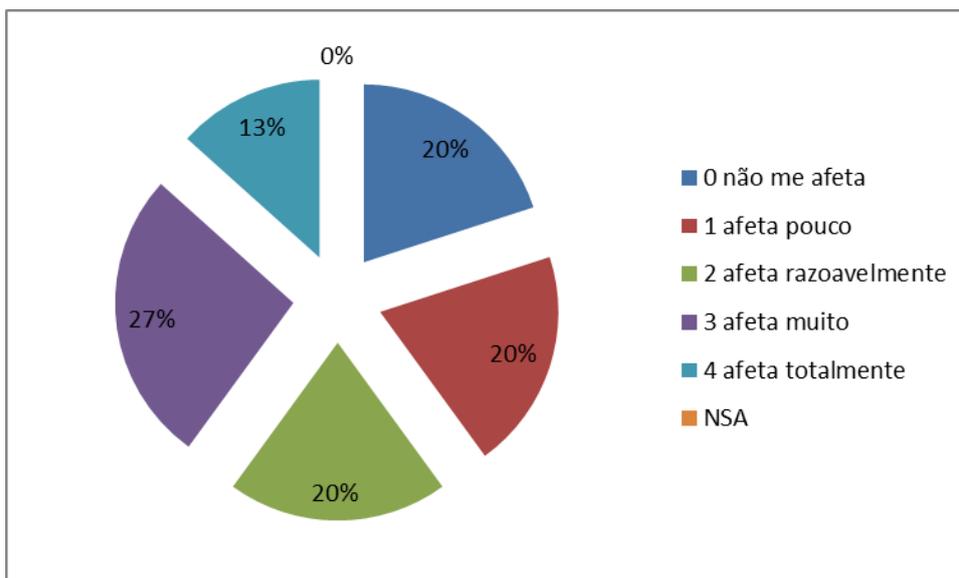


GRÁFICO 36: Os padrões de comportamento enraizados dificultam as mudanças

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Podem ser diagnosticado no GRAF. 36 os dados inerentes a pergunta: Os padrões de comportamento enraizados dificultam as mudanças? As respostas viaram muito, 27% dizem que o fato os afetam muito, 20% dos professores dizem que o fato não os afetam, outros 20% dizem que a situação os afetam pouco já outros 20% dizem que sentem-se razoavelmente afetados diante do fato exposto na questão, 13% sentem-se totalmente estressados com a dificuldade de mudanças devido aos comportamentos enraizados. De acordo com estudiosos da area de RH os padrões de comportamentos enraizados nas organizações são de difícil superação no entanto há solução para os mesmos.

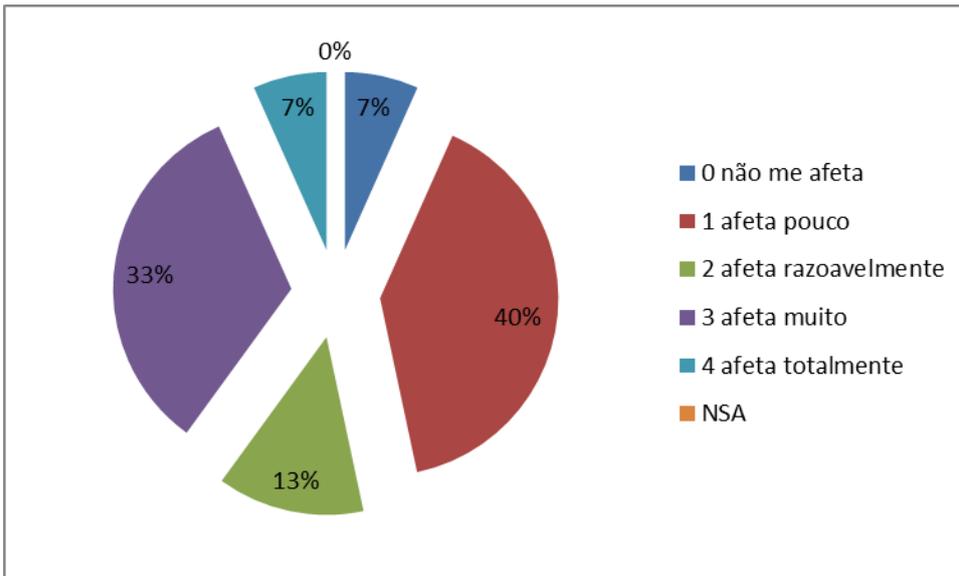


GRÁFICO 37: A hierarquia dificulta a agilidade nas decisões

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 37 demonstra os dados referente a pergunta: A hierarquia dificulta a agilidade nas decisões? Na percepção de 40% dos professores que responderam o questionário o fato de a hierarquia dificultar a agilidade nas decisões os afetam pouco e 33% dos entrevistados dizem que sentem-se muito afetados diante do exposto acima, 13% responderam sentir-se razoavelmente afetados e em índices empatados tem-se me afeta totalmente e não me afeta. De acordo com a percepção dos professores os mesmos acreditam que a hierarquia dificulta as decisões no que diz respeito a agilidade.

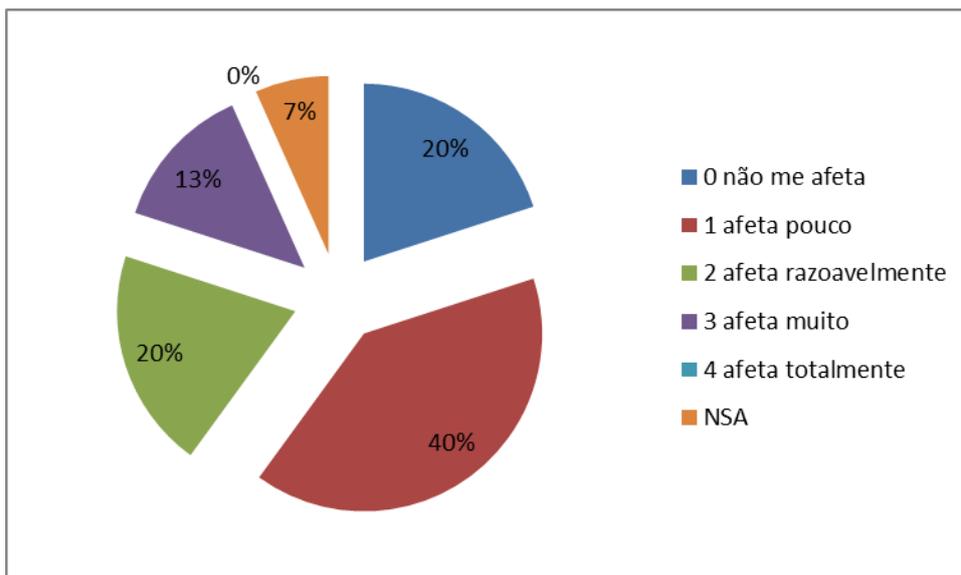


GRÁFICO 38: A pressão por alta produção é uma cobrança de todos

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 38 demonstra os dados referentes a pergunta: A pressão por alta produção é uma cobrança de todos? 40% sentem-se pouco afetados com a situação, 20% dizem que não sentem-se afetados já outros 20% dizem sentir-se razoavelmente afetados com a alta pressão, 13% sentem-se muito afetados devido a pressão por alta produção e 7% dizem que não se aplica. Grande índice de professores sentem que pressão por alta produção é uma cobrança de todos, os professores recebem pressão vindas dos seus gestores, dos pais de alunos, das políticas institucionais.

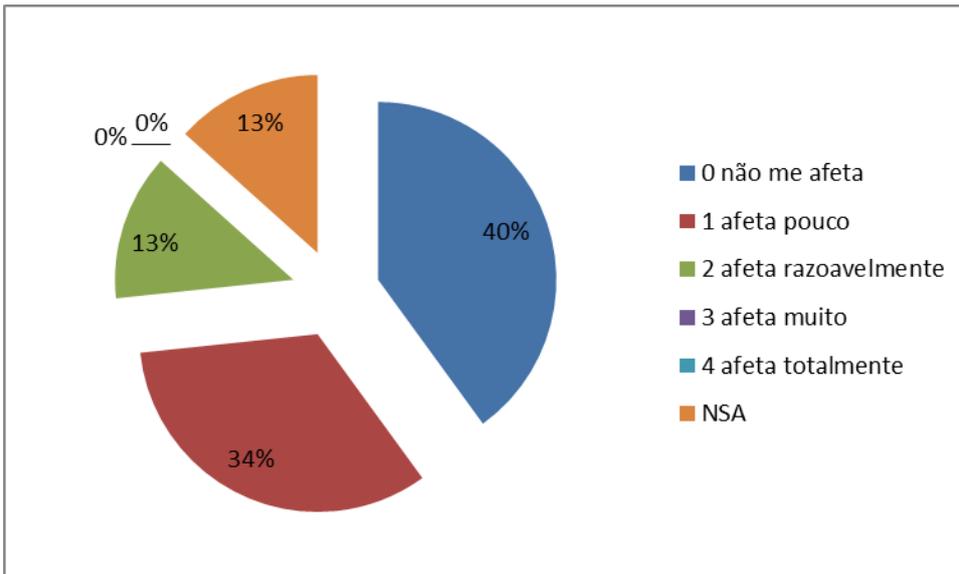


GRÁFICO 39: O excesso de informações disponibilizadas atrapalha o andamento do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 39 pode ser observado o resultado inerente a pergunta: O excesso de informações disponibilizadas atrapalha o andamento do trabalho? Segundo os professores 40% dizem que a situação não os afetam, 34% dizem que o o excesso de informações os afetam pouco e empatados em 13% não se aplica e me afeta razoavelmente. Ao somar os índices de marcações me afeta pouco e me afeta razoavelmente tem-se um percentual de 46% sendo superiores aos que não sentem-se afetados com a situação.

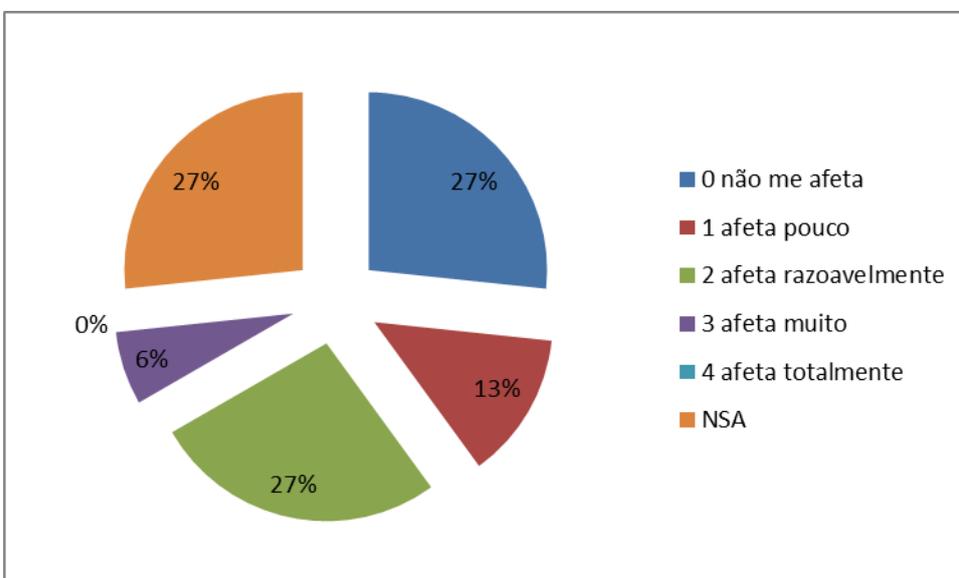


GRÁFICO 40: As decisões são impostas pela chefia

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 40 traz o resultado referente a pergunta: As decisões são impostas pela chefia? Com respostas variadas tem-se 27% não se aplica, 27% dos professores dizem que a situação não os afetam já outros 27% dizem que sentem-se razoavelmente afetados com a situação descrita na pergunta 34, 13% diz sentir que o a situação os afetam pouco e apenas 6% sentem-se muito afetados. Em somatória de todos os percentuais que de alguma forma sentem-se afetados obtém-se um índice de 46%.

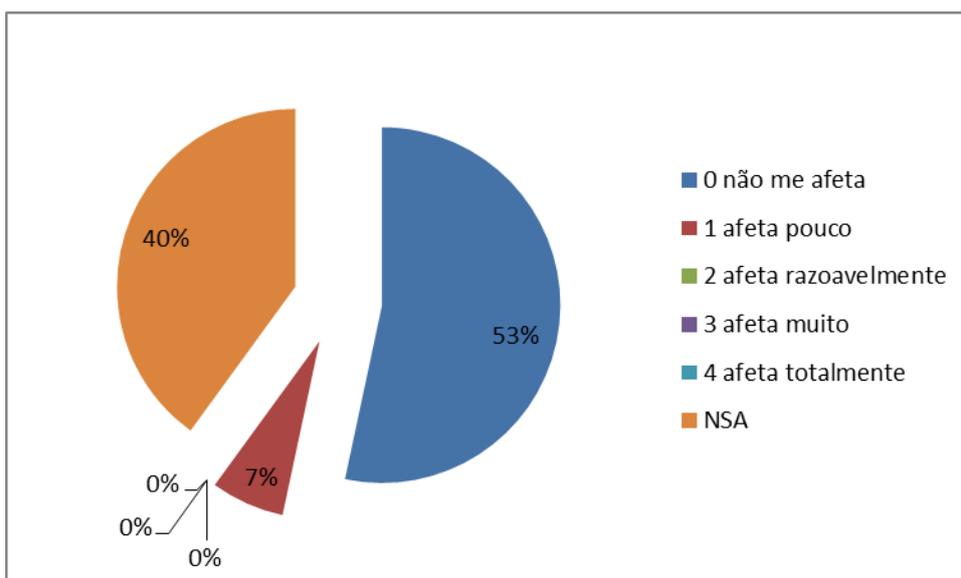


GRÁFICO 41: A solidariedade exacerbada dificulta o desenvolvimento das atividades

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 41 demonstra o resultado obtido diante da pergunta: A solidariedade exacerbada dificulta o desenvolvimento das atividades? Não me afeta obteve 53% do percentual de acordo com o percentual dos professores, e não se aplica 40%, com 7% me afeta pouco. De acordo com os números obtidos a solidariedade exacerbada não afeta os professores.

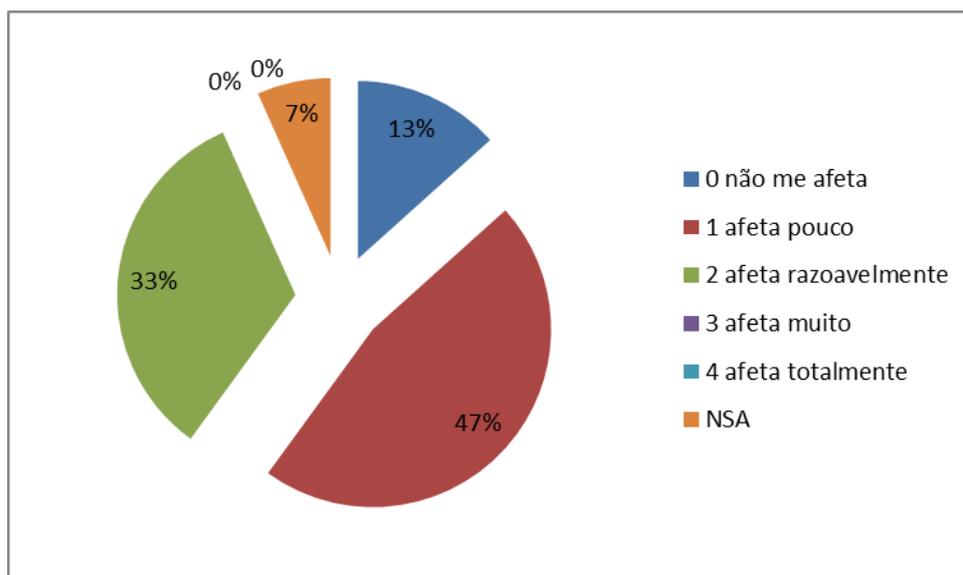


GRÁFICO 42: A total responsabilidade dos funcionários pelos resultados é uma marca

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Diante do GRAF. 42 pode ser observado os dados referentes a pergunta: A total responsabilidade dos funcionários pelos resultados é uma marca? 47% dos professores que responderam os questionários sentem-se pouco afetados, 33% dos respondentes sentem razoavelmente afetados, 13% dizem que a situação não os afeta, e apenas 7% dizem que a situação não se aplica. Os professores sentem-se afetados pela responsabilidade que levam sempre consigo, as pressões e cobranças são uma marca que os professores levam onde quer que vão.

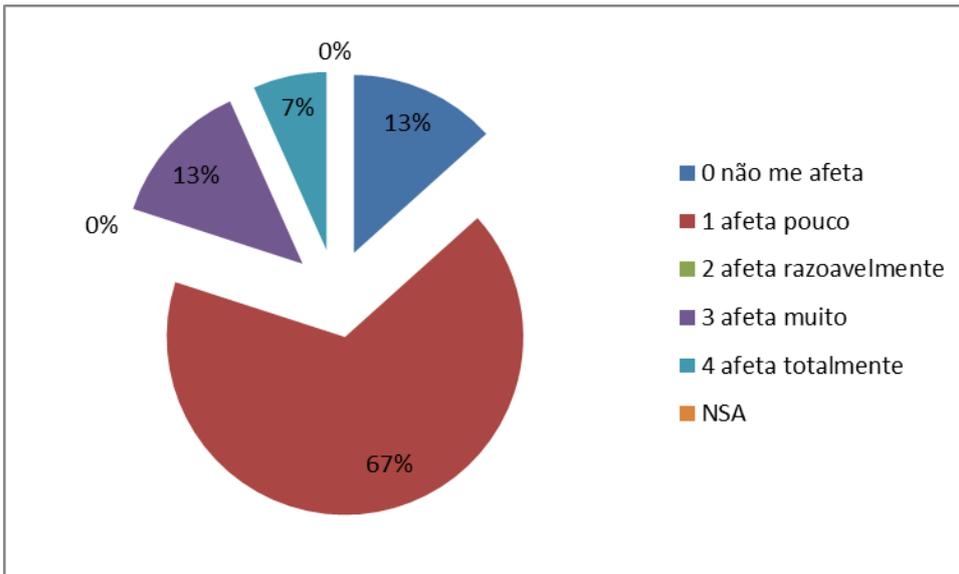


GRÁFICO 43: As oscilações do ambiente externo influenciam a dinâmica organizacional

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 43 evidencia o resultado obtido diante da pergunta: As oscilações do ambiente externo influenciam a dinâmica organizacional? 67% dos professores dizem sentir-se pouco afetados com a influencia que as oscilações no ambiente externo exerce na dinâmica organizacional, 13% dizem que não sentem que a situação os afetam, no entanto outros 13% sentem-se muito afetados com a situação, apenas 7% dos entrevistados dizem que a situação os afetam muito. De acordo com os dados os professores sentem-se afetados diante das oscilações e a influencia que as mesmas trazem a dinâmica organizacional.

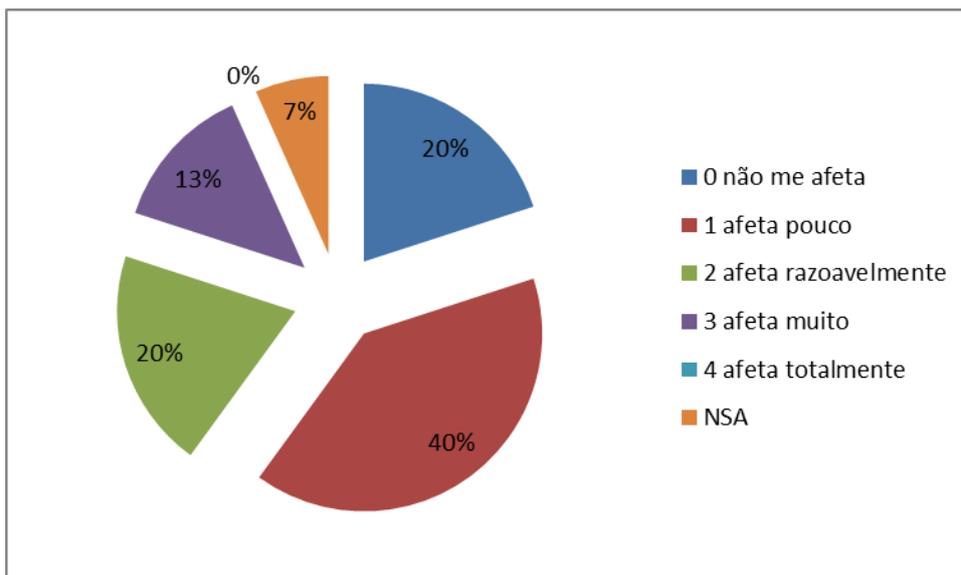


GRÁFICO 44: A comunicação entre os setores é deficitária

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser evidenciado no GRAF. 44 os dados referentes a pergunta: A comunicação entre os setores é deficitária? 40% dos professores dizem que o fato de a comunicação entre os setores ser deficitária os mesmos sentem-se pouco estressados, 20% dizem que a situação não os afetam, já outros 20% dizem sentirem-se razoavelmente estressados, 13% dizem que sentem-se muito afetados e apenas 7% dizem que não se aplica. Comunicação deficitária além de provocar estresse pode levar a problemas futuros.

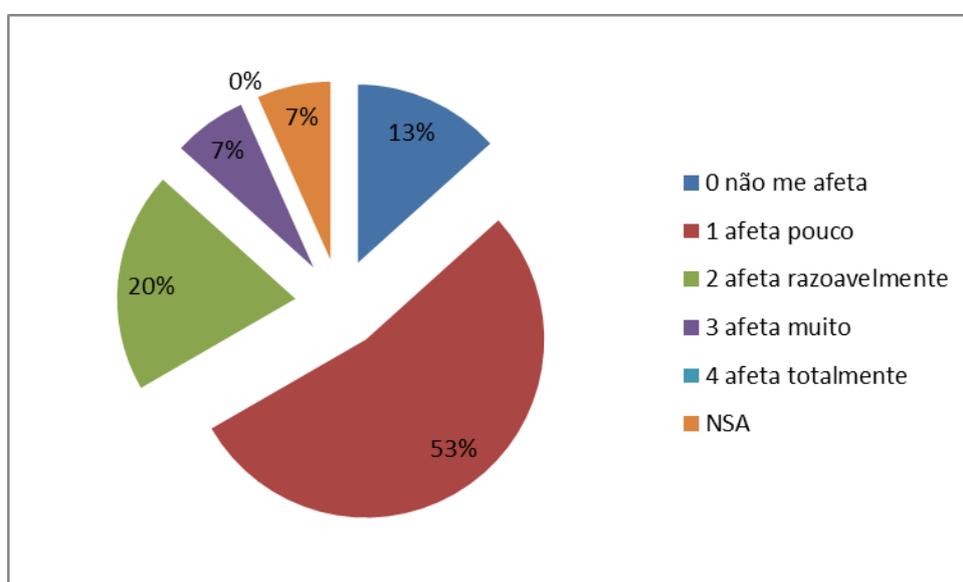


GRÁFICO 45 O aumento de produtividade não é reconhecido

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

É possível evidenciar no GRAF. 45 os dados inerentes a pergunta: O aumento de produtividade não é reconhecido? Com percentual de 53% os professores dizem que sentem pouco afetados com a falta de reconhecimento em relação ao aumento de produtividade, 20% dizem sentir razoavelmente afetados com a situação, 13% responderam que não sentem que a situação os afetam, 7% diz que não se aplica, no entanto outros 7% dizem sentir-se muito afetados com a situação. O reconhecimento pode ser um dos fatores motivadores que tem mais impacto em pouco tempo.

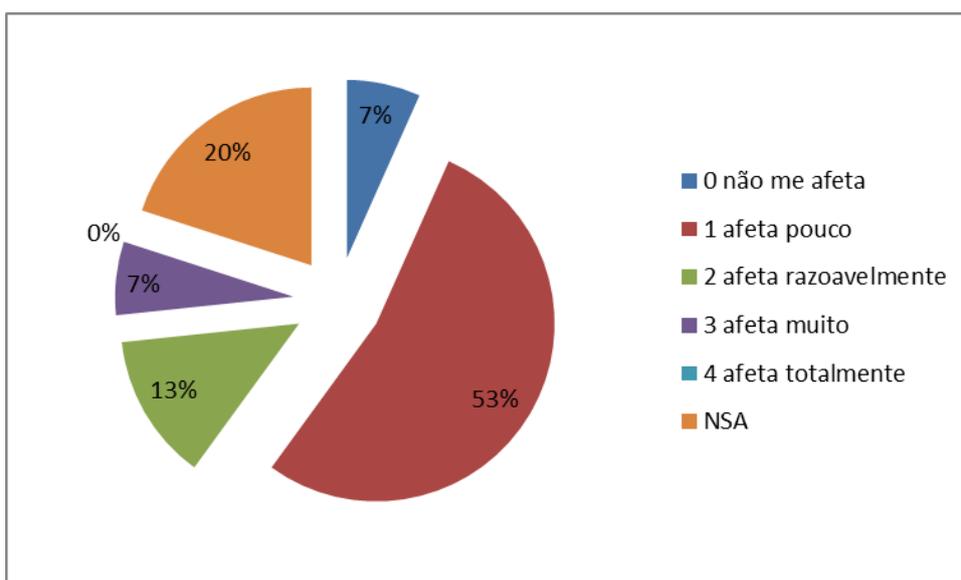


GRÁFICO 46: Os empregados não conseguem implementar mudanças significativas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 46 evidencia os dados inerentes a pergunta: Os empregados não conseguem implementar mudanças significativas? Em resposta a pergunta 53% dos entrevistados disseram sentir pouco afetados por não conseguirem implementar mudanças significativas, 20% dizem que não se aplica, 13% dizem sentir que a situação os afetam razoavelmente e empatados em 7% ficaram os que responderam que não sentem afetados e 7% dizem que o fato os deixam muito afetados.

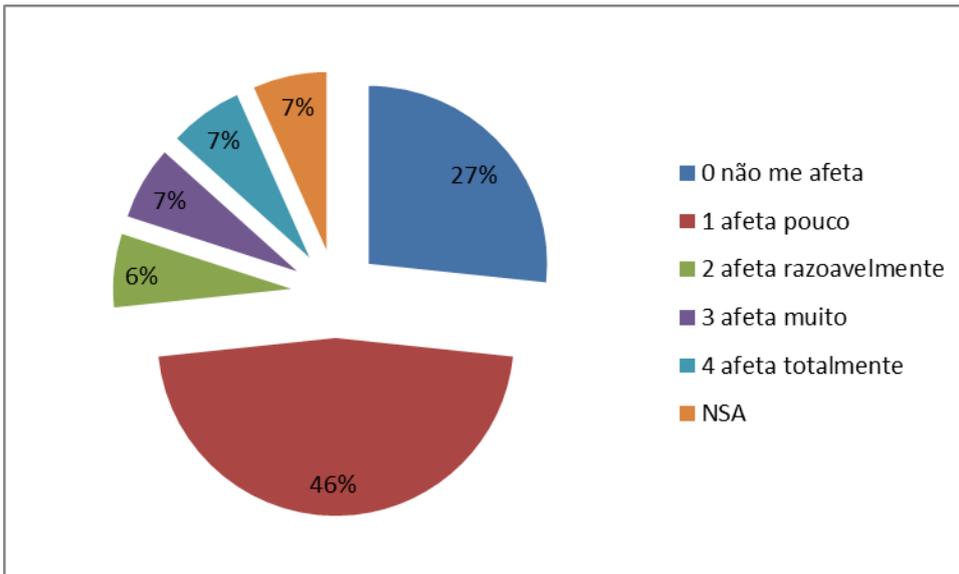


GRÁFICO 47: A cooperação é mais valorizada do que a competição

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Encontra-se detalhado no GRAF. 47 o resultado referente a pergunta: A cooperação é mais valorizada do que a competição? 46% dizem que sentem pouco afetados por a competição se mais valorizada que a cooperação, 27% responderam que a situação não os afetam, 7% disseram que não se aplica, outros 7% dizem sentir que a situação os afetam muito e 7% sentem que a falta de valorização na cooperação os afetam totalmente. De acordo com o dados os professores sentem-se afetados pela cooperação ser mais valorizada que a competição.

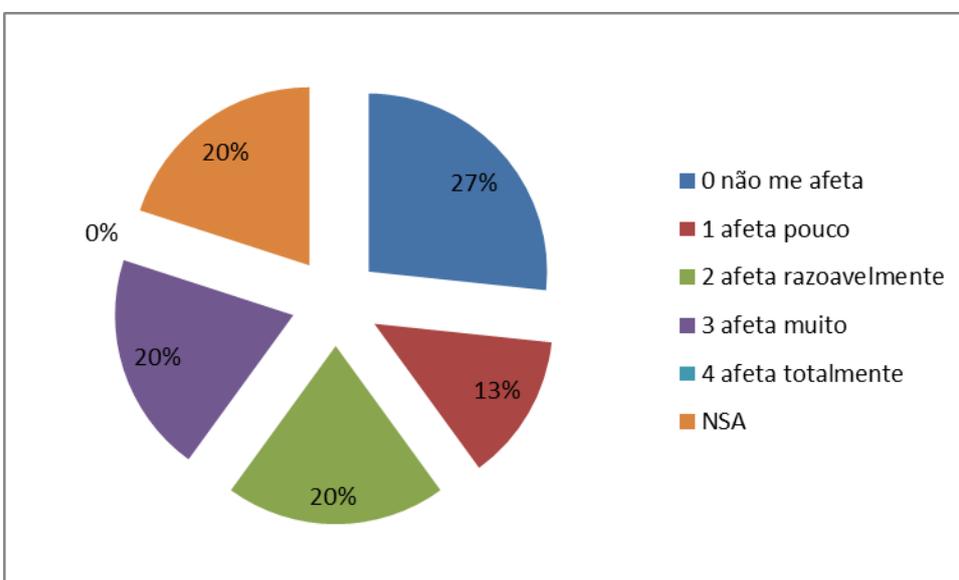


GRÁFICO 48: As decisões organizacionais são centralizadas pela chefia

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 48 torna de fácil entendimento os dados referente a pergunta: As decisões organizacionais são centralizadas pela chefia? Com os índices de respostas bastantes variados tem-se 27% que disseram não sentirem afetados com a situação, 20% diz que não se aplica, 20% responderam que sentem razoavelmente afetados, e outros 20% dizem sentir-se muito afetados. Em somativa dos índices que sentem-se de alguma forma afetados obtém-se um índice de 53%, se ao somar os que não sentem que a situação e/ou fato os afetam junto com os que responderam não se aplica o índice é de 47%.

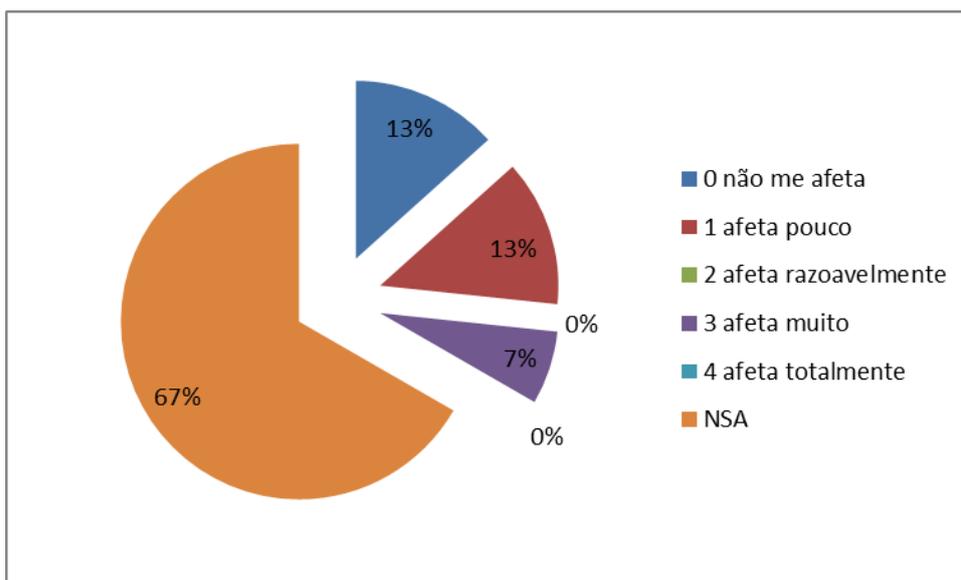


GRÁFICO 49: Oscilações no seu tamanho fazem parte da realidade

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Pode ser visualizado no GRAF. 49 o resultado obtido através da pergunta: Oscilações no seu tamanho fazem parte da realidade? 67% de acordo com os questionários respondidos pelos professores não se aplica, 13% dizem não sentir que a situação os afetem, já outros 13% dizem que sentem-se pouco afetados e apenas 7% disseram sentir muito afetados. Com mais da metade dos índices os professores acreditam que esta pergunta não se aplica na instituição.

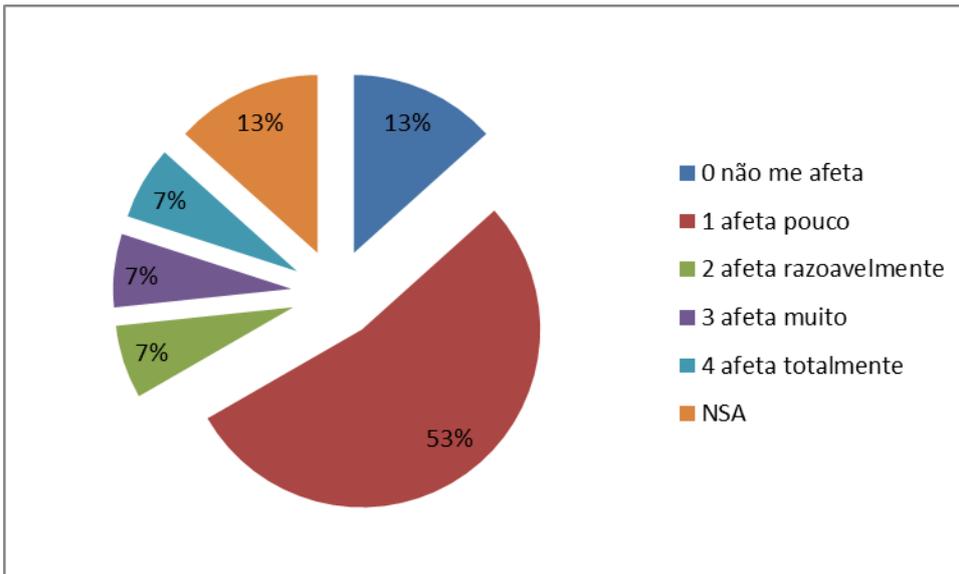


GRÁFICO 50: Informações relevantes sobre diversos assuntos não são divulgadas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 50 evidencia o resultado obtido com a pergunta: Informações relevantes sobre diversos assuntos não são divulgados? 53% dos respondentes dos questionários disseram que sentem pouco afetados pelo fato de informações sobre assuntos relevantes não serem divulgadas, 13% dizem que não se aplica, no entanto outros 13% dizem não sentirem-se afetados, com índices empatados em 7% temos me afeta razoavelmente, me afeta muito e me afeta totalmente. As informações não podem ser negligenciadas no entanto quando repassadas devem ter como destinatários os interessados para não passar informações a quem não tem interesse e/ou não sabe do que se trata.

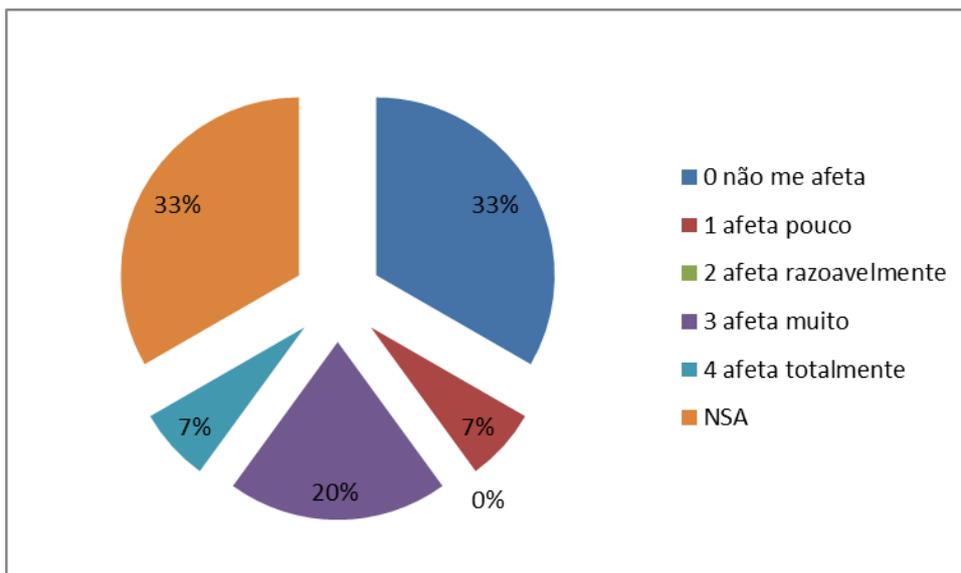


GRÁFICO 51: A ocupação de determinados cargos é feita por indicação e não por competência

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

É possível evidenciar através de análise do GRAF. 51 o resultado inerente a pergunta: A ocupação de determinados cargos é feita por indicação e não por competência? 33% dos entrevistados responderam que a situação não se aplica, outros 33% dizem não sentirem que a situação os afete, já 20% sentem-se muito afetados, 7% dizem sentir-se pouco afetados e outros 7% sentem-se totalmente afetados. De acordo com os dados, na percepção dos professores a ocupação dos cargos são feitas por competência e não por indicação.

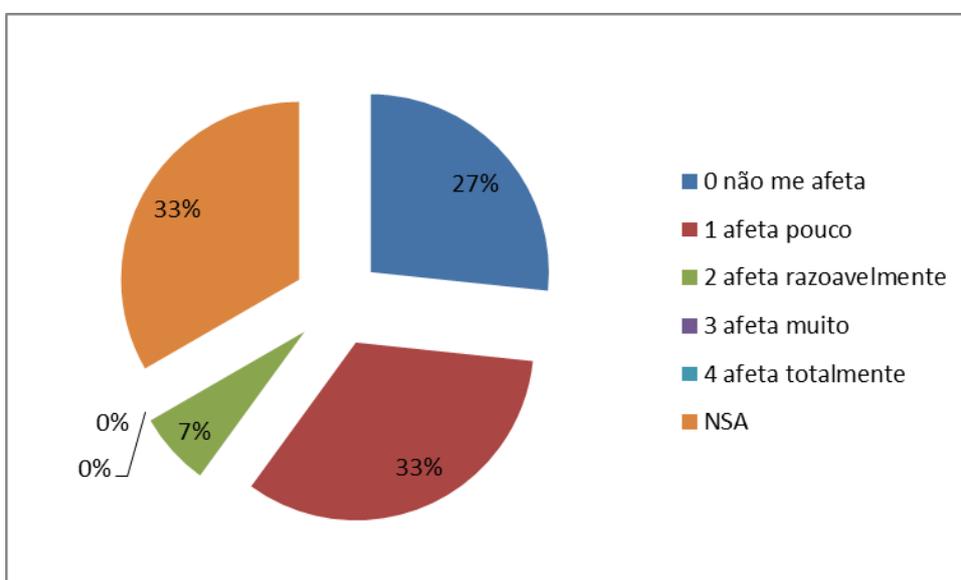


GRÁFICO 52: A inconsistência nas práticas de gestão faz parte do cotidiano

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

De acordo com o GRAF. 52 podem ser evidenciados os dados inerentes a pergunta: A inconsistência nas práticas de gestão faz parte do cotidiano? 33% dizem que a situação não se aplica, outros 33% dizem que sentem-se pouco afetados, 27% sentem que a situação não os afetam a apenas 7% dos professores sentem-se razoavelmente afetados. De acordo com os dados coletados com a aplicação dos questionários os professores estão em um nível de afetamento saudável. De acordo com a percepção de 33% dos professores a situação não se aplica na instituição, porem outros 33% encontram-se com o sentimento de pouco afetados a situação requer uma avaliação na instituição por parte dos gestores.

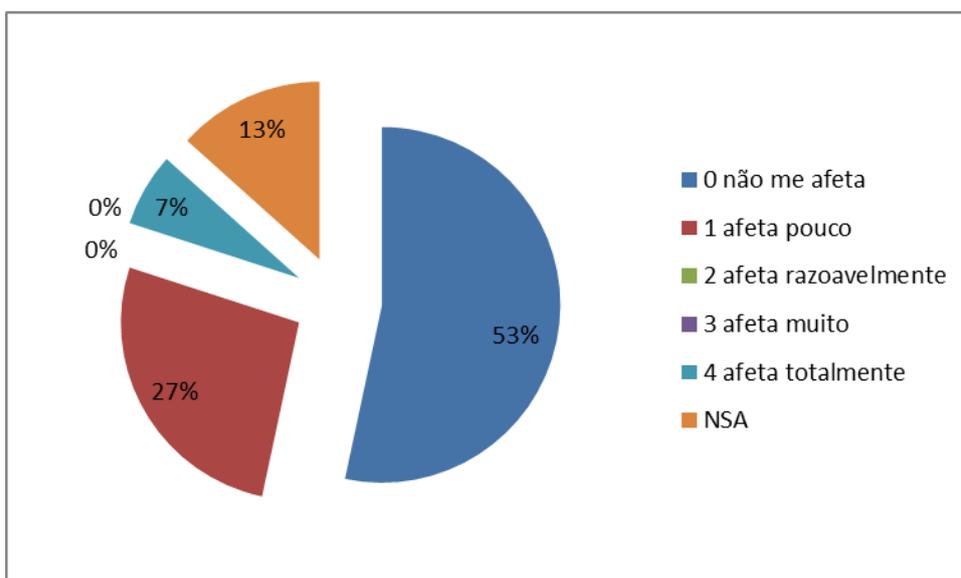


GRÁFICO 53: Os recursos materiais necessários para o cumprimento das tarefas não são disponibilizados

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 53 evidencia os dados relativos a pergunta: Os recursos materiais necessários para o cumprimento das tarefas não são disponibilizados? 53% dos professores entrevistados não sentem-se afetados com a situação, 27% sentem pouco afetados com a situação, já 13% dizem que a situação não se aplica, no entanto 7% encontram-se com sentimento de totalmente afetados. O nível de sentimentos dos professores está até o presente momento em situação aceitável de acordo com os dados analisados previamente porém deve levar em consideração que para o bom desempenho de um trabalho, tarefa e ou atividade os recursos materiais devem ser disponibilizados.

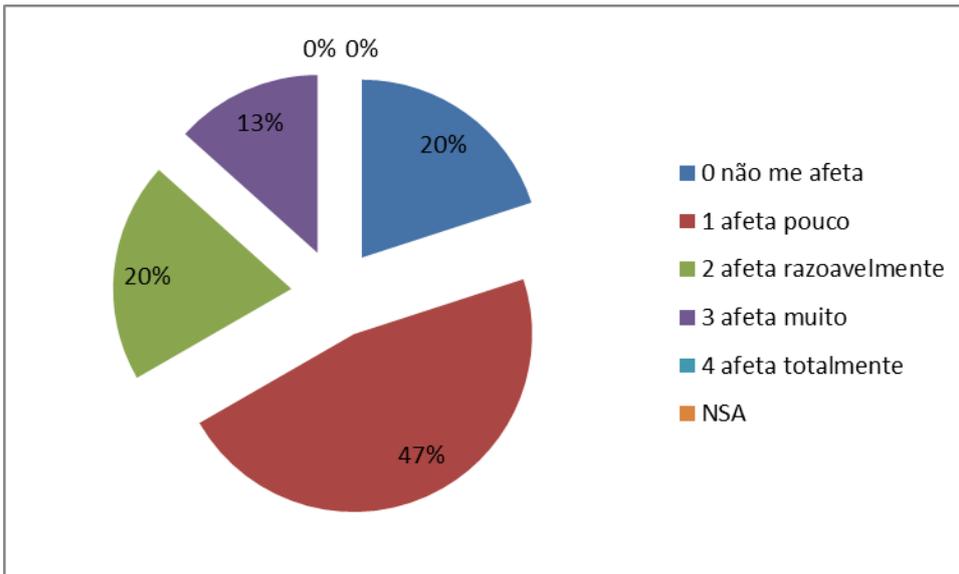


GRÁFICO 54: O excesso de controle impede a liberdade de ação

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

De acordo com os dados evidenciados no GRAF. 54 inerentes a pergunta: O excesso de controle impede a liberdade de ação? 20% não sentem que a situação os afetem, já outros 20% dizem sentir-se razoavelmente afetados e apenas 13% sentem que a situação os afeta muito. Com percentual de 47% os professores sentem se pouco afetados o que não é grave porém requer análise pois o controle nas organizações não podem afetar o andamento da atividade matriz.

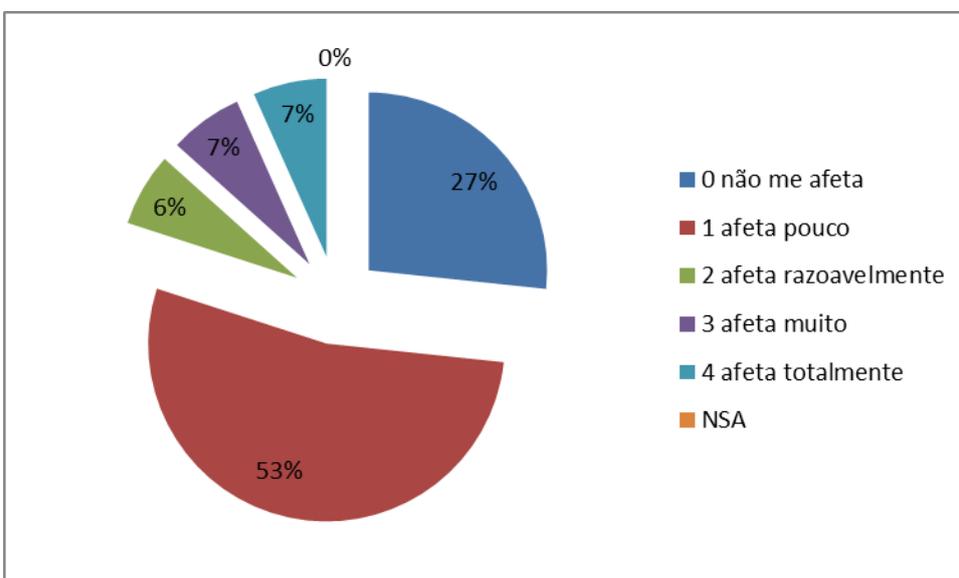


GRÁFICO 55: Não há igualdade de oportunidade para os funcionários

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 55 mostra o resultado obtido através da pergunta: Não há igualdade de oportunidade para os funcionários? 53% dos professores sentem-se pouco afetados pela falta de igualdade entre os profissionais, 27% dizem que a situação ou fato não os afetam, 6% sentem que a situação os afetam razoavelmente, 7% dizem sentir se muito afetados e outros 7% dizem sentir se muito afetados diante da situação. De acordo com as respostas dos professores o seu nível de sentimentos em relação a falta de igualdade está em nível aceitavel pois 53% apresenta sentimento de pouco afetados, porém o favoritismo não pode ser evidenciado caso contrário surgira conflitos internos.

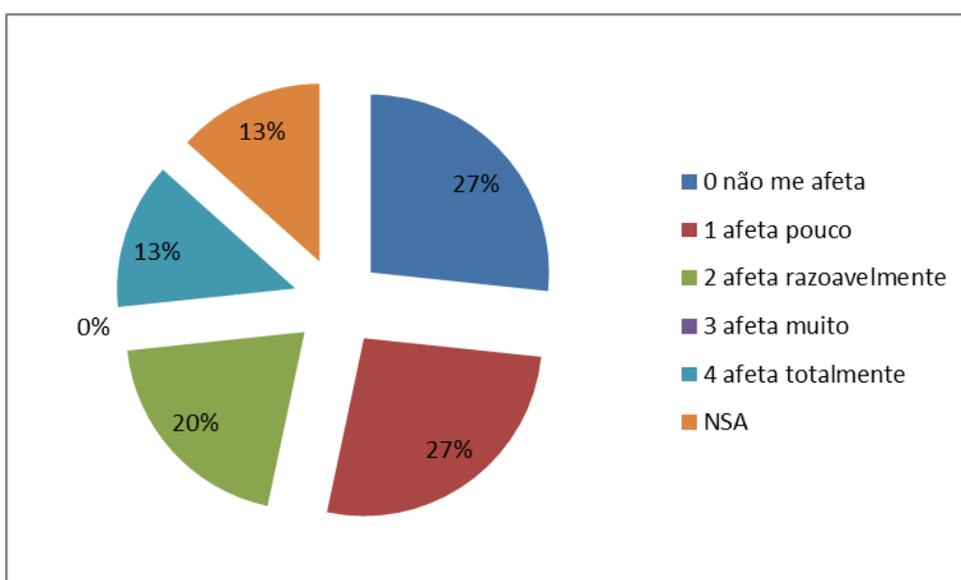


GRÁFICO 6: Os gestores obedecem cegamente as decisões tomadas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 56 mostra os dados obtidos através da pergunta: Os gestores obedecem cegamente as decisões tomadas? 27% dizem não sentirem que a situação os afetem, 27% dizem ter sentimento de pouco afetados, 20% sentem-se razoavelmente afetados com a situação, 13% dizem que a situação não se aplica e 13% responderam ter sentimento de muito afetados. A percepção dos professores em relação a pergunta varia, no entanto aos que sentem-se mais afetados devem levar em consideração que por se tratar de uma instituição de ensino Estadual algumas decisões devem ser seguidas a risco.

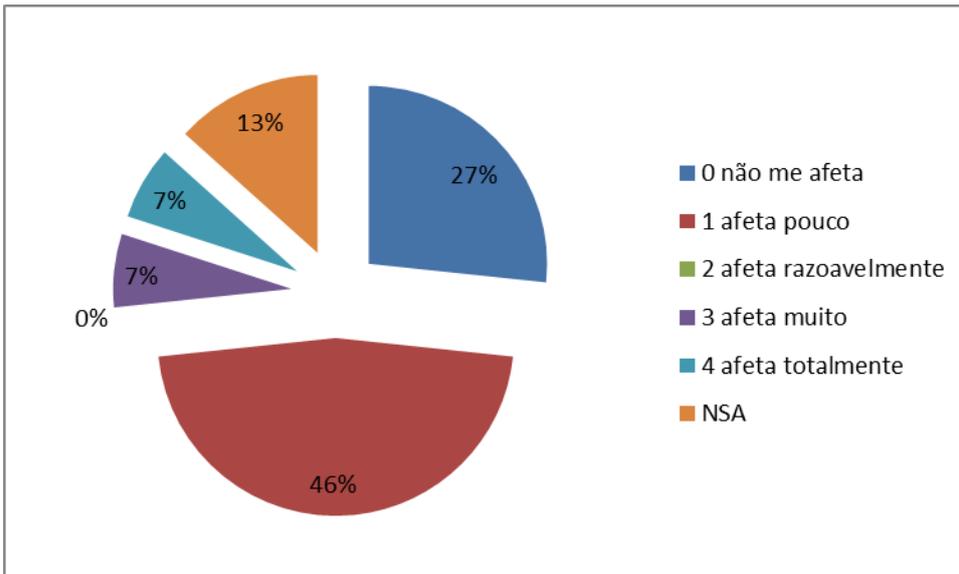


GRÁFICO 57: A retenção de informações entre os setores é uma prática comum

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

É possível evidenciar no GRAF. 57 o resultado obtido com a pergunta: A retenção de informações entre os setores é uma prática comum? 46% dizem sentirem se pouco afetados com a situação, 27% dizem que não sentem se afetados com isso e 13% dizem que não se aplica, 7% sentem que a situação os afetam muito e outros 7% sentem se totalmente afetados. De acordo com os dados na percepção dos professores a retenção de informações não os afetam muito o que leva a crer que não é uma prática comum, porém o índice para os professores que dizem ter o sentimento de pouco afetados é de 46%, índice elevado em relação a comparativo com os demais.

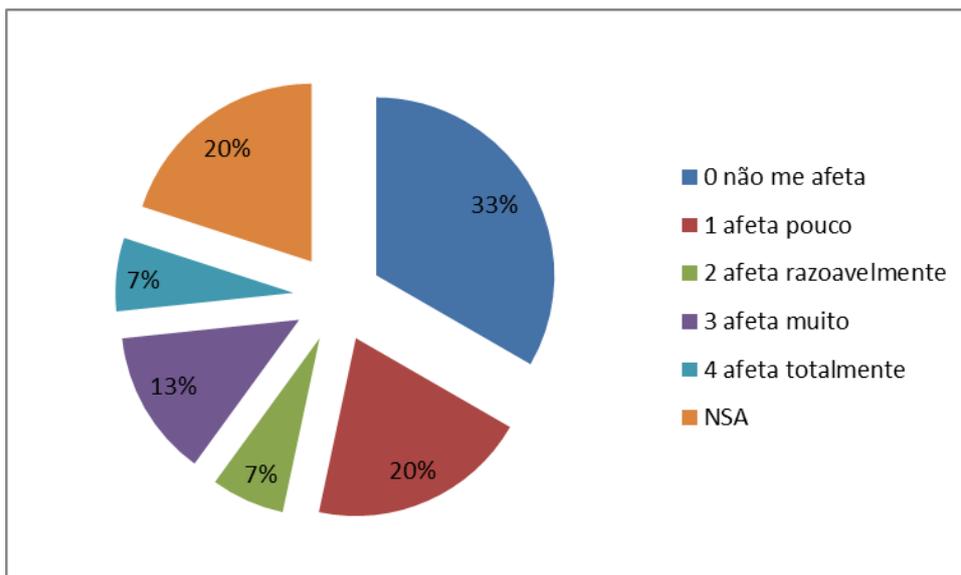


GRÁFICO 58: Poucas perspectivas de crescimentos profissionais são promovidas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

De acordo com o GRAF. 58 pode ser evidenciado o resultado obtido com a pergunta: Poucas perspectivas de crescimento profissional são promovidas? 33% dizem não sentirem que a situação os afetam, 20% disseram que a situação não se aplica outros 20% dizem ter sentimento de pouco afetados, 13% sentem-se muito afetados, 7% dizem sentir se razoavelmente afetados e outros 7% dizem que sentem-se totalmente afetados. De acordo com os dados descritos acima os professores estão satisfeitos com a perspectiva de crescimento profissional atual.

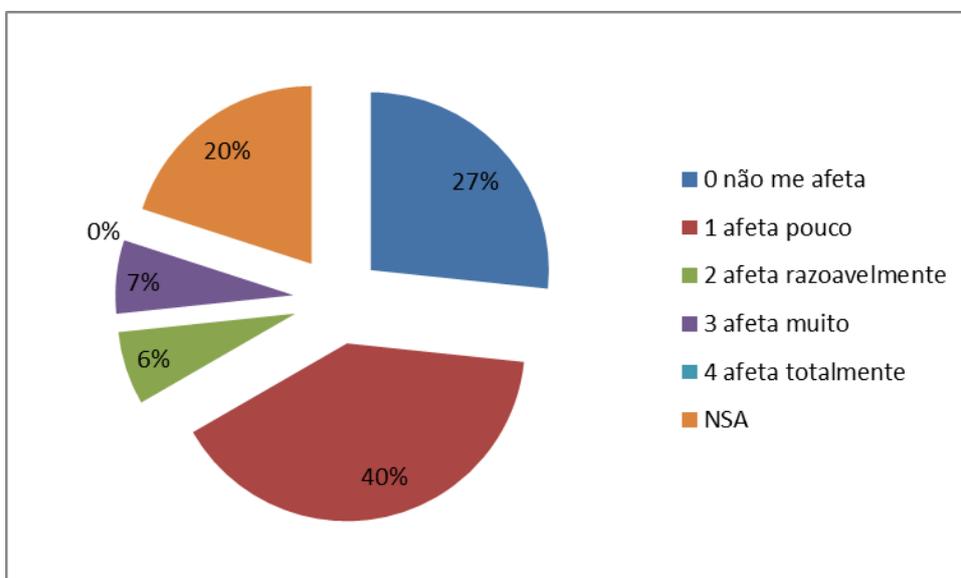


GRÁFICO 59: A competição é mais valorizada que a cooperação

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 59 demonstra a percepção dos professores em relação a pergunta: A competição é mais valorizada que a cooperação? sendo, 40% sentem que a situação os afetam pouco e 27% dizem não serem afetados com a situação, já 20% diz que não se aplica, 7% sentem-se muito afetados e outros 6% dizem ter sentimento de razoavelmente afetados. Alguns professores sentem que a competição é mais valorizada que a cooperação e isso os afetam, deve ser observado que a competição em alguns casos é fator motivante para os profissionais.

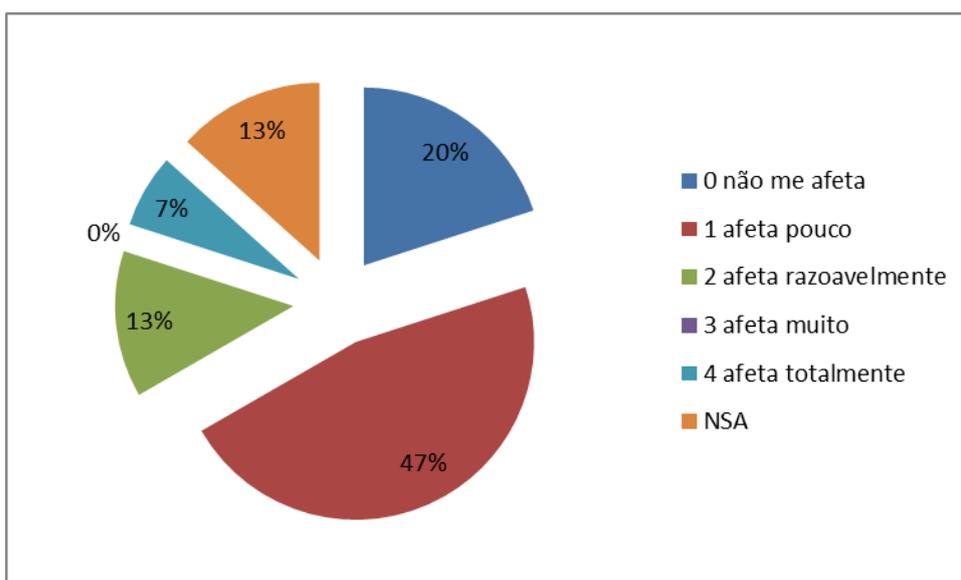


GRÁFICO 60: Os funcionários não participam de processos decisórios

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

De acordo com os dados do GRAF. 60 pode ser observado o resultado obtido em relação a pergunta: Os funcionários não participam de processos decisórios? A percepção dos professores é de que 47% dos professores sentem que a falta de participação nos processos decisórios os afetam pouco, 20% disseram não sentir que a situação os afetem, 13% dizem que não se aplica e outros 13% disseram sentir-se razoavelmente afetados diante da falta de participação. Na percepção dos profissionais o fato de não participarem dos processos decisórios não os afetam em grandes índices.

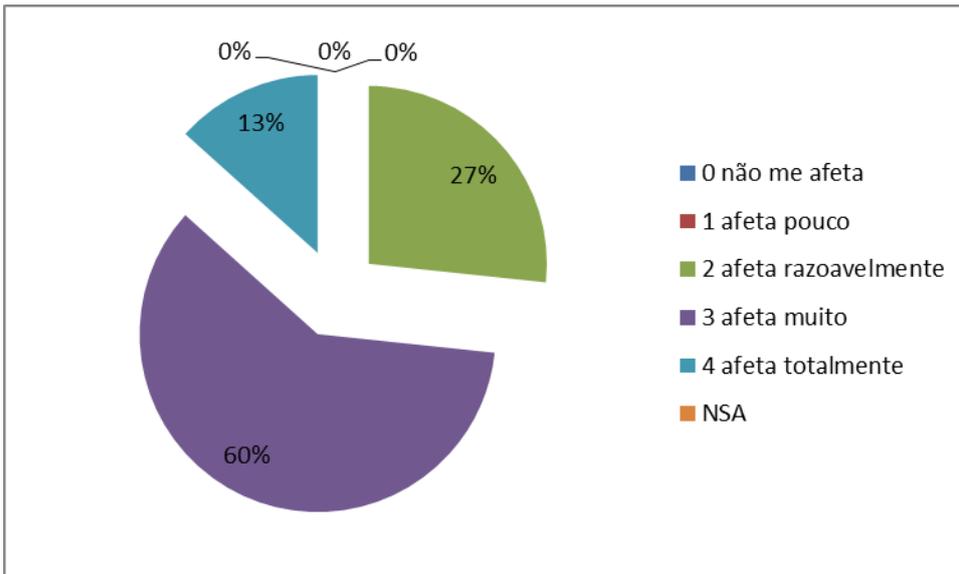


GRÁFICO 61: Os boatos são mais fortes que a comunicação formal

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 61 traz os dados referente a pergunta: Os boatos são mais fortes que a comunicação formal? De acordo com 60% dos professores os boatos são mais fortes que a comunicação formal na instituição e o fato os deixam muito afetados, 27% dizem sentir-se razoavelmente afetados diante da situação e 13% disseram sentir-se totalmente afetados. A situação é grave, pois a “radio corredor” pode gerar situações complicadas para o ambiente organizacional.

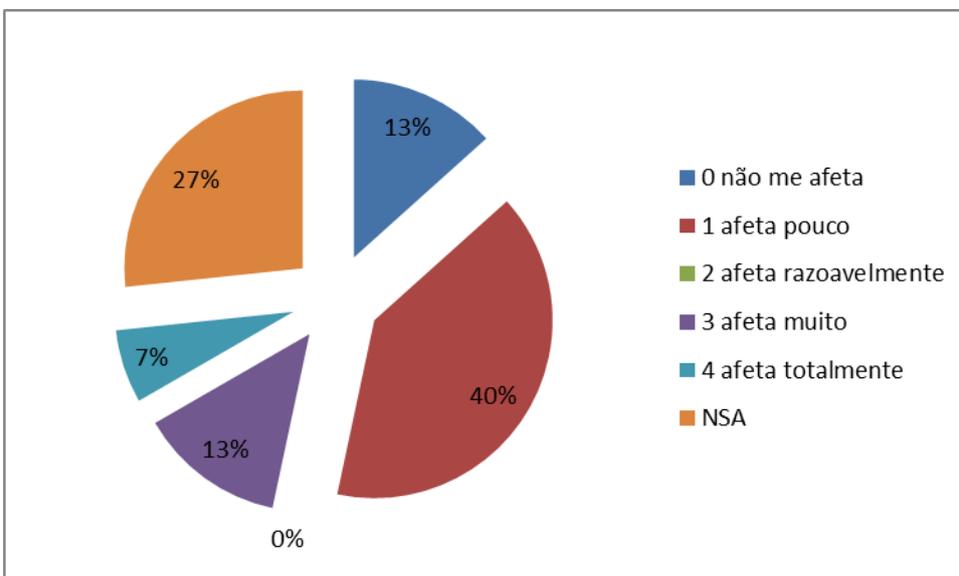


GRÁFICO 62: Os empregados que não produzem conforme o esperado são punidos

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

De acordo com o GRAF. 62 pode ser evidenciado os dados obtidos com a pergunta: O empregados que não poduzem conforme o esperado são punidos? 40% dos entrevistados dizem sentirem-se pouco afetados com a situação, 27% responderam que não se aplica, 13% disseram que a situação não os afetam e outros 13% disseram que sentem-se muito afetados e apenas 7% disseram sentir-se totalmente afetados. Diante dos dados expostos através do gráfico 62 os gestores devem analisar a situação pois os índices apresentados estão elevados.

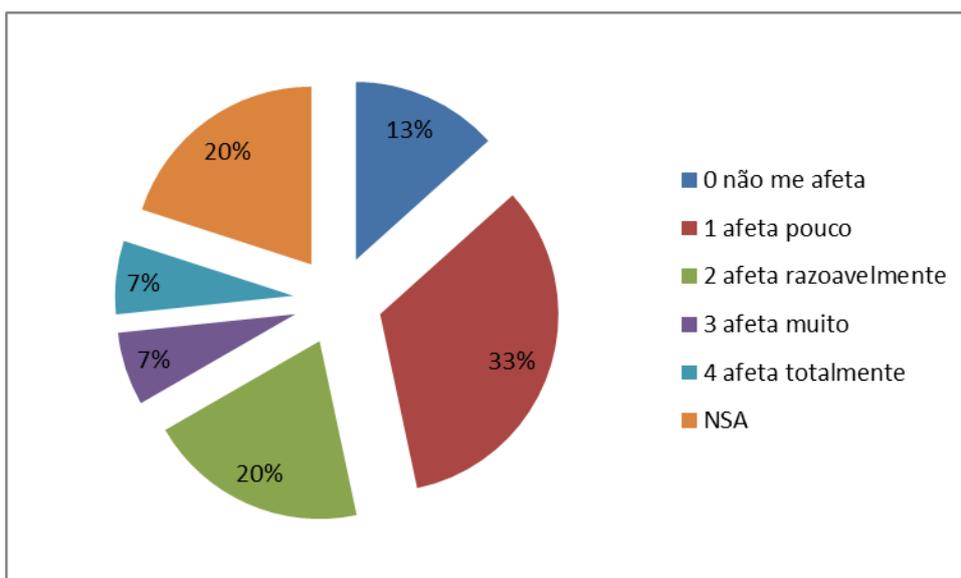


GRÁFICO 63: Os gestores ordenam, mas não cumprem as normas estabelecidas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

As opiniões variaram bastante em relação a pergunta 57 do questionário, sendo 33% responderam que a situação os afetam pouco, 20% disseram que a situação não se aplica, no entanto outros 20% disseram que sentem-se razoavelmente afetados com a situação, 13% dizem sentir que a situação não os afetam, 7% dizem que sentem-se muito afetados e outros 7% sentem totalmente afetados com a situação. De acordo com os dados descritos os professores estão satisfeitos com o cumprimento das normas pelos gestores, é importante levar em consideração que do mesmo modo que o alto nível de afetamento não é bom para o profissional o pouco também não é pois pode levar o mesmo ao comodismo.

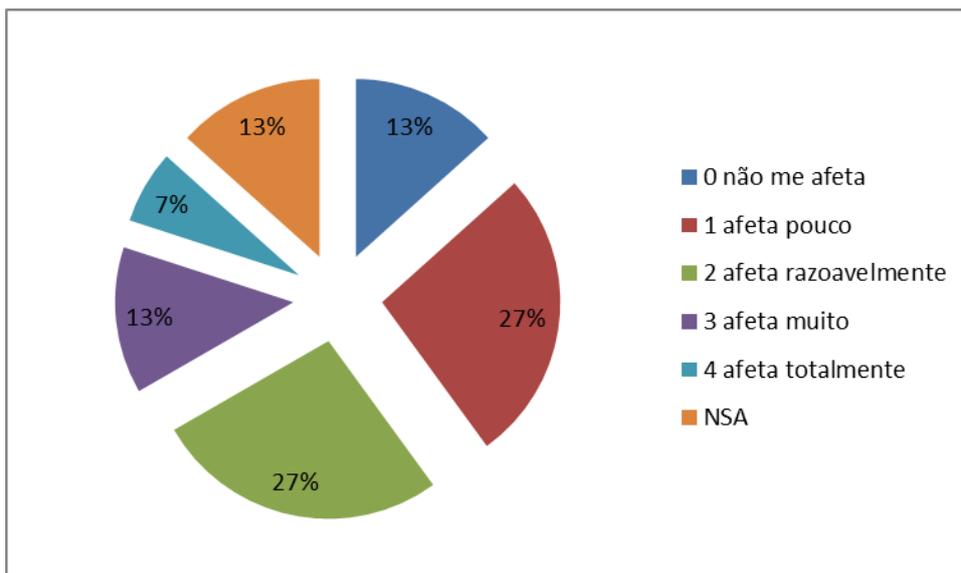


GRÁFICO 64: A competição no ambiente de trabalho é incentivada

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 64 traz o resultado inerente a pergunta: A competição no ambiente de trabalho é incentivada? 27% dos professores sentem que a competição no trabalho os afetam pouco, outros 27% dizem ter sentimento de razoavelmente afetados, já 13% responderam sentirem que a situação os afetam muito e outros 13% alegaram não sentir que a situação os afetem, e apenas 7% disseram ter sentimentos de totalmente afetados. A competição entre os profissionais em nível saudável é fator motivacional, de acordo com o levantamento e análise dos questionários o nível de afetamentos entre os mesmos está em nível saudável.

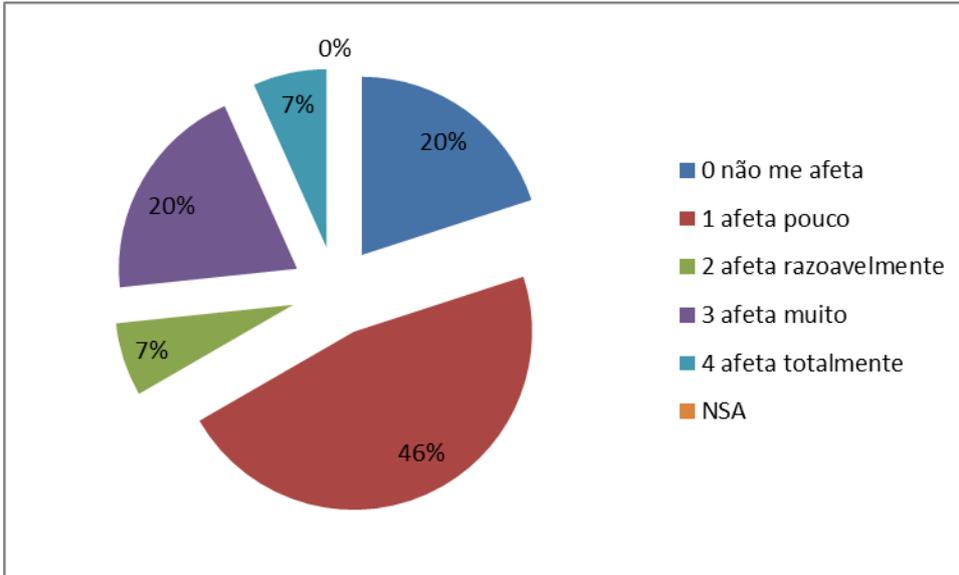


GRÁFICO 65: As decisões só são tomadas com a aprovação de todos

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No GRAF. 65 é possível visualizar o resultado obtido com a pergunta: As decisões só são tomadas com a aprovação de todos? Na percepção dos professores 46% disseram sentir se pouco afetados com a situação, 20% responderam que a situação não os afeta, já outros 20% disseram que a situação os afetam totalmente, 7% disseram ter sentimentos de razoavelmente afetados e outros 7% sentem-se totalmente afetados. De acordo com o grafico o nivel de evidenciado pelos professores está em situação confortável, porém não pode ser ignorado.

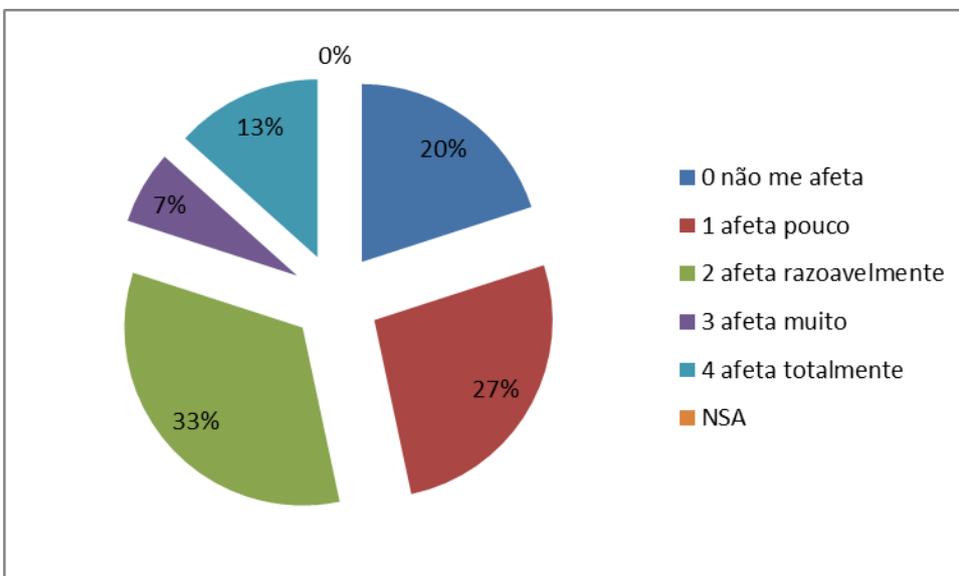


GRÁFICO 66: Faltam informações oficiais acerca das decisões tomadas

Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O GRAF. 66 evidencia os dados inerentes a pergunta: Falta informações oficiais acerca das decisões tomadas? De acordo com 33% dos entrevistados os mesmos sentem-se razoavelmente afetados com a situação, 27% dizem sentirem se pouco afetados diante do exposto, 20% não se sentem afetados, 13% sentem que a situação os afetam totalmente, e apenas 7% disseram ter sentimento de totalmente afetados. De acordo com os dados do gráfico os professores acreditam que faltam informações oficiais sobre as decisões.

5. CONCLUSÃO

No início deste estudo foi levantada a seguinte pergunta: identificar quais os fatores no ambiente organizacional de uma escola que provocam estresse prejudicando a qualidade de vida no trabalho, segundo perspectiva dos professores? Com o intuito de responder a pergunta foram aplicados questionários em uma Escola Estadual na Cidade de Castanheira-MT.

A partir da análise dos objetivos e resultados da pesquisa chegou-se às seguintes conclusões: Em relação a característica dos professores 41% dos professores têm entre 26 a 30 anos, 80% casados, 87% mulheres, 60% possuem apenas o ensino superior (bacharel e licenciatura), 67% contratados 60% atuam como professores de 01 a 05 anos.

De acordo com a percepção dos professores em relação a caracterização da organização foram obtidos o resultado a seguir: Os professores sentem-se afetados por decisões que são tomadas sem levar em consideração suas sugestões, com percentual de 33% os mesmos sentem-se razoavelmente afetados diante disso os mesmos sentem-se que as propostas inovadoras não são bem vistas com índices de 46% de pouco afetados e 27% de razoavelmente afetados. Os profissionais dizem sentir que, o excesso de burocracia e a rigidez nas regras atrapalham o andamento de suas atividades. A mudança de gestores compromete a continuidade das políticas organizacionais as regras são cegamente obedecidas por eles. Alguns dos professores sentem que o crescimento na carreira não é favorecido, de acordo com análise dos dados o fator que pode estar causando esse sentimento nos profissionais e o desenvolvimento individual, que não está sendo promovido. A competição entre os funcionários afeta alguns professores com índice de 40% pouco afetados, quando questionados sobre a competição entre os setores 60% dizem sentir se pouco afetados, na percepção dos mesmos a ineficácia na informação gera boatos 40% dos mesmos sentem-se pouco afetados diante da comunicação deficitária entre os setores.

Conclui-se que, os professores estão estressados, porém, não em níveis elevados. Em grande maioria dos questionários os índices apresentam se elevados porém nenhuma das perguntas chegou-se ao nível (quatro) 04 afeta totalmente, o que pode ser entendido que a instituição está atenta ao nível de estresse dos

professores, ou que por 67% dos mesmos serem contratados tiveram receio de responder as perguntas de acordo com seu sentimento.

A instituição de ensino deve rever a questão sobre a rigidez das regras e estado de motivação dos professores.

De acordo com a literatura estudada, podem ser extraídas recomendações para a empresas como para o próprio individuo trabalhar o nível de estresse de forma a diminuir ou controla-lo.

As empresas podem trabalhar com estilo baseado em medidas inovadoras e humanistas: permitindo a participação dos colaboradores nas tomadas de decisões, possibilitar que os mesmos possam conhecer o significado e importância do trabalho prestado, permitir que as pessoas sejam encorajadas a planejar e avaliar sua contribuição para que a empresa atinja seus objetivos. Ao buscar trabalhar com essas medidas a empresa melhora a qualidade de vida dos colaboradores, diminuindo seu nível de estresse e possibilitando crescimento do mesmo consequentemente da empresa.

Os indivíduos devem aprender enfrentar o estresse de forma positiva e procurar enfrentar os problemas e soluçona-los.

Médicos e especialista recomendam praticas simples como praticar atividades físicas, cuidar da alimentação, reservar espaço do dia para relaxar e curtir a família, conversar com amigos e desabafar com pessoas de confiança, dormir bem podem ajudar no controle do nível de estresse.

Espera-se que o trabalho possa contribuir para maior entendimento dos interessados no assunto. E alerta a todos quanto a importância do trabalho dos professores para a construção de uma sociedade melhor.

REFERÊNCIA

- BOWDITCH, James L., **Elementos de Comportamento Organizacional**, James L. Bowditch, Anthony f. Bouno; tradução de Jose Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira, 1992.
- CASTANHEIRA, **Projeto Político Pedagógico: ESCOLA ESTADUAL “MARIA QUITÉRIA” ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO CASTANHEIRA-MT- 2011.**
- CHIAVENATO, Idalberto, **Princípios da Administração: o essencial em teoria geral da administração**, Rio de Janeiro, Elsevier, 2006._____.
- Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**, São Paulo, Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto-1936, **Introdução á Teoria Geral da Administração**, 4º Ed., São Paulo, Makron Books, 1993.
- CUNGI, Charly; **Saber Administrar o ESTRESSE na Vida e no Trabalho**, São Paulo, 2º Ed., Laurosse do Brasil, 2004.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes, **Stress e o turbilhão da raiva**, São Paulo: Casa do Psicólogo 2010, Ed. 1ª, 2005.
- LIPP. Marilda Emmanuel Novaes, **O Estress Está Dentro de Você**, 7º Ed., 2º reimpressão, São Paulo, Contexto, 2011.
- MAXIMINIANO, Antonio Cezar Amaru, **Introdução á Administração**, - 7 ed. Ver. E ampl.- 2. Reimpr.- São Paulo, Atlas, 2008.
- SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**, São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2002.
- WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. Tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Laura Zacareli. São Paulo: Saraiva. 2006.
- LIPP, Marilda E. N., apud TRICOLLI, Valquíria A. C., **O estress do professor: O papel do professor no manejo do stress do aluno**. 7ª Ed, São Paulo: Papirus, 2002.
- LIPP, Marilda E. N., apud MELEIRO, Alexandrina, M. A da S., **O estress do professor: O estress do professor**. 7ª Ed, São Paulo: Papirus, 2002.
- FIGUEIREDO, Maria Almeida. **Método e metodologia na pesquisa científica**. Editora Difusão, 2004.
- CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica**. São Paulo: editora McGraw-Hill LTDA, 2002.
- CERVO, Amado Luiz, BERVIAN Pedro Alcino **Metodologia Científica**. 4ª Ed., São Paulo: MAKRON books, 1996.
- SANTOS, Priscila Souza, **Construção e Validação de Escala do Estresse Organizacional**, Brasília, 2012.

APÊNDICES

CARTA DE APRESENTAÇÃO DO ALUNO À EMPRESA PESQUISADA

Castanheira, 23-09-2013.

A Senhora Degna Hipólito da Silva Sanches Diretora da Escola Estadual Maria Quitéria, Município de Castanheira, Estado de Mato Grosso.

Prezada Senhora, A Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, representada pelo setor de Supervisão de Monografias do Curso de Administração, sob a orientação da Professora MS. Terezinha Márcia de Carvalho Lino, solicita desta empresa uma atenção especial no que se refere à pesquisa da acadêmica Luciana Pereira Alves do VIII Termo, do curso de Administração, a ocorrer no período do, II semestre do ano de 2013.

A pesquisa tem como objetivo as causas do estresse no trabalho, buscando coletar informações, as quais irão subsidiar a elaboração de seu trabalho de conclusão do curso, modalidade monografia, cujo tema é, O ESTRESSE NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PPROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO.

A Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, a Coordenação do Curso de Ciências Contábeis e Administração e a Supervisão de Monografias da AJES agradecem a esta empresa a atenção dispensada a acadêmica, à instituição e ao curso, estando à disposição sempre que necessário.

Atenciosamente.

Prof^a. MS. Terezinha Márcia de Carvalho Lino
Orientadora

Cleiva Schaurich Mative
Coordenadora dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA**Nome da empresa:** Escola Estadual Maria Quitéria**Nome do responsável:** Degna Hipólito da Silva Sanches**Atividades de pesquisa autorizadas**Projeto de Monografia: Monografia: **Dados do trabalho:** Projeto TCCTítulo: O ESTRESSE NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS
PPROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO.

Autorizo a Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, por meio da Coordenação de Monografia do Curso de Administração, a disponibilizar, gratuitamente, em sua base de dados, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral do Projeto de Monografia/Monografia em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a partir desta data: 23-09-2013.

SIM
 NÃO

Obs.: Em caso da não autorização, o trabalho será disponibilizado utilizando-se nome fictício.

Castanheira- MT, 23-09-2013.

Degna Hipólito da Silva Sanches
Diretora

Carimbo de CNPJ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
CARTA DE APRESENTAÇÃO DO ALUNO À EMPRESA PESQUISADA

Juina-MT, 33/09/2013

A Senhora Degna Hipólito da Silva Sanches Diretora da Escola Estadual Maria Quitéria, Município de Castanheira, Estado de Mato Grosso.

Prezada Senhora

A Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, representada pelo setor de Supervisão de Monografias do Curso de Administração, sob a orientação da Professora Mestre Terezinha Márcia de Carvalho Lino, solicita desta empresa uma atenção especial no que se refere à pesquisa da acadêmica Luciana Pereira Alves do VIII Termo, do curso de Administração, a ocorrer no período do segundo semestre do ano de 2013.

A pesquisa tem como objetivo buscar, coletar informações, as quais irão subsidiar a elaboração de seu trabalho de conclusão do curso, modalidade monografia, cujo tema é O ESTRESSE NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO.

A Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, a Coordenação do Curso de Ciências Contábeis e Administração e a Supervisão de Monografias da AJES agradecem a esta empresa a atenção dispensada a acadêmica, à instituição e ao curso, estando à disposição sempre que necessário.

Atenciosamente.

Professora Ma. Terezinha Márcia de Carvalho Lino

Orientador da Monografia

Cleiva Schaurich Mative
Coordenadora dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração

ANEXOS



**AJES FACULDADE DO VALE CIENCIAS CONTABEIS E ADMINISTRAÇÃO
DO VALE DO JURUENA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

O presente questionário tem como objetivo verificar os fatores causais do estresse na vida e trabalho dos professores de uma Escola Pública do Município de Castanheira, segundo sua própria percepção. O resultado deste estudo será usado como base para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) a ser apresentado pela acadêmica Luciana Pereira Alves, orientada pela Prof.^a Ma. Terezinha Márcia de Carvalho Lino.

O questionário é dirigido aos professores e todos os dados recolhidos serão utilizados unicamente para o fim acima mencionado. Por isso, conto com a sua colaboração e desde já, agradeço a resposta.

PARTE I - Apresentação do entrevistado

- 1) **Idade:** ____ anos
- 2) **Sexo:** () Masculino () Feminino
- 3) **Escolaridade:** () Ensino Superior Completo () Pós-Graduação
() Mestrado () Doutorado
- 4) **Estado civil:** _____
- 5) **Há quanto tempo você trabalha nessa organização?** ____anos
- 6) **Você é funcionário:** () Efetivo
() Contratado

PARTE II – CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Utilizando um dos códigos abaixo, quando a sentença caracterizar sua organização, indique o quanto ela o afeta negativamente, ou seja, o quanto lhe

causa desconforto, assinalando de zero a quatro. Nos casos em que a característica não estiver presente na organização, assinale “não se aplica”.

Não me afeta	Me afeta pouco	Me afeta razoavelmente	Me afeta muito	Me afeta totalmente	Não se aplica
0	1	2	3	4	NSA

	Na Minha Organização	0	1	2	3	4	NSA
1	As decisões são tomadas sem levar em consideração as sugestões dos funcionários.						
2	As decisões organizacionais não são cumpridas pelos gestores.						
3	Pessoas que não pertencem à organização influenciam o seu curso.						
4	A insegurança no emprego é promovida.						
5	Os funcionários não são informados com a antecedência necessária sobre mudanças a serem implantadas.						
6	A burocracia é uma constante.						
7	A falta de recursos atrapalha o bom andamento da instituição.						
8	As propostas inovadoras não são bem vistas						
9	O crescimento na carreira não é favorecido.						
10	Os funcionários comprometidos não são recompensados.						
11	O coletivismo dificulta o processo de tomadas de decisão						
12	A competição entre os funcionários é estimulada.						
13	A rigidez das regras atrapalha as ações dos funcionários.						
14	A falta de competitividade com outras organizações impede seu crescimento.						
15	Os gestores não contestam as decisões organizacionais.						
16	A criatividade é incentivada, mas erros não são tolerados.						
17	Mudança de gestores compromete a continuidade das políticas organizacionais.						
18	Elementos de fora dela influenciam seu cotidiano.						
19	A contratação e a demissão de pessoal são constantes.						
20	A divulgação de informações sobre decisões é diferente.						
21	Não são disponibilizados os materiais de trabalho necessários.						
22	Não há espaço para propor inovações						

23	A ineficácia da comunicação formal gera bastante boatos.						
24	Os desempenhos não são utilizados para diferenciar os funcionários.						
25	Os empregados não conseguem fazer carreira.						
26	As ideias inovadoras propostas pelos funcionários são reprimidas.						
27	Os trabalhadores que apresentam constante desempenho abaixo do esperado não são demitidos.						
28	A competição entre setores é promovida.						
29	A competição com outras organizações atrapalha o funcionamento interno.						
30	Os padrões de comportamento enraizados dificultam as mudanças.						
31	A hierarquia dificulta a agilidade nas decisões.						
32	A pressão por alta produção é uma cobrança a todos.						
33	O excesso de informações disponibilizadas atrapalha o andamento do trabalho.						
34	As decisões são impostas pela chefia.						
35	A solidariedade exacerbada dificulta o desenvolvimento das atividades.						
36	A total responsabilidade dos funcionários pelos resultados é uma marca.						
37	As oscilações do ambiente externo influenciam a dinâmica organizacional.						
38	A comunicação entre os setores é deficitária.						
39	O aumento de produtividade não é reconhecido.						
40	Os empregados não conseguem implementar mudanças significativas.						
41	A cooperação é mais valorizada do que a competição.						
42	As decisões organizacionais são centralizadas pela chefia.						
43	Oscilações no seu tamanho fazem parte da realidade.						
44	Informações relevantes sobre diversos assuntos não são divulgadas.						
45	A ocupação de determinados cargos é feita por indicação e não por competência.						
46	A inconsistência nas práticas de gestão faz parte do cotidiano.						
47	Os recursos materiais necessários para o cumprimento das tarefas não são disponibilizados.						
48	O excesso de controle impede a liberdade de ação.						
49	Não há igualdade de oportunidades para os funcionários.						
50	Os gestores obedecem cegamente às decisões						

	tomadas.						
51	A retenção de informações entre os setores é uma prática comum.						
52	Poucas perspectivas de crescimento profissional são promovidas.						
53	A competição é mais valorizada que a cooperação.						
54	Os funcionários não participam de processos decisórios.						
55	Os boatos são mais fortes que a comunicação formal.						
56	Os empregados que não produzem conforme o esperado são punidos.						
57	Os gestores ordenam, mas não cumprem as normas estabelecidas.						
58	A competição no ambiente de trabalho é incentivada.						
59	As decisões só são tomadas com a aprovação de todos.						
60	Faltam informações oficiais acerca das decisões tomadas.						